

The Diak logo consists of the word "Diak" in a bold, pink, sans-serif font. The letter 'i' has a small white dot, and the letter 'k' has a small white crossbar.

**Noora Nykänen**  
**Jessica Luostarinen**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Terveysala  
Sairaanhoitaja, sairaanhoitaja-diakonissa  
Opinnäytetyö, 2019

# **DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN SAIRAANHOITAJA- JA SAIRAANHOI- TAJA-DIAKONISSAOPISEKELIJOIDEN HYVINVOINTI TYÖHARJOITTELUISSA**



## TIIVISTELMÄ

Noora Nykänen & Jessica Luostarinen  
Diakonia-ammattikorkeakoulun sairaanhoitaja- ja sairaanhoitaja-  
diakonissaopiskelijoiden hyvinvointi työharjoitteluissa  
40 s. ja 1 liite  
04/2019  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto  
Sairaanhoitaja (AMK), 210 op, Sairaanhoitaja-diakonissa (AMK) 240 op

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia opiskelijoiden hyvinvointia ja tehdä kattava, mutta tiivis yhteenveto hyvinvoinnista ja opiskelijahyvinvoinnin ulottuvuuksista. Opinnäytetyö sisältää tietoa Diakonia-ammattikorkeakoulun tarjoamista tukipalveluista opiskelijoille sekä teoreettinen viitesisältö opiskelijan, ohjaajan ja opettajan rooleihin kuuluu työharjoitteluiden aikana.

Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden hyvinvointia tutkittiin työharjoitteluissa. Tutkimus toteutettiin verkossa ja siihen vastasi 60 opiskelijaa, joista 26 vastasi. Tutkimuksessa vastaukset olivat anonymoituja, joten vastaajia ei voi tunnistaa vastausten perusteella. Tutkimuskysymyksemme oli: Miten ohjaajan käytös vaikuttaa opiskelijan hyvinvointiin työharjoitteluissa.

Suurin osa vastaajista oli ollut tyytyväisiä työharjoitteluun sekä ohjaukseen. 65 prosenttia vastanneista opiskelijoista oli lähes samaa mieltä siitä, että heitä oli kohdeltu tasa-arvoisesti työharjoitteluissa, kun taas 27 prosenttia vastanneista oli joksikin eri mieltä. Tutkimuksesta nousi esille myös negatiivisempiakin kokemuksia; esimerkiksi työharjoittelun keskeyttäminen sekä tuntemattomalle opettajalle on vaikeampaa kertoa työharjoittelun ongelmakohdista. Tutkimuksessa kysyttiin, oliko ohjaaja syytellyt opiskelijaa hitaudesta tai osaamattomuudesta. 57 prosenttia opiskelijoista oli vastannut ”täysin eri mieltä”. 4 prosenttia vastasi tähän kysymykseen ”täysin samaa mieltä” ja 8 prosenttia ”joksikin samaa mieltä”. Tämän pohjalta voidaan tehdä päätelmä, että opiskelijoita, joita ei kohdella tasa-arvoisesti tai syytellä, löytyy liian paljon suhteessa siihen, että työpaikkakiusaamista ei suvaita työyhteisössä. Jokaisella on oikeus tasa-arvoiseen kohteluun. Näitä voidaan pitää yhtenä syynä sille, miksi opiskelijan hyvinvointi kärsii työharjoitteluiden aikana.

Asiasanat: hyvinvointi, työharjoittelu, sairaanhoitajaopiskelija, sairaanhoitaja-diakonissaopiskelija

## ABSTRACT

Noora Nykänen & Jessica Luostarinen

Wellbeing in internships of Nursing students and nurse-deaconess students at Diaconia University of Applied Sciences

40 p. and 1 appendix

April 2019

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Health Care

Nurse, Diaconal Nurse

The purpose of this thesis was to survey students' well-being and draw up a comprehensive but a compact summary of the general well-being of students and to describe the dimensions of student well-being. Furthermore, the aim was to provide a theoretical framework of students', lecturers' and the instructors' roles in the internships. This thesis covers information on support services the Diaconia University of Applied Sciences offers.

The survey about the well-being of Diak students' in their internships was conducted as an online survey and sixty (60) students answered. Students responded anonymously and they were granted not being identified. The research question was; how instructor's behavior affects students' well-being while they are in internships.

As results, most of the students were rather satisfied with their internships and with the guidance. Results especially showed that 65 percent of the students who responded stated that they were treated equally in internships, whereas 27 percent somewhat disagreed. There were some negative experiences regarding students cancelling or discontinuing internships. Students explained how it was more difficult to open up to a lecture about the problems in internships if the lecture was new to the student. This study inquired also had the lecture accused the student of slow working pace or incompetence. The 57 percent of responses were stated strongly disagree, 4 percent agree and 8 percent were somewhat agree. Based on this, a conclusion can be made that the number of students who are not treated equally or being accused of lack of certain qualities is too high considering that abuse in work places is not tolerable and everyone is entitled to an equal treatment. This is one of the reasons, why the well-being of students during internships suffers or is impaired.

Keywords: well-being, internship, nurse student, nurse-deaconess student

## SISÄLLYS

JOHDANTO .....	4
1 SAIRAANHOITAJA JA DIAKONISSA .....	6
1.1 Sairaanhoidajaopinnot ja sairaanhoitajan työ .....	6
1.2 Diakoniaopinnot.....	7
1.3 Diakoniatyö.....	8
2 HYVINVOINNIN ULOTTUVUUDET .....	9
2.1 Hyvinvoinnin määritelmä .....	9
2.2 Työhyvinvointi.....	11
2.3 Opiskelijahyvinvointi korkeakoulussa.....	13
2.4 Diakonia-ammattikorkeakoulun tarjoamat tukipalvelut .....	14
3 SAIRAANHOITAJAOPISKELIJOIDEN TYÖHARJOITTELU DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUSSA.....	16
3.1 Työharjoittelu.....	16
3.2 Työharjoitteluympäristöt .....	17
4 OPISKELIJAN OHJAUS TYÖHARJOITTELUISSA.....	18
4.1 Ohjaajan rooli opiskelijaohjauksessa.....	18
4.2 Opettajan rooli opiskelijaohjauksessa.....	20
4.3 Opiskelijan rooli työharjoitteluissa.....	20
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	22
5.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja yhteistyökumppani .....	22
5.2 Tutkimuskysymykset ja aineiston keruumenetelmä .....	23
5.3 Aineiston keruu.....	24
5.4 Aineiston analyysi.....	26
6 TUTKIMUSTULOKSET .....	26
7 POHDINTA .....	34
7.1 Tutkimustulosten tarkastelu ja jatkoehdotuksia.....	34
7.2 Eettisyys ja luotettavuus .....	36
7.3 Ammatillinen kasvu.....	38
LIITE 1. Tutkimuslomake ja vastaukset .....	48

## JOHDANTO

”Opiskelijan, ohjaajan ja opettajan välinen yhteistyösuhde on tasa-arvoinen ja vastuullinen vuorovaikutussuhde, jossa vallitsee toisten kunnioittaminen ja hyväksyntä” (Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2012).

Viime vuoden puolella oli useita uutisia hoitoalan opiskelijoiden huonoista kokemuksista työharjoitteluissa. Turun sanomat (2018) oli tehnyt artikkelin erään lukijan kokemuksista. Lukija kertoo, kuinka hänelle oli huudettu, sanottu huonoksi ja tehty naurunalaiseksi. Hän kertoo tämän vaikuttaneen omaan itsetuntoonsa; pelko tulevista työharjoitteluista ja työpaikoista oli läsnä. Lukijan mukaan huono käytös opiskelijoita kohtaan ei tuo hoitoalasta hyvää kuvaa – usea opiskelija on keskeyttänyt työharjoittelun tai harkinnut alanvaihtoa. Sairaanhoitajaliiton puheenjohtaja Hahtela (1/2018) toteaaakin, että sairaanhoitajaopiskelijat ovat tulevia kollegoita.

Hahtela on kirjoittanut julkaisun (1/2018) sairaanhoitajaopiskelijoiden ohjauksesta. Moni sairaanhoitajaksi opiskeleva on kohdannut työharjoitteluissaan huonoa kohtelua. Erityisesti opiskelijaksi kutsuminen etunimen sijaan tuntuu loukkaavalta. Opiskelijat toivoisivat ohjaajien olevan kiinnostuneita ohjauksesta ja opiskelijoiden asettamista tavoitteista. Ahjapalon kirjoittaman uutisen (2019) mukaan Sairaanhoitajaliitto on toivonut laadukkaampaa koulutusta opiskelijoiden ohjaukseen, joka parantaisi opiskelijoiden ohjausta ja toisi yhteneväisyyttä ohjaukseen.

Opiskelijan tullessa työharjoitteluun, hänelle välittyy työympäristön ilmapiiri ja se, miten hänet otetaan vastaan (Kääriäinen, Ruotsalainen & Tuomikoski 2016, 206). Työharjoitteluissa opiskelija saa käsityksen siitä, millainen työhyvinvointi työyhteisöissä vallitsee ja voi tehdä jatkosuunnitelmia tämän perusteella – työharjoittelun keskeytys tai alan vaihto.

Opiskelijoiden motivaatiota laskee esimerkiksi työpaikan vähäiset resurssit ja ohjaajan oma heikentynyt motivaatio ohjata opiskelijaa. Ohjaajan suhtautuessa myönteisesti työhön sekä opiskelijan ohjaukseen, opiskelijan motivaatio lisääntyy ja halu oppia kasvaa. (Kääriäinen ym. 2016, 209–210.) 72 000 sosiaali- ja terveystyöntekijää on vaihtanut alaa erilaisista syistä (Holmberg, 2019). Opiskelijoiden ohjauk-

seen ja työorganisaatioiden työhyvinvointiin tulee kiinnittää huomiota, jotta opiskelijat pysyvät motivoituneina ja haluavat työskennellä tulevaisuudessa sosiaali- ja terveysaloilla.

Opinnäytetyössä tutkittiin Diakonia-ammattikorkeakoulun sairaanhoitaja- ja sairaanhoitaja-diakonissaopiskelijoiden hyvinvointia. Tutkimuskysymys on; miten ohjaajan käytös vaikuttaa opiskelijan hyvinvointiin työharjoitteluissa. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoon, onko ohjaajan käytöksellä vaikutus opiskelijoiden hyvinvointiin ja näin herättää ajatuksia Diakonia-ammattikorkeakoulun opettajissa sekä opiskelijoissa.

## 1 SAIRAANHOITAJA JA DIAKONISSA

### 1.1 Sairaanhoidajaopinnot ja sairaanhoitajan työ

Sairaanhoidajaksi opiskeleminen kestää kolme ja puoli vuotta. Opinnot koostuvat opintopisteistä, joita sairaanhoidajakoulutuksen aikana kertyy 210. Suomessa sairaanhoidajaksi voi opiskella useassa eri ammattikorkeakoulussa. Koulutuksen pohja voi erota koulukuntien välillä, mutta pohjana on 180 opintopistettä, johon kuuluu lisäksi 30 opintopisteen verran syventäviä opintoja. Sairaanhoidajatutkinto perustuu lainsäädäntöön ja EU-direktiiviin, joka tarkoittaa sitä, että sairaanhoidajatutkinto on vaatimuksiltaan Euroopan alueella samankaltainen. (A Sairaanhoidajat 2014.)

Sairaanhoidajaksi voi opiskella lukion tai ammattikoulun jälkeen. Valintakokeissa katsotaan hakijan soveltuvuutta alalle, motivaatiota, oppimisvalmiuksia sekä sosiaalisia taitoja. Sairaanhoidajaopintojen jälkeen opintoja voi jatkaa ylempään ammattikorkeakoulututkintoon tai opiskella yliopistossa terveystieteitä. (A Sairaanhoidajat 2014.)

Diakonia-ammattikorkeakoulussa sairaanhoidajaksi opiskelevat saavat erityisosaimista moniammatillisesta yhteisöstä sekä syrjäytyneiden ja huono-osaisten auttamisesta ja tukemisesta (I Diak i.a). Kampuksesta valmistuvilla sairaanhoidajilla on eettistä sensitiivisyyttä ja taitoa ymmärtää ihmiselämän moninaisuuden. Diakonia-ammattikorkeakoulussa opiskelija voi valita syventävistä, 30 opintopisteen opinnoista kriittisesti sairaan hoitotyön, mielenterveys- ja päihdetyön, perhehoitotyön, gerontologisen hoitotyön tai Multicultural Nursing opinnot. Koulutus antaa opiskelijalle pätevyyden toimia sairaanhoidajana ”terveydenhuollon ammattihenkilöstöä koskevan lain (559/1994 ja 1200/2007) sekä asetuksen (564/1994) asettamissa tehtävissä”. (Opintopolku i.a.)

Sairaanhoidajan työ perustuu terveyden ylläpitämiseen ja edistämiseen, sairauksien ehkäisemiseen ja hoitamiseen sekä kivun lievitykseen. Sairaanhoidajien työ on itseenäistä ja vastuullista työtä, joka perustuu hoitotieteeseen. (B Sairaanhoidajat 2014.) Lisäksi sairaanhoidajilla tulee olla tietämystä muun muassa lääketieteestä sekä far-

makologiasta, jotta sairaanhoitaja pystyy tarvittaessa käyttämään sekä soveltamaan tietojaan. Sairaanhoitajilta vaaditaan eettistä ja ammatillista päätöksentekotaitoa. (A Sairaanhoitajat 2014.) Sairaanhoitaja on jatkuvasti yhteydessä potilaaseen, hänen omaisiin ja potilasta hoitavaan moniammatillisen tiimiin, jonka vuoksi sairaanhoitajilta vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja (C Sairaanhoitajat 2017). Sairaanhoitajat voivat työskennellä perusterveydenhuollossa, erikoissairanhoidossa sekä sosiaalihuollossa yksityisellä, julkisella tai kolmannella sektorilla. Sairaanhoitajilla on monipuoliset työmahdollisuudet työskennellä sosiaali- ja terveydenhuollon ympäristöissä. (Opintopolku i.a.)

## 1.2 Diakoniaopinnot

Sairaanhoitaja-diakonissat voivat laillistetusti työskennellä sairaanhoitajana sekä evankelisluterilaisen kirkon diakonian virassa. Nelivuotisen koulutuksen hoitotyön opintojen lisäksi koulutukseen kuuluu kirkollisia opintoja 90 opintopisteen verran, johon kuuluu kaksi diakoniatyön harjoittelua. Ensimmäinen harjoittelu on seurakunnan diakoniatyöhön tutustuminen (2op) ja toinen on diakoniatyön harjoittelu (13op). (Diak opetussuunnitelma 2015). Diakonisen hoitotyön koulutuksen käynneillä sairaanhoitajilla on laaja osaaminen työskennellä erilaisista taustoista tulevien asiakkaiden kanssa. Sairaanhoitajana työskentelevä diakonissa näkee potilaan kokonaisvaltaisesti ja ymmärtää myös tämän hengellistä hyvinvointia. Koulutuksen ansiosta heillä on hyvät valmiudet saattohoitopotilaan kohtaamisessa ja potilaan kanssa käytävässä vuorovaikutuksessa. Diakonissana työskentelevä sairaanhoitaja hyödyntää terveysalan osaamistaan asiakkaiden terveydellisten asioiden eteenpäin ohjaamisena ja neuvojen antajana. (G Diak i.a). Diakonia-ammattikorkeakoulun tekemässä kyselyssä (2006) käy ilmi kuinka valmistuneista sairaanhoitaja-diakonissoista 40% hakeutuu kirkolliseen työhön opintojen päätyttyä (Djupsjöbacka 2006, 48).

Ajoittain sairaanhoitaja-diakonissojen koulutus nostattaa keskustelua lähinnä kirkollisella alalla. Tällöinkin puheen aiheena on koulun tarjoaman diakonisen työn kursien ja harjoitteluiden riittävyys alan osaamisen kannalta. Koulutuksen sisältöä ja muutoksia kuitenkin valvoo kirkolliskokous. Diakoniatyöhön voi hakea lisäpätevyyttä ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta, jos on aiemmin suorittanut amk-tutkinnon. (Helin, Hiilamo & Jokela 2010, 49–50).



Tutkimuksessamme perehdymme myös sairaanhoitaja-diakonissojen harjoittelun aikaiseen hyvinvointiin ja siihen, miten he ovat kokeneet kirkon alan harjoittelut. Kysyimme heiltä myös ovatko he kokeneet Diakonia-ammattikorkeakoulun tarjoamat kirkon alan kurssit riittävinä kyseistä ammattia ajatellen

### 1.3 Diakoniatyö

Diakoniatyö on seurakunnissa tapahtuvaa palvelutyötä; työntekijöitä ovat diakonissat ja diakonit. Työ tunnistaa ja auttaa heitä ketkä ovat avun tarpeessa; kohdistuu sinne mihin muu apu ei ulotu. Työtä tehdään jokainen arkipäivä ilman varsinaista työaikaa. Joskus diakoniatyöntekijät avustavat messuissa ehtoollisen jaossa tai esirukousten lukemisella. Työhön kuuluu myös retkien ja tapahtumien järjestäminen seurakuntalaisille asiakastyön ohella. Tutkimuksessaan Jokela (2011) painottaa miten diakoniatyön apu kohdistuu suurimmaksi osaksi vähävaraisten ja huono-osaisten kanssa työskentelyyn. Tällaisissa tapauksissa diakoniatyö on verrattavissa sosiaalityöhön, mutta matalammalla kynnyksellä. Diakoniatyöstä haetaan apua taloudellisiin ongelmiin sekä terveyteen liittyviin kysymyksiin. Yhteiskunnassa on väliinputoajia ja heitä, joita ei kohdella oikeutetusti. Nämä asiakkaat ohjataan herkemmin diakoniatyöntekijän luokse. Diakoniatyöntekijän työnkuva on erittäin laaja. Diakoniatyöntekijän tulee osata ohjata asiakas oikean tahon luokse, kun seurakunnan apu ei riitä. Diakoniatyöntekijä kohtaa alueensa asiakkaita ja avustaa heitä parhaansa mukaan hengellisesti tai ilman hengellisyyttä. (Jokela 2011, 21–26).

Diakoniatyöntekijän osaaminen koostuu hengellisestä asiakastyöstä. Hän hallitsee kirkon ja yhteiskunnan asiakaslähtöisen kehittämisen. Diakoniatyöntekijä osaa pysähtyä asiakkaan edessä ja kehittää tämän hyvinvointia antamalla valmiita vastauksia. Työssään hänen pitää tarkastella asiakkaan elämäntilannetta kokonaisuutena ja toimia hengellisen tuen antajana. Pysähtymisellään hän viestii asiakkaalleen, että tämä tulee kuulluksi ja näin ollen rakentuu luottamus diakoniatyöntekijän sekä hänen asiakkaan välille. Hengellisyys asiakaskohtauksissa ei ole olettamus, vaan se otetaan esiin asiakkaan niin halutessa. Diakoniatyöntekijöille tulee eteen tilanteita, joissa asiakas ei ole kertonut kaikkea oleellista tai on valehdellut. Näissä tapauksissa

asiakkaan näkökulmasta ja asiakassuhteen jatkumisen puolesta on tärkeää, että häntä ei saateta noloon asemaan. (Helin ym. 2010, 40–42).

Sairaalasielunhoitajana työskentelevä diakoniatyöntekijä on hengellisenä tukena potilaan saattohoidossa ja samalla myös omaisten tukipilarina. Sairaalasielunhoitajan kanssa ei tarvitse puhua hengellisistä asioista eikä se edellytä kirkkoon kuulumista. (Kirkkohallitus Sairaalasielunhoidon periaatteet 2011, 1–3).

Nurkkala ja Vedenoja (2013, 20–25) kysyivät sairaanhoitaja-diakonissoilta kokemuksia diakonisen hoitotyön esiintyvyydestä kliinisessä hoitotyössä. Toteuttamisaan haastatteluissa kävi ilmi, että diakonista hoitotyötä toteutetaan omalla persoonalla. Diakoninen hoitotyö koettiin lähimmäisen rakkautena, sekä potilaan hengellisten ja sosiaalisten tarpeiden kohtaamisena. Sairaanhoitaja-diakonissat kohtasivat potilaat ihmisinä ja osasivat tarttua sielunhoitoa vaativiin asioihin. Kyselyssään sairaanhoitaja-diakonissat vastasivat edistävänsä potilaan kokonaisvaltaista hyvinvointia, ottaen huomioon myös henkisen ja hengellisen hyvinvoinnin tarpeen. Jo pelkkä läsnäolo koettiin potilaan hyvinvoinnin edistämisenä.

## 2 HYVINVOINNIN ULOTTUVUUDET

### 2.1 Hyvinvoinnin määritelmä

Hyvinvointi muodostuu kolmesta eri tasosta; terveys, materiaallinen hyvinvointi sekä koettu hyvinvointi tai elämänlaatu. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos (THL) on määritellyt hyvinvoinnin käsittävän yksilön sekä yhteisön hyvinvointia. Yhteisö tason hyvinvointiin voidaan katsoa elinolot, työllisyys, työolot sekä toimeentulot. Yksilön hyvinvointi koostuu sosiaalisista suhteista, itsensä toteuttamisesta, onnellisuudesta ja sosiaalisesta pääomasta. (THL 2015.)

World Health Organization (1964) mukaan terveys ja hyvinvointi on korreloituna toisiinsa. ”Terveys on täydellinen fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvoinnin tila, eikä ainoastaan sairauden puuttumista”. (WHO 2016, 1 a.) WHO on määritellyt

psykkisen hyvinvoinnin olevan sitä, että jokainen yksilö määrittelee itse oman kyvykkyytensä ja stressin siedon sekä sen, kuinka tehokkaasti pystyy työskentelemään ja antamaan oman panoksensa yhteiskunnalle. (WHO 2014 b.)

Terveys on jatkuvasti muuttuva tila. Terveysteen vaikuttavat sairaudet, fyysinen- ja sosiaalinen ympäristö sekä ihmisen oma käsitys terveydentilastaan. Yksilö itse pystyy määrittelemään oman terveydentilansa ja oma koettu terveydentila voi poiketa esimerkiksi lääkärin näkemyksestä. Ihminen voi tuntea itsensä terveeksi, vaikka hänellä olisi vaikeahoitoinen sairaus. Terveys on voimavara, joka kuluu sekä uudistuu koko elämän ajan. Kuitenkin ikääntyessä terveyden kuluminen on nopeampaa kuin uusiutuminen. (Huttunen 2018.) Materiaalinen hyvinvointi koostuu yksilön toimeentulosta, asuinoloista, palveluista sekä elinympäristöstä (Teppo 2015). Laissa on määriteltä, että kuntien tulee seurata asukkaiden terveyttä ja hyvinvointia sekä niihin vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi kunnan tulee tehdä toimenpiteitä, jotka vastaavat asukkaiden hyvinvointitarpeisiin. (1326/2010, 12. §)

Hyvinvointia, joka ottaa huomioon psyykkisen, sosiaalisen ja fyysisen hyvinvoinnin kutsutaan holistiseksi hyvinvoinniksi. (KAMK, i.a.). Holistinen ihmiskäsitys antaa kuvan ihmisen kokonaisuudesta. Rauhalan mallin mukaan holistinen ihmiskäsitys muodostuu tajunnallisuudesta, kehollisuudesta sekä situationaalisuudesta. (Kauppila 2004.) Nämä kaikki kolme olemuspuolta vaikuttavat toisiinsa erottamattomasti ja ovat vuorovaikutuksissa keskenään. Yhden olemuspuolen muutos vaikuttaa kaikkiin olemusmuotoihin. Tajunnallisuus käsittää yksilön olemassaoloa henkisenä ja psyykkisenä ilmentymänä – kokemisen kokonaisuutena. Yksilön psyykkisyys on alin olemassaolon taso, joka on vaistonomaista kokemista. Tällöin yksilö pystyy vain kokemaan omia tunteitaan, mielihyvää tai –paha, mutta yksilö ei kuitenkaan kykene tarkastelemaan niitä ilmiöinä. Henkisyys tarkoittaa sitä, että yksilö arvioi ja tarkastelee tekojaan sekä omia kokemuksiaan ja jakaa kokemuksiaan muille ihmisille. Tajunnallisuus kattaa mielen, merkityssuhteet ja niiden muodostamat rakenteet sekä maailmankuvan. Mielen avulla ihminen kykenee ymmärtämään, tuntemaan, uskomaan ja uneksimaan. (Wikman 1997, 332–334.) Kehollisuus on ”aineellis–organista koskettavaa lähivaikutusta”. Kehollisuudessa mikään ei tapahdu symbolisesti tai käsitteellisen kaukovaltaisesti. Elintoiminnot sekä elimet eivät välitä symbolisesti viestejä toisille vaan ne jatkavat sekä täydentävät toisiaan. Situationaalisuus tarkoittaa sitä, miten ihmisen olemassaolo on kietoutunut todellisuuteen ihmisen oman elämäntilan-

teen kautta sekä mukaisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että ihminen ei voi valita vanhempiaan tai rotuaan eikä ole aina vastuussa negatiivisista asioista, joita ihminen kohtaa. Ihminen pystyy kuitenkin tekemään situationaalisia valintoja kuten päättämään harrastuksesta tai puolisosta. Situationaalisuus on kaikkea sitä, mihin ihminen on jonkinlaisessa suhteessa. Se muokkaa ihmisen oman identiteetin muodostumista. (Rauhala 1989, 32–37.)

## 2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisvaltaista hyvinvointia. Siihen kuuluu työntekijän psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Lisäksi tähän yhteyteen voidaan myös katsoa työntekijän ikää verrattuna työn kuormittavuuteen sekä haastavuuteen. (Kehusmaa, 27.) Kaikkonen ja Kurki (2017, 19) esittelee tutkielmassaan Sosiaali- ja Terveysministeriön teoriaa (2016) työhyvinvoinnista. Työhyvinvointia lisää hyvä esimies, ilmapiiri työyhteisössä sekä työntekijän oma ammattitaito. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu niin työn esimiehelle kuin työntekijälle. Työntekijän vastuulle jää työhyvinvoinnin edistäminen sekä ylläpitäminen. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä on itse vastuussa ammattitaitonsa ylläpidosta sekä kehittämisestä sekä työilmapiiriin vaikuttamisesta.

”Työkyky on tärkeä hyvinvoinnin mittari työikäisessä väestössä”, koska sillä pystytään mittaamaan työntekijän kykyä pysyä työelämässä. Työikäisten työkyky on yhteydessä siihen, miten yksilö itse kokee terveytensä. Työkykyyn vaikuttavat yksilön toimeentulot. Heikentyneempi työkyky on heillä, joilla on hankaluuksia kattaa välttämättömät menot toimeentulolla. Työssäkäyvien henkilöiden työkyky on huomattavasti parempi, ikää katsomatta, kuin työttömien työkyky. (Saikku & Hannikainen 2019, 143, 148, 149, 150.) Hoitotyössä henkilön korkeampaa ikää ei yleensä katsota työkykyyn vaikuttavaksi tekijäksi vaan päinvastoin – se tuo henkilön työhön varmuutta ja ammattitaitoa. Sairaanhoidajat kokevat fyysisen hyvinvoinnin tärkeäksi. Fyysinen hyvinvointi on tärkeää huonokuntoisten potilaiden hoidossa sekä psyykinen hyvinvointi tärkeä, jos potilas on uhkaava tai muuten haasteellinen. (Vaakanainen 2009, 32–33.)

Kiireellinen työ aiheuttaa työntekijässä stressiä. Ylikuormitusrajan ylittyessä stressi aiheuttaa työntekijälle esimerkiksi univaikeuksia sekä masentuneisuutta. Stressiä syntyy, jos työntekijä ei kykene työskentelemään odotetusti tai odotukset uhkaavat työntekijän omaa hyvinvointia. Kiirettä työpaikoilla aiheuttaa työntekijöiden mielestä henkilökunnan vähäisyys – työtä on enemmän kuin työntekijöitä. (Manka & Manka 2016.) Työyhteisön jäsenet nähdään kannattelevana voimavarana. Työkaverit auttavat jaksamaan ja heidän kanssaan voi jakaa asioita esimerkiksi työn rasittavuudesta tai paineista. (Laine 2017, 109.)

Epäonnistumiset aiheuttavat työntekijässä uupumusta sekä selkeää laskua työkyvyssä. Lisäksi huono työilmapiiri, missä on kateutta, juoruilua sekä epäluottamusta laskee merkittävästi henkilön työkykyä. (Luukkala 2011, 43–44.) Eurofoundin tutkimuksen mukaan Suomi on kärkimaita tilastollisesti mitä tulee työpaikkakiusaamiseen. Eriarvoinen kohtelu sekä syrjintä ovat läsnä työpaikoilla. (Manka & Manka 2016.) Kuitenkin kehittämishavaintojen perusteella työtoverit nähdään harvemmin häiriötekijöinä, mutta ristiriitatilanteet kuluttavat työhyvinvointia. Yhteisöllisyyden sekä vastavuoroisuuden merkitys on erityinen hoitotyössä. (Laine 2017, 109.)

Esimies on vastuussa siitä, että hän puuttuu ristiriitaisuuksiin kunnioittaen kutakin osapuolta. Esimiehen tulee johdattaa tilannetta sekä keskustelua eteenpäin työyhteisössä. Myös esimiehen oma jaksaminen työyhteisössä vaikuttaa koko työyhteisön työntekijöihin (Surakka 2009, 121–123). Esimiehen vastuulla on perehdyttäminen tai määrätä työyhteisöstä perehdyttäjä. Työntekijä tulee perehdyttää niin, että työ ei vaaranna työntekijän turvallisuutta tai terveyttä. Esimiehen tulee tarjota tukea sekä pitää huolta ongelmatilanteissa. (Tamminen 2011, 3.) Työturvallisuuslaissa on määritelty, että työpaikan esimies on vastuussa, jos työpaikalla esiintyy työntekijään kohdistuvaa epäasiallista käytöstä tai työntekijän terveydelle vaarallista sekä haittaa olevaa käytöstä. (738/23.8.2012, 28. §) Esimies on vastuussa työpaikan työntekijöistä, joten työpaikkakiusaamisen kohdistuessa opiskelijaan, esimies on vastuussa selvittää tilannetta.

### 2.3 Opiskelijahyvinvointi korkeakoulussa

Opiskelijan hyvinvointi muodostuu fyysisestä, psyykkisestä sekä sosiaalisesta hyvinvoinnista. Nämä kaikki hyvinvoinnin osa-alueet ovat yhteydessä toisiinsa ja muodostavat yhdessä yksilön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tilan. Muutokset kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa tai yksittäisessä osa-alueessa voi aiheuttaa opiskelijoille keskittymis-, uni- tai muistivaikeuksia, ahdistuneisuutta sekä alakuloisuutta. Opiskelujen aikana muutokset yksilön voinnissa vaihtelevat. (JAMK i.a.)

Opiskelijoiden yksilöllisiin voimavaroihin voidaan lukea opiskelijan persoonallisuuden piirteet, terveys ja terveydentila, sosiaaliset suhteet, elämäntilanne sekä käyttäytymistottumukset. Edellä mainitut voimavarat ovat sellaisia, jotka kuluvat ja uusiutuvat läpi elämän. (Kunttu 2006, 7.) Opiskelijaterveydenhuollon yksi tehtävä on ylläpitää sekä edistää opiskelijoissa ja olosuhteissa suojaavia tekijöitä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 88) Opiskeluhyvinvointi on opiskelijoille samanarvoista, kuin työhyvinvointi työntekijälle (Kunttu 2007, 6).

Suomessa on useita tahoja, jotka tuottavat hyvinvointipalveluja opiskelijoille. Ongelma kuitenkin on se, että palvelun tuottajat eivät välttämättä ole tietoisia muista opiskelijoille suunnatuista palveluista. Tämän vuoksi opiskelijoita saatetaan ohjata väärin paikkoihin tai opiskelijat itse eivät tiedä, mistä tarvittavan avun saa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 94.) Moni ei ole esimerkiksi tietoinen kaikista opiskelijajärjestöistä ja heidän tarjonnastaan tai koulussa työskentelevistä tukihenkilöistä.

Hyvinvointiin keskittyvä työ on korkeakoulujen muihin kuluihin nähden edullista. Tämän vuoksi korkeakoulujen tulisikin keskittyä hyvinvointityöhön sillä ammattikorkeakoulut hyötyisivät merkittävästi tästä. Keskimääräisesti opiskelijoiden valmistuminen korkeakouluista tehostuu, kun opiskeluolosuhteet sekä kokonaisvaltainen hyvinvointi parantuu. (Kunttu 2006, 13.) Ongelmana on, että ammattikorkeakouluilla ei ole lain edellyttämää velvollisuutta panostaa opiskeluhyvinvointiryhmiin (Lipponen, Mikkonen-Ojala & Parkkinen 2011, 112).

Opiskelijoiden kokema stressi heikentää opiskelukykyä, jonka yksi syy on yllirasittuneisuus (Kunttu 2006, 7). Opiskelijoista uupuneimmat ovat he, jotka opiskeluympäristöstään johtuen olivat viivästyneet opinnoissaan. Kuitenkaan opiskelu-uupumus ei

ole yksistään selitettävissä tietynlaisilla ympäristötekijöillä. Tutkimuksessa kävi ilmi, että opiskelijalle tulisi tehdä henkilökohtainen opintosuunnitelma, jotta opiskelijalla olisi riittävät valmiudet suoriutua opinnoista. (Meriläinen 2017, 76 & 79–80.)

Opiskelijoiden yhtenä tukena on ammattikorkeakoulun oma opiskelijakunta. Ammattikorkeakoululain (932/2014, 14. §) mukaan opiskelijakunnan tehtävänä on ”toimia jäsentensä yhdyssiteenä ja edistää heidän yhteiskunnallisia, sosiaalisia ja henkisiä sekä opiskeluun ja opiskelijan asemaan yhteiskunnassa liittyviä pyrkimyksiään.”

Diakoni-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta O’diako valvoo opiskelijoiden etua, hyvinvointia sekä oikeusturvan toteutumista. Tarvittaessa opiskelijakunta järjestää opiskelijoille tukihenkilöitä, jos opiskelija sekä henkilökunnan työntekijä eivät pääse yhteisymmärrykseen. (O’diako i.a.)

#### 2.4 Diakonia-ammattikorkeakoulun tarjoamat tukipalvelut

Diakonia-ammattikorkeakoulu tarjoaa opiskelijoilleen erilaisia tuki- sekä terveystalveluita. Tukipalveluihin kuuluvat kuraattorit, oppilaspastori sekä –diakoni, tukipajat sekä hyvinvointiryhmät. (A Diak i.a.)

Kuraattorien työtehtävänä on tukea sekä ohjata opiskelijoita arjessa jaksamiseen. Opiskelijoilla voi olla murheita omassa elämässään, opinnot eivät etene toivotulla tavalla tai toimeentulo huolestuttaa. Nämä on asioita, joihin kuraattori voi tarjota luottamuksellista keskusteluapua. He pyrkivät löytämään sopivia ratkaisuja opiskelijoille, jotta asiat ratkeaisivat sekä tilanteesta päästäisiin eteenpäin. (A Diak i.a.)

Opiskelijoilla on myös mahdollisuus saada keskusteluapua koulun omalta pastorilta tai diakonilta. Heidän kanssaan opiskelijat voivat keskustella niin henkilökohtaisista asioista kuten jaksamisesta tai opiskeluista, mutta myös hengellisistä asioista. (A Diak i.a.)

Diakonia-ammattikorkeakoululla on myös erilaisia tukipajoja, joiden tehtävänä on auttaa opiskelijoita opinnoissaan eteenpäin (A Diak i.a). Tukipajoihin opiskelijat voivat liittyä kertaluontoisesti tai osallistua säännöllisesti tukiryhmiin. Helsingin kampuksella opiskelijoille on tarjolla laajasti tukipajoja. Tiedonhaun tukipajat tarjoa-

vat apua oppimistehtäviin sekä opinnäytetyön tekemiseen. Kieltentukipajat ovat opiskelijoille siinä tilanteessa, kun kielten opinnot tuovat hankaluuksia. Pajoista opiskelijalla on mahdollisuus saada apua kurssitehtäviin, kielen kirjoittamiseen sekä puhumiseen ja apua tulevia kokeita varten. Opiskelijoilla on myös mahdollista saada tukea lääkelaskuihin liittyvissä tehtävissä. Lääkelaskupajoissa opiskelijat saavat tukea laskujen ratkaisemiseen ja opiskelijoilla on mahdollisuus suorittaa lääkelaskukoikeita, jos niitä on jäänyt tekemättä. Opiskelijoilla on myös mahdollisuus osallistua ”Tukea tehtäviin –tukipajoihin”, jotka tarjoavat apua myös muiden kurssien tehtäviin, jos ne tuottavat opiskelijoille hankaluuksia. Lisäksi opiskelijoilla on mahdollisuus osallistua opinnäytetyön tukipajaan, joka tarjoaa opiskelijoille tukea silloin, kun opinnäytetyön tekeminen ei lähde käyntiin tai suju riittävän hyvin. Helsingin kampuksella on myös opiskelijoille Relax- ryhmä, joka auttaa opiskelijoita silloin, kun stressinhallintaan tarvitaan työkaluja tai aikaa jää vain opiskelulle. Ryhmässä opetellaan esimerkiksi rentoutumisharjoituksia. (B Diak i.a.)

Opiskeluhyvinvointiryhmä tukevat sekä auttavat opiskelijoita muuttuvissa elämäntilanteissa. ”Opiskeluhyvinvointiryhmän toimintaan kuuluvat yleiset ja ennaltaehkäisevät tukitoimet, opiskelijan tukipalveluihin liittyvien asioiden valmistelu ja päättäminen sekä valmius erityisiin tukitoimiin akuuttitilanteissa.” Tähän ryhmään kuuluvat terveydenhoitaja ja opinto-ohjaaja. Osalla Diakonia-ammattikorkeakoulun kampuksilla tähän ryhmään voi myös kuulua kuraattori tai opiskelijapastori tai – diakoni. Ryhmän tarkoitus on opiskelijalähtöisyys. Tämä tarkoittaa sitä, että opiskelija on aina paikalla silloin, kun ryhmä keskustelee opiskelijaan liittyvistä asioista sekä päätöksistä. (A Diak i.a.)

Diakonia-ammattikorkeakoulu tarjoaa opiskelijoilleen terveydenhuollonpalveluita. Opiskeluterveydenhuollon tarkoituksena on edistää sekä tukea opiskelijoiden terveyttä, hyvinvointia, opiskelukykyä ja valvoa, että opiskeluympäristön terveydelliset olot pysyvät hyvinä. Opiskeluterveydenhuolto on kunnan tarjoama sosiaali- ja terveyspalvelu. (C Diak i.a.) Helsingin Diakonia-ammattikorkeakoulussa opiskelijoilla on käytössään opiskeluterveydenhoitaja, lääkäri, suun terveydenhuolto, joita voivat käyttää myös ulkopaikkakuntalaiset Helsingin kampuksen opiskelijat (D Diak i.a.)



### 3 SAIRAANHOITAJAOPISKELIJOIDEN TYÖHARJOITTELU DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUSSA

#### 3.1 Työharjoittelu

Työharjoittelut ovat osa sairaanhoitajakoulutusta. Työharjoitteluissa pääsee harjoitteluun opittuja asioita käytännössä sekä myöhemmin soveltamaan tietoa ja taitoa itse työelämässä. Työharjoittelut ovat oivallisia paikkoja verkostoitua sekä luoda kontakteja eri työpaikkoihin. Parhaimmillaan ne voivat tarjota myös opiskelijalle työpaikan. (A) Diak i.a.) Työharjoittelut tulee suorittaa sellaisissa työpaikoissa ja -ympäristöissä, ”jossa opintojaksolle asetetut tavoitteet on mahdollista saavuttaa.”

Työharjoittelun sisältöön katsotaan myös harjoittelu infot, perehdytys harjoittelupaikan hakemisjärjestelmään, CV:n laadinta sekä harjoittelupaikan etsiminen, tavoitteiden laatiminen, reflektiot sekä portfolion laadinta. (Harjoittelupolku: sairaanhoitaja (AMK) 2017.)

Työharjoittelut ovat ohjattua sekä tavoitteellista opiskelua, joka edistää ammattitaitoa ja ne arvioidaan kuten muutkin koulutuksen perusopinnot. Työharjoitteluun kuuluu työskentelyä sekä toisten työn seuraamista. Työharjoitteluissa opiskelijaa tukee harjoittelua ohjaava opettaja sekä harjoittelupaikassa nimetty ohjaaja. Ohjaavan opettajan vastuulla on ohjata opiskelijaa harjoittelujakson sisällöstä, suorituksesta sekä tavoitteista. Työharjoittelun nimetty ohjaaja puolestaan tukee opiskelijaa ammatillisessa kasvussa sekä luo yhdessä opiskelijan kanssa työharjoitteluun sopivat tavoitteet. (Diak i.a. f)

Työharjoittelut kattavat noin kolmanneksen terveystieteiden opinnoista. Tämä määrä on suhteessa muihin koulutusaloihin suurempi. Ohjatut harjoittelut tapahtuvat pääosin sosiaali- sekä terveystieteiden yksiköissä, joita ohjaa ja valvoo ammattikorkeakoulu. (Paltta 2010, 9)

### 3.2 Työharjoitteluympäristöt

EU-direktiivien mukaisesti Sairaanhoidajaopiskelijoille on määritelty harjoittelupolku. Harjoittelupolku sisältää vaaditut harjoitteluympäristöt sekä kunkin harjoittelun vaatimat tavoitteet. EU-direktiivien mukaisesti sairaanhoidajaopiskelijoilla tulee olla 90 opintopisteen verran työharjoitteluita. Diakonia-ammattikorkeakoulussa sairaanhoidajaopiskelijoilla opintopisteitä harjoitteluista tulee 96.

Diakonia-ammattikorkeakoulussa sairaanhoidajaopiskelijoiden tulee suorittaa seuraavat työharjoittelut: Hoitotyön perusharjoittelu (5 opintopistettä), Toimintakyvyn tukeminen ja ohjaus -harjoittelu (8 opintopistettä), Aikuisten hoitotyön kliininen harjoittelu (10–12 opintopistettä), Vanhusten hoitotyön kliininen harjoittelu/Kotisairaanhoidon harjoittelu (6–8 opintopistettä), Mielenterveyden edistäminen ja päihdetyön harjoittelu (8 opintopistettä), Lasten, nuorten ja perheiden hoitotyön kliininen harjoittelu (10 opintopistettä), Erityistuen tarpeessa olevien terveyden edistämisen harjoittelu (10 opintopistettä), Hoitotyön asiantuntijuus harjoittelu (6 opintopistettä) ja Vaihtoehtoisten syventävien opintojen harjoittelu (15 opintopistettä).

Opintopisteet vaihtelevat sen mukaan, milloin opiskelija koulutuksensa on aloittanut, koska vuonna 2017 Sairaanhoidajien harjoittelupolku on muutettu. (Harjoittelupolku: sairaanhoidaja (AMK) 2017.)

Vesterisen (2002a, 56–57) mukaan hyvä työharjoittelupaikka on sellainen, joka tarjoaa opiskelijoille heidän tavoitteisiinsa sopivia työtehtäviä ja ilmapiiriltään on myönteinen, kannustava sekä osallistuva. Opiskelijoiden ohjaukseen panostetaan sekä opiskelijoita osallistutetaan työyhteisöön. Hyvässä työharjoittelupaikassa ohjaajia on koulutettu opiskelijaohjaukseen. Kuitenkin, koko työyhteisön henkilöstö vaikuttaa opiskelijan oppimiseen, jonka vuoksi henkilöstön tulee olla sitoutunut sekä tietoinen opiskelijan työskentelystä sekä oppimisesta. Opiskelijoille tulee tarjota harjoittelupaikassa työtehtäviä, jotka ovat monipuolisia ja vastaavat heidän tavoitteitaan. Opiskelijoiden työharjoitteluun vaikuttaa myös saadun tuen laatu.

Työyhteisön antama tuki on opiskelijoille tärkeää. Opiskelijan ollessa tasavertainen työyhteisön jäsen, hän oppii paljon konkreettisia tietoja ja taitoja toisilta työntekijöiltä. Tasavertaisena olemisen antaa opiskelijoille myös henkistä tukea. (Vesterinen 2002b, 195.)

Työtehtävät tulevat olla haasteellisia, mutta myös yleisiä “työelämän käytäntöihin opettavia tehtäviä”. Opiskelijan ammatillisen identiteetin sekä itseluottamuksen kasvaminen on tärkeää työharjoitteluissa. Siksi on tärkeää, että opiskelijan työskentelylle asetetaan selkeät tavoitteet, opiskelijaa tuetaan sekä ohjataan, opiskelijalle annetaan mahdollisuus soveltaa omaa osaamistaan ja opiskelijaan luotetaan työyhteisössä. Opiskelijan on hyvä osallistua työpaikalla järjestettyihin palavereihin, asiakastapaamisiin tai päätöksenteko-tilanteisiin. Ohjauksen laadulla on yksi suurimmista merkityksistä opiskelijan oppimiseen. Lisäksi ohjaajien määrällä on vaikutus opiskelijan oppimiseen – mitä vähemmän ohjaajia, sitä tiiviimpi opiskelija–ohjaaja- suhde ja enemmän oppimiskokemuksia. (Vesterinen 2002a, 87.)

## 4 OPISKELIJAN OHJAUS TYÖHARJOITTELUISSA

### 4.1 Ohjaajan rooli opiskelijaohjauksessa

Hyvä ohjaus perustuu tavoitteisiin, sille varataan tarpeeksi aikaa sekä ohjaus on hyvin organisoitua. Ohjaus on yksilöllistä, persoonallista sekä siinä otetaan huomioon yksilön tarpeet. Hyvässä ohjauksessa opiskelijalla ja ohjaajalla on hyvä vuorovaikutussuhde, jossa opiskelija ja ohjaaja voivat oppia yhdessä, toimivat tiiminä sekä opiskelijalle annetaan tilaa sekä vapautta. Ohjauksen yksi tavoitteista on auttaa opiskelijaa itsenäiseen ajatteluun, kehittää heitä, tutkimaan sekä ratkaisemaan asioita. Hyvä ohjaus perustuu molemminpuoliseen kunnioitukseen. Harjoittelun ohjauksen yksi tärkeimmistä tavoitteista on opiskelijan ammatillisen kasvun kehityksen ja persoonallisuuden kasvun tukeminen. (Väisänen 2002, 239 & 247–248.) Ohjauksella pyritään saamaan opiskelija tunnistamaan yhteydet toimintatapojen sekä opitun teorian välillä – ohjauksessa siis painottuu tiedon soveltaminen käytännössä. (Saarikoski 2010, 13.)

Ohjaajien tehtäviä opiskelijaohjauksessa on muun muassa ohjaus, kannustaminen, neuvojen antaminen, haastaminen sekä tukeminen (Väisänen 2002). Sandström (2013, 13) toteaa julkaisussaan, että perehdytys on opiskelijoiden ohjaamisessa yksi tärkeimmistä asioista. Julkaisussa Sandström (2013, 13) esittelee Kupiaan ja Peltolan

(2009) teoriaa siitä, että ohjaajilla on vastuu perehdyttää opiskelijat toimipaikkaan sekä sen organisaatioon, toimintatapoihin sekä opastaa opiskelijoita. Perehdytys luo pohjaa käytännölle. Hyvässä perehdytyksessä otetaan huomioon opiskelijan osaaminen ja edesautetaan opiskelijan onnistumista työharjoittelussa.

Ohjaajan on hyvä tiedostaa, miten opiskelijaa tulisi ohjata. Opintojen alkuvaiheessa oleva opiskelija näkee ohjaajan niin sanotusti hoitajan mallina sekä tukena ja turvana. Tämän vuoksi ohjaajan on hyvä tiedostaa se, miten tilanteissa toimii ja millä asenteella työskentelee, koska opiskelija usein ottaa mallia ohjaajastaan. Opiskelijaa, joka on keskivaiheessa opintojaan, ohjaajan on hyvä pitää häntä yhteistyökumppanina sekä arvostaa opiskelijaa. Loppuvaiheen opiskelijan kanssa ohjaajan on hyvä keskustella ”reflektiivisesti hoitotyöhön liittyvistä asioista”. (Koivula ym. 2016, 208.) Ohjaajan kielellisellä vuorovaikutuksella on myös merkitystä ohjauksessa. Avoimet kysymykset käynnistävät opiskelijassa aktiivisuutta sekä henkisiä prosesseja. Ohjauksen kannalta ohjaajan hyvä ottaa opiskelijan tunteet ja ajatukset vakavasti sekä tarvittaessa auttaa opiskelijaa purkamaan ennakoasenteita tai väärinkäsityksiä. (Ojanen 2009, 140-141.)

Romppaisen (2011, 192) tutkimuksen mukaan ohjauksen puutteellisuudella sekä ohjaajien kielteisellä asenteella on negatiivinen vaikutus opiskelijoiden itsetuntoon. Huonolla ohjauksella on laskeva vaikutus motivaatioon jatkaa koulutusta. Kuitenkin hoitajien negatiivisella sekä positiivisella käytöksellä on positiivinen vaikutus opiskelijoihin siinä suhteessa, että opiskelijat oppivat tarkastelemaan omia toimintojaan sekä löytämään itselle sopivat toimintamallit. Ohjaajien tulee olla ohjauksessa tietoinen vallasta sekä vallan käytöstä (Väisänen 2002). Romppaisen (2011, 191–192) tekemässä tutkimuksessa kävi ilmi, että osa opiskelijoista on kokenut työharjoittelussaan mitätöintiä, moittimista, koulutuksen halveksuntaa, lisäksi ohjaajat eivät antaneet opiskelijoiden harjoittaa hoitotyötä.

Yksi ohjaajien tehtävistä on opiskelijoiden arviointi. Harjoittelun arviointitilanteet on hyvä olla opiskelijoille turvallisia sekä kannustavia. Arvioinnin antaminen sekä sen vastaanottaminen kehittää opiskelijan ammatti-identiteettiä. Arviointi koostuu opiskelijoiden suorasta sekä epäsuorasta havainnoinnista. Ohjaajan tulee arvioida sitä, onko opiskelija sisäistänyt keskeiset asiat hoitotyöstä ja miten opiskelijat tulevat potilaiden kanssa toimeen. Lisäksi ohjaajien tulee arvioida opiskelijan itsenäistä toimin-

taa sekä itsenäisen toiminnan rajoja. Arviointi vie ohjaajilta paljon aikaa, koska ohjaajan tulee perehtyä opiskelijan tavoitteisiin hyvin. Opiskelijoiden ohjaus on ohjaajalle kasvun sekä kehittymisen haaste. Ongelmia ohjauksessa usein tuo opiskelijan oppimisvaikeus sekä ohjaajan väsymys. (Lakanmaa 2010, 53–56.)

#### 4.2 Opettajan rooli opiskelijaohjauksessa

Opiskelijan ohjaava opettaja vastaa harjoittelun kokonaisuudesta. Opettajan pitäessä säännöllisesti yhteyttä opiskelijaan ja ohjaajaan hän tukee opiskelijaa saavuttamaan tarvittavat tiedot ja taidot. Tarvittaessa opettaja voi auttaa harjoittelupaikan ohjaajaa ymmärtämään harjoittelun tavoitteita sekä antaa ohjaajalle kehitystä tukevaa palautetta ohjauksesta. Opettajan tehtävänä on tukea sekä vahvistaa ohjaajan ohjaustaitoa ja tukea opiskelijaa työharjoitteluiden aikana. Tarvittaessa opettaja auttaa opiskelijaa ja ohjaajaa haastavissa ohjaustilanteissa. (HUS 2018, 34–35.)

Saarikosken, Luojuksen, Taam-Ukkosen, Tarrin sekä Meretojan (2013) julkaisussa käy ilmi, että opiskelijat kokevat opettajan roolin tärkeäksi harjoittelunohjauksessa. Opiskelijat kokivat opettajan erityisesti tärkeäksi silloin, jos opettajan opetuksella oli positiivisia vaikutuksia työharjoittelussa tapahtuneeseen oppimiseen. Opettajan rooli on vuosien saatossa muuttunut paljon; opiskelija tapaamiset ovat vähentyneet ja opettajan rooli on välillinen.

Opettajan merkitys on vähäinen, jos työharjoittelu sujuu hyvin. Opiskelijoille ja ohjaajille opettajan puolueeton tuki on erityisen tärkeää silloin, kun esiintyy ristiriitoja. Opiskelijat myös kokevat opettajan tuen olevan tärkeä arviointitilanteessa, jos opiskelija kokee saavansa negatiivista palautetta arviointi tilanteessa. (Lakanmaa 2010, 56.)

#### 4.3 Opiskelijan rooli työharjoitteluissa

Opiskelijan yksi tehtävä on löytää työharjoittelupaikka. Opiskelijan etsiessä harjoittelupaikkaa on opiskelijan hyvä myös pohtia sitä, mitä tietoja ja taitoja itse haluaa kartuttaa. Ennen harjoittelun alkamista on opiskelijan myös oltava yhteydessä työhar-

joittelupaikkaan ajoissa, jotta harjoittelupaikka voi perehtyä opiskelijan oppimistavoitteisiin. Lisäksi harjoittelupaikoilla voi olla omia opiskelijoille asettamia tavoitteita, jotka on hyvä sisäistää ennen harjoittelun alkamista. Opiskelijan tulee tutustua työharjoittelua koskeviin opintokohtaisiin ohjeisiin sekä dokumentteihin. Hänen tulee itse pitää huolta, että kaikki työharjoittelupaikan vaatimat rokotukset ovat ajan tasalla. Lisäksi alaikäisten kanssa työskennellessä opiskelijan tulee tilata Oikeushallinnosta rikostaustaote. (Diak i.a. e.)

Opiskelijan tulee myös allekirjoittaa työpaikan vaitiolovelvollisuuslomake sekä noudattaa työyhteisön normeja sekä arvoja. Harjoittelun lopuksi opiskelija tekee itsensä itsearvioinnin ja opiskelijaohjaaja opiskelijasta arvioinnin, miten opiskelija on suoriutunut työharjoitteluista ja opiskelijan asettamista tavoitteista. (Diak i.a. e.)

Opiskelijan tulee työharjoitteluissaan olla aktiivinen, reflektiivinen, avoin sekä kriittinen. Opiskelijan tulee kyetä kestämaan kritiikkiä, tuomaan omia mielipiteitä julki sekä toteuttaa ideoitaan. Hyvä opiskelija haluaa kehittää itseään, kokeilla uusia asioita sekä oppia. (Väisänen, 245.) Opiskelija on itse vastuussa, että saavuttaa asettamansa tavoitteet. Hänen vastuulla on tunnistaa omat vahvuutensa ja heikkoutensa sekä tunnistaa kehittämistarpeet ja –haasteet. Ohjaajan antaessa palautetta opiskelijan tulee ottaa palaute vastaan ammatillisesti. Opiskelijan tulee itse pyytää aktiivisesti palautetta, koska oppiminen voi estyä, jos opiskelija ei osaa muuttaa toimintatapojaan niin, että oppimistavoitteet täytyisivät. (HUS 2018, 32–33 & 47.)

Opiskelijan tulee noudattaa harjoittelupaikassaan ohjaajan työaikoja mahdollisuuksien mukaan ja työvuorot tulee suunnitella yhdessä harjoittelupaikan ohjaajan kanssa. Pitkiä työvuoroja ei suositella opiskelijoille, koska ne eivät tue opiskelijan oppimista. Opiskelijan täytyy pitää huolta, että työvuorotaulukko on työntekijöiden nähtävillä ja tarvittavat muutokset tai koulu- ja poissaolopäivät näkyvät siinä. Opiskelijat noudattavat työyhteisön taukoja ja niistä tulee sopia yhdessä ohjaajan kanssa. (HUS 2018, 67–69.)

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

### 5.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja yhteistyökumppani

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa, miten ohjaajan käytös vaikuttaa opiskelijoiden hyvinvointiin. Tämä oli myös opinnäytetyön tutkimuskysymys. Tutkittavana oli Diakonia-ammattikorkeakoulun sairaanhoitaja- ja sairaanhoitaja-diakonissaopiskelijat. Kuvailimme kirjallisuuskatsauksen avulla keskeisiä käsitteitä, jotka koskevat tutkimuskysymystä sekä opinnäytetyön otsikkoa. Tarkoituksena oli löytää kirjallisuuskatsauksista yhtäläisiä piirteitä opinnäytetyön tutkimustuloksista.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä tutkimuksen avulla tietoa ohjaajien toimintatavoista ja näin saada selville, miten opiskelijat kokevat ohjaajan vaikuttavan heidän hyvinvointiin. Tavoitteena oli saada kampuksen henkilökunnan ja opiskelijoiden tietoon opiskelijoiden kokemuksia työharjoitteluista.

Tavoitteena oli myös pohtia erilaisia keinoja, miten työharjoitteluja voitaisiin parantaa ja mitä opiskelijat voisivat tehdä, jos työharjoittelupaikalla oleminen alkaa käymään vaikeaksi. Esimerkiksi Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirillä (HUS) on oma CLES-laatukysely opiskelijoille, joilla HUS kerää tietoa harjoittelupaikoista ja opiskelijoiden tyytyväisyydestä työympäristöön, ohjaukseen sekä, miten heidät on kohdattu työharjoittelu paikoissa. Heidän tarkoituksena on kerätä tietoa, jotta ohjausta voitaisiin kehittää niin, että opiskelijat saavat laadukasta ohjausta HUS:issa. (HUS i.a.)

Diakonia-ammattikorkeakoulun toiveena oli yhteistyökumppanuus jonkin tahon kanssa. Päädyimme pyytämään yhteistyökumppaniksemme Diakonia-ammattikorkeakoulun lehtoria Piia Kekäläistä, kuraattori Maarit Heusalaa sekä terveydenhoitaja Merja Toivaista. Meille oli tärkeää, että yhteistyökumppanimme ovat kampuksemme sisältä, koska tutkimme Diakonia-ammattikorkeakoulun sairaanhoitaja- ja sairaanhoitaja-diakonissojen hyvinvointia. Tällä tavoin edellä mainitut henkilöt tietävät, miten koulumme opiskelijat jaksavat ja voivat työharjoitteluissa sekä tarvittaessa voivat tuoda näitä asioita esille muille ammattikorkeakoulun henkilöstölle.

## 5.2 Tutkimuskysymykset ja aineiston keruumenetelmä

Tutkimuskysymykset luotiin kirjallisuuskatsauksen pohjalta. Kysymyksiä oli suhteessa paljon siihen verrattuna, että opinnäytetyössä oli yksi tutkimuskysymys. Kyselyyn kysymyksien avulla saadaan laajasti tietoa ohjauksesta ja hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen kysymyksillä saadaan tietää, miten opiskelijat ovat kokeneet harjoittelut, miten heitä on kohdeltu niissä ja ovatko he kokeneet harjoittelut ammatillista kasvua tukevin. Kyselyssä kysytään, ovatko harjoittelun ohjaajat ottaneet huomioon opiskelijan yksityiselämän työvuorojen suunnitteluissa, esim. yksinhuoltajat, lääkärin vastaanotot. Kysymykset perustuivat aiheisiin, jotka me koimme tärkeäksi tietää opinnäytetyön sekä koulumme harjoitteluita ohjaavien opettajien tarvitseman tiedon kannalta. Opiskelijat eivät tuo kaikkea kokemaansa ohjaavien opettajien tietouteen, joten halusimme kannustaa opiskelijoita tekemään tulevaisuudessa näin.

Kyselyn kysymykset testattiin ensin yhdellä opiskelijalla sekä kahdella opinnäytetyö ohjaajallamme. Muokkauksia tehtiin kysymysten luonteeseen ja siihen, että niihin olisi mahdollisimman helppoa vastata. Esitestauksen jälkeen lisäsimme sairaanhoitaja-diakonisoille omia kysymyksiä tutkiaksemme myös heidän kokemuksen kirkon alan harjoitteluista sekä opinnoista. Esitestaus oli aineiston laadun kannalta tarvittavaa tehdä.

Kysymyksiä tutkimuksessamme oli kaiken kaikkiaan kaksikymmentäkahdeksan (28). Näistä neljä (4) kysymystä oli suunnattu vain sairaanhoitaja-diakonissa opiskelijoille, koskien kirkon alan harjoitteluita sekä riittävää opittua tietoa alaa kohtaan. 28:sta kysymyksestä kuusi (6) kysymystä oli avoimilla kysymyksillä, joihin opiskelijat vastasivat omin sanoin. Avoimilla kysymyksillä annoimme opiskelijoille mahdollisuuden kertoa kokemuksistaan niin kuin he itse muuntaisivat kokemuksen sanoiksi.

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisella tutkimuksella. Tämä tutkimusmuoto perustuu siis mittaamiseen, josta syntyy lukuarvoja. Näitä lukuarvoja analysoidaan tilastoin. (Vilpas i.a., 1.) Kyselylomakkeen avulla voimme valita kysymystemme tyypiksi joko avoimia kysymyksiä tai monivalintavaihtoehdon. Avoimilla kysymyksillä voimme saada laajempia vastauksia, kun taas monivalintakysymyksillä, joissa vastausvaihtoehdot on annettu valmiiksi, saatu tietoa on yksilöidämpää. (Manninen



2010, 54.) Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla pystytään saamaan selville tämän hetkinen tilanne ja se voidaan toteuttaa internetissä anonyymisti. Tutkimukseen vastaajien määrä on kvantitatiivisessa tutkimuksessa suurempi, koska tutkimus toteutetaan niin, että tutkijat eivät vastaajia henkilökohtaisesti näe. Kvantitatiivinen tutkimusmuodon avulla saadaan prosentuaalisia lukuja. (Heikkilä 2014.) Opinnäytetyön tutkimuksessa haluttiin saada numeerisia arvoja, mutta myös yksilöityjä vastauksia tutkittavilta.

Kyselylomakkeella on helpompaa saada selville se, mitä ihmiset todellisuudessa ajattelevat, uskovat tai kokevat. Kyselylomakkeen kysymysten tulee olla sellaisia, että ne eivät johdattele tai yritä kontrolloida vastaajaa. Lisäksi kyselylomake tulee laatia niin, että vastaaja ei pysty vastaamaan väärin, jonka pystyy minimoida esimerkiksi vaihtoehtojen vähentämisellä. (Hiltunen i.a.) Toteutimme kyselyn Webropol-sivustolla.

### 5.3 Aineiston keruu

Kyselyn kysymykset testattiin ensin yhdellä opiskelijalla sekä kahdella opinnäytetyö ohjaajallamme. Muokkauksia tehtiin kysymysten luonteeseen ja siihen, että niihin olisi mahdollisimman helppoa vastata. Esitestauksen jälkeen lisäsimme sairaanhoitaja-diakonissoille omia kysymyksiä saadaksemme myös heidän kokemuksen kirkon alan harjoitteluista sekä opinnoista. Esitestaus oli aineiston laadun kannalta tarvittavaa tehdä.

Tutkimuksemme kysymyksillä halusimme tietää, miten opiskelijat ovat kokeneet harjoittelut, miten heitä on kohdeltu niissä ja ovatko he kokeneet harjoittelut ammatillista kasvua tukevin. Kysyimme myös, ovatko harjoittelun ohjaajat ottaneet huomioon opiskelijan yksityiselämän työvuorojen suunnitteluissa, esim. yksinhuoltajat, lääkärin vastaanotot. Kysymykset perustuivat aiheisiin, jotka me koimme tärkeäksi tietää opinnäytetyön sekä koulumme harjoitteluista ohjaavien opettajien tarvitseman tiedon kannalta. Opiskelijat eivät tuo kaikkea kokemaansa ohjaavien opettajien tietouteen, joten halusimme kannustaa opiskelijoita tekemään tulevaisuudessa näin.

Kysymyksiä tutkimuksessamme oli kaiken kaikkiaan kaksikymmentäkahdeksan (28). Näistä neljä (4) kysymystä oli suunnattu vain sairaanhoitaja-diakonissa opiskelijoille, koskien kirkon alan harjoitteluita sekä riittävää opittua tietoa alaa kohtaan. 28:sta kysymyksestä kuusi (6) kysymystä oli avoimia kysymyksiä, joihin opiskelijat vastasivat omin sanoin. Avoimillapäätäm kysymyksillä annoimme opiskelijoille mahdollisuuden kertoa kokemuksistaan niin kuin he itse muuntaisivat kokemuksen sanoiksi.

Analysoitavan kyselyaineiston vastaukset keräsimme verkossa jaetulla Webropol-pohjaisella kysely alustalla, jonka Diakonia-ammattikorkeakoulu tarjoaa opiskelijoilleen. Kyselyn linkin jaoimme vuosikurssimme Facebook ryhmään, jossa on noin kuusikymmentä (60) jäsentä. Kyselyä pidettiin auki 22.9-24.10.2018 välisellä ajalla, jonka aikana vastauksia tuli kaksikymmentäkuusi (26). Koimme, että tämä kysely- ja aineistonkeruutapa oli luotettavin ja eettisin tapa saada opiskelijoiden kokemukset sekä ajatukset anonyymisti esiin. Kysymyksiä oli kaiken kaikkiaan kaksikymmentäkahdeksan (28) joista neljä (4) kysymystä oli kohdennettu sairaanhoitaja-diakonisoille. Tyypiltään kyselymme oli kvantitatiivinen; määrällinen.

Jaoimme tämän kyselyn tarkoituksella heille, jotka ovat suorittaneet jo kaikki työharjoittelut tai jo suurimman osan niistä, jotta saamme kokonaisemman kuvan työharjoitteluista. Pidemmällä olevilla opiskelijoilla on enemmän omakohtaista kokemusta ja tietoa harjoitteluista kuin vasta alkuvaiheessa olevilla opiskelijoilla. Jokainen saatu vastaus on erilainen ja näin ollen pidämme saatua kysely aineistoa riittävänä sekä tarpeeksi kattavana toteuttaa tämä opinnäytetyö

Jaoimme tämän kyselyn tarkoituksella heille, jotka ovat suorittaneet jo kaikki työharjoittelut tai jo suurimman osan niistä, jotta saamme kokonaisemman kuvan työharjoitteluista. Pidemmällä olevilla opiskelijoilla on enemmän omakohtaista kokemusta ja tietoa harjoitteluista kuin vasta alkuvaiheessa olevilla opiskelijoilla. Jokainen saatu vastaus on erilainen ja näin ollen pidämme saatua kysely aineistoa riittävänä sekä tarpeeksi kattavana toteuttaa tämä opinnäytetyö.

## 5.4 Aineiston analyysi

Tutkimukseen vastanneista sairaanhoitaja opiskelijoita oli yksitoista (11) ja sairaanhoitaja-diakonissoja viisitoista (15). Kyselyn tuloksia analysoimme Webropol alustalla, mistä näimme vastaajien määrän kappaleittain ja prosentuaalisesti. Kyselyn saaneita oli yhteensä 60, joista 43% (n=26) vastasi tutkimuksemme. Sairanhoitaja-diakonissaopiskelijat olivat hieman aktiivisempia vastaajia. Suurimpaan osaan kysymyksistä kaikki vastasivat; vain muutama kysymys jäi osalta vastaamatta. Tuloksia saimme monipuolisesti ja kattavasti. Vapaa muotoisiin kysymyksiin opiskelijat vastasivat anonyymisti eikä heitä voi tunnistaa vastauksistaan. Saatuja vastauksia käsitelimme luottamuksellisesti. Vastanneista opiskelijoista kaikilla oli suoritettuna 5-7 harjoittelua opetussuunnitelman mukaisesti.

Käytimme analysoinnissa Webropol alustaa. Alustalla saimme näkyviin kysymysten vastaajien määrän sekä vastausprosentit jokaisen vastaus vaihtoehdon alla. Tämän koimme meille luotettavaksi tavaksi nähdä suoraan kysymysten vastaukset prosentuaalisesti. Kuvaamme ja tulkitsemme aineistoa taulukoiden ja prosenttien avulla. Taulukot syntyivät Word ohjelmalla; jokaiseen taulukkoon otettiin saman aiheisia kysymyksiä. Aihealueittain tehdyt taulukot selkeyttävät kysymysten luonnehdintaa myös visuaalisesti ja lukijan on helpompi seurata missä taulukossa käydään mitäkin aihetta läpi.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselyyn vastasi yksitoista (11) sairaanhoitajaopiskelijaa ja viisitoista (15) sairaanhoitaja-diakonissaopiskelijaa. Suurin osa kyselyyn vastanneista sairaanhoitaja- ja sairaanhoitaja-diakonissaopiskelijoista pitää harjoitteluiden lukumäärää riittävänä hoitotyön ammatin kannalta. Sairanhoitaja-diakonissaopiskelijoista vain kaksi oli sitä mieltä, että kaksi kirkon alan harjoittelua ei anna riittävää kuvaa diakoniatyöstä ja sen sisällöstä. Opiskelijat ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä harjoitteluiden lukumääriin ja niiden kohdistumiseen eri hoitotyön suuntauksiin. (Taulukko 1.)

TAULUKKO 1. Harjoitteluiden lukumäärä

	Täysin samaa mieltä %	Lähes samaa mieltä %	Jokseenkin eri mieltä %	Täysin eri mieltä %
Pidän hoitotyön harjoitteluiden lukumäärää riittävänä ko. ammatin kannalta? (n=25)	44	44	12	0
Pidän kirkonalan harjoitteluiden lukumäärää riittävänä ko. ammatin kannalta? (n=16)	31	31	25	13

Harjoittelua ohjaava opettaja on opiskelijoiden kokemuksen mukaan hyvin tavoitettavissa. Opiskelijat kertoivat, että ohjaavat opettajat ajoittain kyselevät harjoittelun kulusta joko heiltä itseltään tai harjoittelun ohjaajalta. Kyselyssä oli avoin kysymys: ”Onko opettajasi tukenut sinua mahdollisissa ongelma tilanteissa?”. Usea vastanneista ei ole tarvinnut tukea työharjoitteluissa opettajalta, mutta opiskelijat ovat yleisesti ottaen kokeneet saaneensa ohjaavalta opettajalta tukea, jos sille on ollut tarve. Kaksi vastaaja kertoi avoimeen kysymykseen, että opettajalle, joka on vieras, on hankalampi avautua, koska luottamussuhdetta ei ole ollut ohjaavaan opettajaan. Yleisesti ottaen ohjaavan opettajan rooli on työharjoitteluissa vähäinen, jos työharjoittelut sujuvat hyvin (Lakanmaa 2010, 56). Ohjaavat opettajat voisivat kuitenkin pitää yhteyttä opiskelijoihin enemmän varsinkin, jos työharjoittelut ovat pidempiä. Tietenkään ohjaava opettaja ei voi puuttua epäkohtiin, jos niitä ei hänen tietoonsa tule. Jotta hyvä luottamussuhde opiskelijan ja opettajan välillä säilyy, voisi opettaja oma-aloitteisesti kysyä opiskelijalta, miten hänen työharjoittelu on edennyt. Tämä madaltaisi opiskelijan kynnystä kertoa opettajalle ongelmista ja epäkohdista. (Taulukko 2.)

TAULUKKO 2. Yhteydenpito (n=26)

	Täysin samaa mieltä %	Lähes samaa mieltä %	Jokseenkin eri mieltä %	Täysin eri mieltä %
Opettaja on ollut yhteydessä minuun tai ohjaajaani harjoitteluni aikana?	69	32	8	0
Olen ollut opettajaan yhteydessä harjoittelun aikana?	69	19	4	8

Opiskelijoilta odotetaan tietynlaista sitoutumista harjoittelun suorittamiseen. Harjoittelu on opiskelua käytännön kautta. Harjoittelupaikasta riippuen opiskelijat voivat vaikuttaa omiin harjoittelun työvuoroihin ja usein harjoittelun ohjaaja ymmärtää, että opiskelijoilla on henkilökohtaisia menoja päällekkäin harjoittelun kanssa. Harjoittelupaikoissa opiskelijoilla on nimettynä ainakin kaksi ohjaajaa, joten ohjaajan sairastapauksissa opiskelija ei jää ilman ohjausta. Kukaan kyselyyn vastanneista ei ollut täysin eri mieltä tässä kysymyksessä. (Taulukko 3.)

TAULUKKO 3. Opiskelijan kohtaaminen (n=26)

	Täysin samaa mieltä %	Lähes samaa mieltä %	Jokseenkin eri mieltä %	Täysin eri mieltä %
Ohjaajani on ottanut henkilökohtaisen elämäntilanteeni (yksinhuoltajuus, lapset, harrastukset yms.) huomioon harjoittelu työvuorojen suunnittelussa?	19	46	23	12
Ohjaajani on pitänyt huolta, että minulla on toinen ohjaaja, kun hän on ollut vapaalla (huom! ei kipeänä)?	23	46	31	0
Minua on kohdeltu tasarvoisesti harjoitteluissa?	8	65	27	0

Kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden mukaan harjoittelupaikkojen ohjaajia tulisi perehdyttää ohjaamisen enemmän. Harjoittelun ohjaaminen on myös itse ohjaajille uuvuttavaa ja ohjaustapoja on erilaisia. Avoimissa kysymyksissä yksi opiskelija vastasi kuinka ohjaajan tulisi olla kärsivällinen ja kannustava – tämä pitää opiskelijan motivaatiota yllä. Yksi vastaajista toivoi, että ohjaajat saisivat itse valita opiskelijaohjaajan roolin, koska näin ohjaaja on motivoituneempi ohjaukseen. Parempi perehdyttäminen ohjaukseen auttaisi ohjaajia ymmärtämään, millainen vaikutus harjoitteluilla on opiskelijoille. Saadulla ohjauksella on merkittävä rooli opiskeluissa ja ne vaikuttavat opiskelijan työmotivaatioon sekä halukkuuteen jäädä hoitoalalle. Sairaanhoidotalon onkin toivonut yhteneväisempää koulutusta opiskelijaohjaukseen (Ahjapalo 2019). Opiskelijoita ei tulisi ajatella taakkana tai hidasteena. Suurin osa opiskelijoista on saanut harjoittelun ohjaajalta kannustavaa ja rakentavaa palautetta

mikä auttaa heitä kasvamaan ammatillisesti. Avoimissa kysymyksissä tuli yhden vastaajan kautta ilmi, että huonolla kohtelulla voi olla positiivisia kokemuksia – opiskelija ymmärtää millainen ohjaaja ei halua tulevaisuudessa olla. (Taulukko 4.)

TAULUKKO 4. Ohjaajan antama palaute & perehdytys (n=26)

	Täysin samaa mieltä %	Lähes samaa mieltä %	Jokseenkin eri mieltä %	Täysin eri mieltä %
Ohjaajani on antanut rakentavaa palautetta toiminnastani?	42	46	12	0
Mielestäni ohjaajia tulisi perehdyttää paremmin ohjaukseen?	50	31	15	4

Työssä olevilta ohjaajilta joskus unohtuu, että he ovat myös itse olleet opiskelijoita. Opiskelijat kuulevat ajoittain ohjaajilta syylistämistä hitauteen tai osaamattomuuteen. Ohjaajilta lähtevä epäasiallinen käytös opiskelijoita kohtaan on vähäistä mutta sitä silti esiintyy, vaikka epäasiallista käytöstä ei saisi olla ollenkaan. Avoimissa kysymyksissä tuli ilmi, että opiskelijoita saattaa jännittää tulevat työharjoittelut aikaisempien kokemusten takia ja yksi vastaajista on kokenut työharjoittelut ”koirakouluna”. Opiskelijoille ei ole suoraan sanottu, että hän ei sovi hoitotyöhön, sanattomassa viestinnässä ohjaaja saattaa antaa ymmärtää niin. Ohjaajan rooli on kuitenkin tukea sekä kannustaa opiskelijoita työharjoittelussa (Väisänen 2002). Tulosten mukaan hieman yli puolet (n=26) 57% opiskelijoista vastasi, että harjoittelupaikoissa heitä kutsutaan enemmän nimellä kuin opiskelijaksi. Nimellä kutsuminen on henkilökohtaisempaa ja opiskelijoille tulee tunne, että heidät kohdataan yksilöinä. Harjoittelun epäkohdista osa opiskelijoista osa on sanonut ohjaajalleen ja näistä osa on korjannut epäkohdan. Muutama opiskelija kertoo, ettei ole uskaltanut sanoa epäkohdista ohjaajilleen työpaikan huonon ilmapiirin ja opiskelijoiden huonon kohtelun vuoksi. (Taulukko 5.)

TAULUKKO 5. Opiskelijan loukkaaminen (n=26)

	Täysin samaa mieltä %	Lähes samaa mieltä %	Jokseenkin eri mieltä %	Täysin eri mieltä %
Olen kokenut, että ohjaajani on kiusannut tai muulla tavoin loukannut minua?	0	15	23	62
Ohjaajani on syyttänyt minua hitaudesta tai osaamattomuudesta harjoittelun aikana?	4	8	31	57
Ohjaajani on sanonut, että en sovi kyseiselle alalle, jota opiskelen?	0	0	23	77
Olen harjoitteluissa tauoilla muun henkilökunnan kanssa?	54	35	11	0

Kyselyyn vastanneista opiskelijoista (n=26) yksi opiskelija on keskeyttänyt harjoittelun jossain vaiheessa opintoja. Tulosten mukaan opiskelijat ovat harkinneet keskeyttämistä enemmän harjoittelupaikan kuin ohjaajan takia. Tämä voi kertoa siitä, että harjoittelupaikka ei ole palvellut opiskelijan odotuksia ammatillisen kasvun tukemiseksi. Harjoittelupaikan takia keskeyttämisen pohtimiseen voi vaikuttaa myös muiden työntekijöiden kohtelu opiskelijaa kohtaan tai työpaikan huono ilmapiiri työntekijöiden välillä. (Taulukko 6.)

TAULUKKO 6. Harjoittelun keskeyttäminen (n=26)

	Täysin samaa mieltä %	Lähes samaa mieltä %	Jokseenkin eri mieltä %	Täysin eri mieltä %
Olen joutunut pohtimaan harjoittelun keskeyttämistä ohjaajan takia?	4	11	13	54
Olen joutunut pohtimaan harjoittelun keskeyttämistä harjoittelupaikan takia?	12	15	8	65

Vastanneista (n=26) 15% oli sitä mieltä, että huonolla työilmapiirillä on negatiivisia vaikutuksia oppimiseen. 35% opiskelijaista kokee hyvän ilmapiirin vaikuttavan positiivisesti oppimiseen. Vaikka opiskelijoille on nimetty ohjaaja tai ohjaajat, koko työyhteisön työntekijät ovat vastuussa opiskelijan työskentelystä sekä oppimisesta (Vesterinen 2002a, 56–57). Työyhteisön antamalla tuella on paljon merkitystä opiskelijan henkiseen hyvinvointiin. (Vesterinen 2002b, 195). (Taulukko 7.)

TAULUKKO 7. Työyhteisön ilmapiirin vaikutus oppimiseen (n=26)

	Vaikuttanut positiivisesti	En osaa sanoa	Vaikuttanut negatiivisesti
Onko harjoittelupaikkasi työilmapiiri vaikuttanut oppimiseesi?	35	50	15

Sairaanhoitaja-diakonissa opiskelijat pitävät kirkon alan kurssien lukumäärää pääosin riittävänä. Osa opiskelijoista koki, että diakoniatyöhön tulisi paneutua enemmän. Harjoitteluiden lukumäärä oli suurimmaksi osaksi opiskelijoiden mielestä riittävää, mutta avointen vastausten perusteella harjoitteluita toivottiin enemmän ja lyhyemmällä aikavälillä toisistaan. Kirkon alan harjoitteluissa opiskelijat ovat kuitenkin saa-



neet riittävästi oppimistilanteita ja näin ollen harjoittelut ovat olleet heille ammatillis- ta kasvua tukevia. Harjoitteluita pidettiin mielenkiintoisina ja mielekkäinä, osa opiskelijoista koki, että kirkon alan harjoittelut olivat hieman tympäännyttäviä ja ohjauksen puute huononsi kokemusta ennestään. (Taulukko 8.)

TAULUKKO 8. Kirkonalan harjoittelut

	Täysin samaa mieltä %	Lähes samaa mieltä %	Jokseenkin eri mieltä %	Täysin eri mieltä %
Olen saanut riittävästi tietoa kirkon alan työstä ennen harjoittelua? (n=16)	25	44	19	12
Ohjaajani on suonut minulle riittävästi oppimistilanteita ammatillisen kasvuni tukemiseksi? (n=17)	59	23	6	12

Kyselyssä oli avoin kysymys ”Miten ohjaajasi ohjaustapa on vaikuttanut jaksamiseen harjoitteluissa?”, joka vastaa opinnäytetyön tutkimuskysymykseen. Huonolla ohjauksella koetaan olevan vaikutusta opiskelijan hyvinvointiin ja jaksamiseen. Erityisesti ohjaajan ollessa arvioiva ja joustamaton, hyvinvointi sekä jaksaminen kärsivät. Opiskelijat pohtivat, että ohjaajan negatiivinen suhtautuminen omaan työhön tai väsymys näkyy opiskelijoiden ohjauksessa, joka taas vaikuttaa opiskelijoiden hyvinvointiin työharjoitteluissa. Opiskelijat kertovat, että hyvä perehdytys auttaa silloin, kun oma hyvinvointi kärsii työharjoitteluissa. Ohjaaja kannustaessa sekä ohjatessa opiskelijoita hyvin, opiskelija on myönteisempi olemaan työharjoitteluissa ja opiskelijoiden koettu hyvinvointi pysyy yllä sekä vahvistuu. Ohjaajan väsymys kuitenkin tuo haastetta ohjaukseen (Lakanmaa 2010, 53-56).

Hankosen (2015) tekemän artikkelin mukaan opiskelija on oikeutettu saamaan ammattitaitoaan täydentävää ohjausta. Opiskelijan itse tulee kuitenkin kertoa harjoittelun ongelmista ohjaavalle opettajalle tai harjoittelun ohjaajalle. Avoimista vastauksista nousi esiin, miten opiskelijat eivät välttämättä halua tai uskalla kertoa epäkoh-

dista eteenpäin, jotta harjoittelu ei keskeydy tai siirry myöhemmäksi. Osa opiskelijoista on kertonut epäkohdista ohjaajille ja yksi esimiestasolle – osalla ohjaus on parantunut ja osalle ei ole tullut muutosta ohjaukseen. Epäkohdista on hyvä keskustella ohjaajan tai opettajan kanssa, koska asioiden selvittämättä jättäminen voi tuottaa opiskelijoille stressiä. Stressi vaikuttaa alentavasti keskittymiseen ja uuden oppimiseen; näin opiskelijan hyvinvointi työharjoittelussa alentuu.

Romppaisen (2011, 192) tekemässä tutkimuksessa ilmenee kuinka puutteellinen ja negatiivinen ohjaustapa vaikuttaa opiskelijoiden itsetuntoon. Tämän saman huomion opinnäytetyön tekijät saivat avoimista kysymyksistä. Avoimessa kysymyksessä, missä käsiteltiin, onko aikaisemmillä harjoittelukokemuksilla ollut vaikutusta tuleviin harjoitteluihin. Yksi vastaaja kertoi, että on tullut siihen loppu tulokseen, että tulevaisuudessa työharjoitteluissa pyytää jatkossa kahta ohjaajaa, koska näin saa kaksi erilaista ohjaustyyliä sekä erilaista hoitotyön näkökulmaa. Aikaisempien harjoittelukokemusten takia opiskelijat joutuvat työharjoitteluissa olemaan varuillaan, koska pelkäävät sitä, miten kemit kohtaavat ohjaajien kanssa. Varuillaan oleminen taas voi mahdollisesti viedä energiaa. Aikaisemmillä kokemuksilla on myös vaikutusta seuraavien työharjoittelupaikkojen valintaan. Erikoissairaanhoidossa opiskelijat kokevat saavansa parempaa ohjausta, joka johtuu siitä, että pääkaupunkiseudulla Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri panostaa opiskelijaohjaukseen sekä on kiinnostuneita opiskelijoiden työharjoittelu kokemuksista.

Kyselyssä opiskelijoilla oli mahdollisuus kertoa omista kokemuksistaan lisää vapaamuotoisesti. 20 opiskelijaa halusi kertoa kokemuksistaan kyselyyn. Keskeisimpänä opiskelijat kokivat sen, että ohjaukseen tulisi panostaa ja ohjaajien motivaatiota pitäisi saada nostettua. Opiskelijat kokivat, että työyhteisöissä sekä työilmapiirissä olisi parannettavaa – muut työntekijät ovat syytelleet hitaudesta tai käyttäytyneet epäoikeudenmukaisesti opiskelijoita kohtaan. Nuoremmat työntekijät olivat ottaneet opiskelijat mukaan työyhteisöön, mutta vanhemmat työntekijät olivat karttaneet opetustilanteita. Opiskelijat ovat suurimmaksi osaksi kuitenkin tyytyväisiä harjoittelukokemuksiin sekä kokevat myös, että hyvä ja kiinnostava työharjoittelupaikka lisää oppimismotivaatiota sekä jaksamista työharjoitteluissa.

”Kohdalleni on osunut pääasiassa erittäin hyviä harjoittelupaikkoja ja ohjaajia. Kuitenkin ajattelen, että aina on varaa kehittää ohjausta ja

varmistaa, että ohjaajat olisivat halukkaita ja motivoituneita opiskelijoiden ohjaukseen.”

”Omien opiskelijoita vähättelevän ohjauskokemusten ansiosta, tulen itse olemaan erilainen ohjaaja. Tosi harvoin ohjaus on kehittävää, tukevaa ja kokoavaa. Useimmiten olen kokenut sen arvioivaksi ja vähätteleväksi. Olen tavallaan pettynyt tuleviin kollegoihin ammattikuntana ennen kuin edes työskentelen alalla. Nyt olen onnellinen, että viimeinen harjoittelu on loppusuoralla ja ei koskaan enää opiskelijan ominaisuudessa. Ohjaajien toimintaa tulisi seurata paremmin. Ihan ”horror”.”

”Suurimmassa osassa työharjoitteluita homma niin sanotusti toimii. Ohjaajat ovat olleet mukavia ja asiansa omaavia. Kuitenkin jo pelkästään yksi huono harjoittelukokemus vaikuttaa negatiivisesti tuleviin työharjoitteluihin. Saattaa romahduttaa täysin sen vasta aluillaan olevan ammatillisen itsetunnon.”

”Kaikista harjoittelupaikoista on mahdollisuus oppia jotain tulevaisuutta varten kun on avoimin mielin.”

”Ohjauksen tulisi olla vapaaehtoista, etteivät ohjaajat kiukuttelisi opiskelijoille.”

## 7 POHDINTA

### 7.1 Tutkimustulosten tarkastelu ja jatkoehdotukset

Lähiaikoina on ollut uutisissa hoitotyön opiskelijoiden harjoittelukokemuksista. Uutiset ovat usein olleet negatiivissävytteisiä ja antavat lukijoille kuvan, että hoitotyön työharjoittelut pitävät sisällään ainoastaan opiskelijoiden alentamista. Tarkastelemalla tutkimuksen tuloksia, voidaan tulla siihen lopputulokseen että, kun ohjaaja on myönteinen opiskelijan ohjaukseen, hän tukee opiskelijoiden hyvinvointia. Ohjaajan ottaessa opiskelijan vahvuudet huomioon sekä antamalla vastuuta, hän tukee opiskelijoiden jaksamista sekä opiskelijoiden ammatillista kasvua. Kannustavalla ja rohkaisevalla asenteella sekä työorganisaation hyvällä työhyvinvoinnilla sekä ammatillisilla työntekijöillä on positiivisia vaikutuksia opiskelijoiden ohjauskokemuksiin. Useamman vastaajan mielestä ohjaukseen pitäisi kiinnittää huomiota ja sitä tulisi parantaa. Jos ohjaus ei perustu vapaaehtoisuuteen, ohjaajan oma asenne ja mielipide saattaa näkyä ohjauksessa. Kuitenkin on hyvä muistaa se, että yleisesti ottaen opiske-

lijat ovat tyytyväisiä työharjoitteluihin. Negatiiviset kokemukset ovat suhteellisen yksittäisiä, mutta harmillisia.

Esitellessämme tutkimustuloksia opinnäytetyötä ohjaaville lehtoreille, he kiinnittivät erityisesti huomiota siihen, että kaksi opiskelijaa ei ole uskaltanut kertoa opettajille ongelmakohdista, koska opettaja on ollut tuntematon. Se, mikä tähän vaikuttaa on, että voiko opiskelija tarvittaessa luottaa ja avautua omista tunteistaan sekä ajatuksistaan ohjaavalle opettajalle. Opiskelijan ollessa stressaantunut työharjoittelusta kynnys kertoa kokemuksista voi nousta, koska opiskelija voi pelätä opettajan vähättelevän kokemuksia tai niistä kertominen pahentaisi tilannetta työharjoittelupaikalla. Yhä enenevässä määrin opetukset tapahtuvat verkossa eikä opiskelija välttämättä näe ohjaavaa opettajaa kasvotusten. Pelkomme on, että tästä tulee vielä isompi ja vaietumpi ongelma, joka vaikuttaa opiskelijoiden valmistumiseen sekä oppimiseen – ei ainoastaan työharjoitteluihin.

Eettisyydeltään meille oli tärkeää selvittää ammattikorkeakoulumme opiskelijoiden jaksamista ja hyvinvointia työharjoitteluissa, joka palvelisi opettajia sekä opiskelijoita. Opinnäytetyön kyselylomaketta tehdessä pohdimme opiskelijoiden etua ja toimia, joita tarvittaessa voitaisiin järjestää, jos työharjoittelut eivät suju odotetusti. Ohjauksen puutteellisuus ja ohjaajien kielteinen asennoituminen vaikuttivat alentavasti hoitotyön opiskelijoiden itsetuntoon ja yrittämisen haluun sekä vaikeutti oppimistavoitteiden saavuttamista, käytännön taitojen oppimista ja ammatillista kehittymistä. Myös motivaatio koulutuksen jatkamiseen saattoi heiketä, (Romppainen 2011, 192.) Kyselylomake mahdollisti opiskelijoille tulla kuulluksi.

Tutkimustulokset osoittivat, että myös negatiivisia kokemuksia löytyy. Pohdimme opinnäytetyötä tehdessä ratkaisuvaihtoehtoja. Ammattikorkeakouluilla voisi esimerkiksi olla sopimuspaikkoja tarvittaessa heille, jotka joutuvat harjoittelun keskeyttämään sellaisista syistä, jotka ovat opiskelijasta riippumattomia. Opiskelijoille voitaisiin järjestää ammattikorkeakouluilla jonkinlaisia koulutuksia, jotka vastaavat sen hetkisen harjoittelun sisältöä. Koulutusten jälkeen olisi ammattiosaamisen näyttö, joka järjestettäisiin simulaatioiden avulla. Kun opiskelijoilla on tieto siitä, että opinnot eivät viivästy harjoittelun keskeytyksellä, uskomme, että opiskelijoiden rohkeus avautua kokemuksistaan kasvaa. ”Aika kultaa muistot”, mutta opiskelijan saadessa epäoikeudenmukaista kohtelua, joka pakottaa koulutuksen keskeyttämiseksi, vie ai-

noastaan yhteiskunnan ja ammattikorkeakoulujen resursseja. Sairaanhoidtajaliiton toivomus paremmasta ja yhteneväisemmästä ohjaajakoulutuksesta (Ahjapalo 2019) on ensimmäinen askel opiskelijoiden hyvinvoinnin parantumiseen työharjoitteluissa. Tätä myös opiskelijat toivoivat kyselyssä.

## 7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opiskeluiden viimeinen päätähtäin on opinnäytetyö, jonka tarkoituksena on kehittää opiskelijoiden valmiuksia käyttää ja soveltaa opittua tietoa, olla kriittinen ja käyttää eettistä harkintaa (H Diak i.a).

Hoito- sekä terveystieteellisissä tutkimuksissa kirjallisuuskatsauksen käyttö on lisääntynyt. Tutkimuskysymyksen muodostumisen jälkeen aloitetaan etsimään ja rajaamaan, mitä kirjallisuutta tulee työssä käyttämään. Tutkimuskysymys on se, mikä ohjaa aineiston valintaan. (Kangasniemi, Utriainen, Pietilä, Jääskeläinen, Ahonen & Liikanen 2013, 291, 294 & 295.) Kirjallisuuskatsaus rakentaa ja luo uutta teoriaa. Se on apuna, kun teorioita tulee arvioida tai tunnistaa ongelmia. Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta voi kutsua työn yleiskatsaukseksi. (Salminen 2011, 3 & 6.) Opinnäytetyömme sisältämä tutkimus- ja kirjallisuusmateriaali on kakkien henkilöiden saatavilla. Olemme etsineet koulun kirjaston tietokannasta hakusanojen avulla kirjallisuutta sekä hakupalvelimen kautta sellaisia kirjallisuuslähteitä, artikkeleita tai tutkimuksia, jotka tukevat aihetta sekä tutkimuskysymystä. Olemme merkinneet jokaisen käyttämämme lähteen tekstin sisään sekä lähdeluetteloon. Lukijan on vaivatonta löytää lähde, jos haluaa perehtyä tarkemmin aiheeseen, jota opinnäytetyössä on käsitelty.

Tutkimuksen luotettavuuteen kuuluu validiteetti sekä reliabiliteetti. Validiteetillä tarkoitetaan sitä, että tutkimus mittaa, mitä tutkimuksen tekijöiden oli tarkoitus mitata. Reliabiliteetillä tarkoitetaan sitä, että tutkimus antaa tarkkoja tuloksia ja, jos tutkimus toistettaisiin, saataisiin samanlaisia tuloksia. Tutkimuksen luotettavuutta edesauttaa rajattu tutkimusongelma sekä hyvin laadittu kyselylomake. Luotettavassa tutkimuksessa on suuret vastausprosentit ja kuviot vastaavat saatuja tuloksia. (Heikkilä 2014.) Kuviot, jotka opinnäytetyössä on, on tarkastettu niin, että kysymykset ja prosentit vastaavat toisiaan. Kysely tavoitti 60 Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijaa,

mutta heistä vain 26 vastasi kyselyyn. Tämä ei ole edes puolta. Tämän takia pohdimme, onko tutkimuksemme tarpeeksi luotettava. Toisaalta vastaukset ovat sellaisia, mitä odotimme; suurin osa on ollut tyytyväisiä työharjoitteluihin sekä ohjaukseen, mutta negatiivisia kokemuksia myös löytyy. Huolimatta vastausten vähäisyydestä, pyrimme tekemään mahdollisimman hyvän tutkimuksen ja käymään tulokset läpi kattavasti.

Internetissä toteutettava kysely sopii silloin, kun tutkittavilla on mahdollisuus internetin käyttöön. Näin tutkittavat saavat edustavaa materiaalia. Internetissä toteutettava kysely takaa sen, että tarvittaessa aineistoa voidaan täydentää rinnakkaisella tiedonkeruumenetelmällä esimerkiksi lomakekyselyllä. Internetissä toteutettu kysely takaa sen, että tiedonkeruu on helpompaa, tulokset ovat reaaliaikaisia sekä eivät ole kalliita. (Heikkilä 2014.) Jaoimme kyselyn opiskelijaryhmämme Facebook-ryhmässä. Diakonia-ammattikorkeakoulu tarjoaa opiskelijoilleen mahdollisuuden toteuttaa kyselyn Webropol:issa. Webropol on internetissä toimiva sivusto, johon voi luoda kyselyitä. Webropol laskee vastausten prosentit ja havainnollistaa kuvioiden avulla vastausten jakautumiset. Opinnäytetyötä esittäessä saimme kritiikkiä siitä, että kyselylomake jaettiin Facebook:in ryhmässä, koska oletuksena on, että tunnemme heidät kaikki. Opiskelijoita kyseisessä ryhmässä on 60 ja osa heistä on sairaanhoitajaopiskelijoita ja loput sairaanhoitaja-diakonissaopiskelijoita. Lisäksi ryhmässä on myös avoimen ammattikorkeakoulun opiskelijoita ja henkilöitä, jotka Diakonia-ammattikorkeakoulua käyvät, mutta syystä tai toisesta eivät samoilla luennoilla ole olleet.

Anonymiteetin tarkoituksena on suojella henkilön yksityisyyttä. Internetissä anonymiteetti on julkista, mutta samalla yksityistä. Anonymiteetti antaa ihmiselle mahdollisuuden sananvapauteen, mutta ei paljasta ihmisen henkilöllisyyttä. (Numminen 2011, 64–66.) Kysymykset olivat muotoiltu ja toteutettu niin, että tutkimuksen tekijät tai ryhmässä olevat jäsenet eivät voi tunnistaa, kuka kyselyyn on vastannut.

Objektiivisuudella pyritään siihen, että tutkimus on luotettava eikä tulokset heijastu kenenkään yksittäisen henkilön mieltymyksiin. Objektiivisuudella pyritään tiedon luotettavuuteen sekä siihen, että yksittäiset tutkijat tarkastelevat ilmiötä neutraalisti. Tämän lisäksi objektiivisuus pyrkii siihen, että tutkijat kykenevät tekemään loogisia sekä aineistoon pohjautuvia päätelmiä ilman oman näkemyksen tuomista ilmi. (Juko-

la 2015, 290-291.) Opinnäytetyömme idea lähti toisen opinnäytetyötä tekevän omista kokemuksista. Lisäksi toisella opinnäytetyötä tekevällä on suuri kiinnostus hyvinvoinnista sekä sen ulottuvuuksiin, jonka vuoksi opinnäytetyön aihe tuntui luontevalta. Vuosi sitten pohdimme lähestyä aihetta negatiivisella tavalla – löytämällä vain virheitä ja epäkohtia työharjoittelupaikoista. Saimme kritiikkiä siitä, miten olemme aihetta lähestyneet, koska suurin osa kokee työharjoittelut antoisina. Kritiikin jälkeen pyrimme pitämään opinnäytetyön irrallisena omista työharjoitteluista – eli toisin sanoen jätimme henkilökohtaiset ajatukset ja kokemukset pois, jotta mielipiteemme ei tulisi vahvasti työssä tai tutkimuksessa esille. Halusimme nostaa positiivisia ja negatiivisia kokemuksia esille, koska tarkoituksena oli saada selville, miten ohjaaja vaikuttaa opiskelijan hyvinvointiin. olisimme jatkaneet opinnäytetyöprosessia negatiivisella suhtautumisella, ei opinnäytetyötä voisi pitää luotettavana, koska toinen opinnäytetyön tekijöistä on kokenut työharjoitteluissa paljon negatiivisia asioita.

### 7.3 Ammatillinen kasvu

Ammattipätevyysdirektiivin mukaan sairaanhoitajan ammatti perustuu yhdeksään osa-alueeseen, joita käytetään opetussuunnitelman laatimisessa. Nämä osa-alueet ovat: asiakaslähtöisyys, hoitotyön eettisyys ja ammatillisuus, johtaminen ja yrittäjyys, sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristö, kliininen hoitotyö, näyttöön perustuva toiminta ja päätöksenteko, ohjaus- ja opetusosaaminen, terveyden- ja toimintakyvyn edistäminen ja sosiaali- ja terveystalvelujen laatu ja turvallisuus. (Eriksson, Korhonen, Merasto & Moisio 2015, 8.) Opinnäytetyömme tekeminen on perustunut näyttöön perustuvaan toimintaan ja päätöksentekoon sekä terveyden edistämiseen eli opiskelijoiden hyvinvoinnin kartoittamiseen tutkimuksen avulla.

Lähdekritiikki on kehittynyt kirjallisuuskatsauksia etsiessä. Internetistä on löytynyt tietoa sellaisista asioista, jotka varmasti ovat olleet paikkaansa pitäviä, mutta itse sivu ovat olleet epäilyttäviä tai kirjoittajaa ei ole merkitty. Vaikeaksi koimme kirjallisuuskatsauksen rajaamisen. Toisaalta hyvinvoinnista olisi voinut kirjoittaa niin paljon kuin olisi vain halunnut, mutta tarkoituksena oli tehdä tiivis ja kattava yhteenveto hyvinvoinnista. Tutkimuskysymyksen päättäminen oli myös haasteellista. Toisaalta olisimme halunneet keskittyä useampaan kuin yhteen tutkimuskysymykseen, mutta opinnäytetyön tekeminen alkoi käydä haastavaksi ja ahdistavaksi. Tämä on opettanut

meitä, tulevia sairaanhoitajia, tunnistamaan omat voimavarat ja toimimaan sen mukaisesti. Opinnäytetyö on opettanut meitä etsimään tietoa ja perustelemaan toimintaamme näyttöön perustuen.

Opinnäytetyö ei edennyt odotetulla tavalla ja sen palauttaminen viivästyi kuukausilla. Haastavuutta toi erilaiset ajatusmaailmat ja näkemykset siitä, miten opinnäytetyö toteutetaan. Jotkin asiat on ollut toiselle työtä tekeväälle itsestäänselvyys, kun toinen taas on tarvinnut enemmän apua ja ohjausta. Opinnäytetyön tekijöillä on ollut myös eri tavoitteet opinnäytetyön suhteen, jonka vuoksi olemme joutuneet ohjaavien opettajien kanssa istumaan alas ja pohtimaan, miten edetä tilanteessa. Opinnäytetyön kirjoittaminen vaatii aikaa, osaamista ja kirjallisuuden sisältämistä. Työelämässä on erilaisia ihmisiä, jonka vuoksi opinnäytetyön tekeminen on opettanut kärsivällisyyttä sekä pettymysten sietämistä; aina asiat eivät suju odotetulla tai toivotulla tavalla. Keskustelutaidot ja kritiikin sietäminen on myös parantunut opinnäytetyöprosessin aikana. Kyseiset taidot ovat sellaisia, joita jokaisen hoitoalalla työskentelevän tulee osata sekä kehittää.

Kirjoittaessa opinnäytetyötä olemme sisäistäneet opiskelijaohjauksen merkityksen tutkimusten ja kirjallisuuskatsauksien avulla. Tutkimuksen luominen ja kirjallisuuskatsauksen käyttäminen on ollut terveyden edistämistä käytännön kautta. Tarkoituksena oli tutkia sairaanhoitajaopiskelijoiden hyvinvointia sekä pohtia, miten hyvinvointia voitaisiin edistää. Jatkossa tulevana opiskelijaohjaajina hyödynnämme tämän opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksia. Tiedämme itse, mitkä tekijät opiskelijoiden jaksamiseen vaikuttavat ja näin voimme parantaa opiskelijoiden hyvinvointia. Kumpikin opinnäytetyön kirjoittajista on työelämässään päässyt jo ohjaamaan muutamina päivinä sairaanhoitajaopiskelijoita sekä lähihoitajaopiskelijoita. Olemme huomanneet sen, kuinka oma suhtautuminen ja motivoituminen opiskelijaa kohtaan näkyy opiskelijan työskentelyssä ja asenteessa. Ymmärrettävästi oma väsymys voi vaikuttaa opiskelijoiden ohjaukseen, mutta lähtökohtaisesti olemme kuitenkin ohjaamassa tulevia kollegoita.

Sairaanhoitaja-diakonissana ihmisten kohtaaminen on avainasemassa hoitotyötä tehdessä. Kirkollisen alan työharjoitteluiden ohjaajien ohjaustapa on erilainen verrattuna hoitotyön ohjaajien. Kirkon alan työharjoitteluihin käden taitoja ei ole lainkaan niin paljoa, hengellistä hoitamista senkin edestä. Osaaminen toteuttaa diakonista hoito-



työtä tulevaisuudessa tulee luonnostaan. Kursseilla ja harjoitteluissa käytyt asiat ovat jääneet mieleen hyvin. Diakonissana tämä tutkimus ja opinnäytetyö vahvistaa ammatillisuutta opiskelijan kohtaamisen kannalta. Opiskelija täytyy myös osata kohdata ihmisenä, etenkin tasavertaisena sellaisena. Sairaanhoidaja-diakonissa hoitaa ja kohtaa erilaisia ihmisiä niin kuin haluaisi itseään hoidettavan ja kohdattavan.

## LÄHTEET

- A) Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a. Tukipalvelut. Viitattu 30.8.2018.  
<https://www.diak.fi/opiskelu/tuki-ja-palvelut/tukipalvelut/>
- A) Sairaanhoitajat 2014. Opiskelu sairaanhoitajaksi. Viitattu 6.3.2019.  
<https://sairaanhoitajat.fi/artikkeli/opiskelu-sairaanhoitajaksi/>
- A) WHO 2016. Constitution of the world health organization. Viitattu 29.9.2018.  
[http://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_en.pdf](http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf)
- Ahjapalo, Janne 2019. YLE. Tätä on sairaanhoitajakoulutus kehnoimmillaan: niukkaa lääkettä, puuttelista ohjausta harjoittelussa ja vajavainen kaksosistutkinto. Viitattu 6.3.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-10594936>
- Ammattikorkeakoululaki (2014/932) 14 §. Viitattu 3.9.2018.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932#L6P41>
- B) Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a. Tukipalvelut Helsingissä. Viitattu 30.8.2018.  
<https://www.diak.fi/opiskelu/tuki-ja-palvelut/tukipalvelut/tukipalvelut-helsingissa/>
- B) Sairaanhoitajat 2014. Opiskele sairaanhoitajaksi. Viitattu 6.3.2019.  
<https://sairaanhoitajat.fi/koosteet/opiskele-sairaanhoitajaksi/>
- B) WHO 2014. Mental health; a state of well-being. Viitattu 3.9.2018.  
[http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/en/](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/)
- C) Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a. Opiskelijan terveys. Viitattu 30.8.2018.  
<https://www.diak.fi/opiskelu/tuki-ja-palvelut/terveyspalvelut/>
- C) Sairaanhoitajat 2017. Nyt tutkitaan vuorovaikutusta sairaanhoitaja työssä. Viitattu 6.3.2019. <https://sairaanhoitajat.fi/2017/34895/>
- D) Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a. Terveyspalvelut Helsingissä. Viitattu 30.8.2018
- Diakonia ammattikorkeakoulu opetussuunnitelma 2015 i.a Viitattu 10.10.2018  
[https://www.diak.fi/wp-content/uploads/2018/08/Diak\\_OPS\\_2018\\_Sairaanhoitaja\\_diakoninen\\_hoitoty%C3%B6.pdf](https://www.diak.fi/wp-content/uploads/2018/08/Diak_OPS_2018_Sairaanhoitaja_diakoninen_hoitoty%C3%B6.pdf)
- Djupsjöbacka, Stefan 2006. Diakonia-ammattikorkeakoulu D työpapereita 40. Mitä koulutuksen jälkeen? Diakonia-ammattikorkeakoulusta valmistuneiden

työelämään sijoittuminen ja saadun koulutuksen arviointi. Tampere:  
Juvenes Print Oy

- E) Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a. Ohjeita ja tietoa harjoittelijalle. Viitattu 20.7.2018. <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/harjoittelu/ohjeita-ja-tietoa-harjoittelijalle/>
- Eriksson, Elina; Korhonen, Teija; Merasto, Merja & Moisio, Eeva-Liisa 2015. Sairaanhoidaja ammatillinen osaaminen – Sairaanhoidajakoulutuksen tulevaisuus -hanke. Viitattu 12.3.2019. <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2015/09/Sairaanhoitajan-ammattillinen-osaaminen.pdf>
- Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2012. Harjoittelun ja työssäoppimisen ohjauksen laatuvaatimukset ja kriteerit Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä. Yhdessä enemmän. Viitattu 3.9.2018. [http://www.epshp.fi/files/5118/Harjoittelun\\_ja\\_tyossaoppimisen\\_ohjauksen\\_laatuvaatimukset\\_ja\\_kriteerit\\_Etela\\_Pohjanmaan.pdf](http://www.epshp.fi/files/5118/Harjoittelun_ja_tyossaoppimisen_ohjauksen_laatuvaatimukset_ja_kriteerit_Etela_Pohjanmaan.pdf)
- F) Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a. Harjoittelu osana opintoja. Viitattu 16.7.2018. <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/harjoittelu/>
- G) Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a. Sosiaalia- ja terveysministeriö 2006. Opiskeluterveydenhuollon opas. Helsinki. Viitattu 3.9.2018. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/71063/Julkk\\_2006\\_12\\_opiskeluterveydenhuolto\\_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/71063/Julkk_2006_12_opiskeluterveydenhuolto_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- H) Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a. Opinnäytetyö. Viitattu 2.2.2019. <https://www.diak.fi/opinnaytetyo/>
- Hahtela, Nina 2018. Sairaanhoitajaliitto, Sairaanhoitaja-lehti 1/2018. Opiskelija – tuleva kollegani. Viitattu 6.3.2019. <https://painavasana.sairaanhoitajat.fi/blogi/opiskelija-tuleva-kollegani/>
- Hankonen, Riitta 2015. Harjoittelu voi epäonnistua. Tehy-lehti verkkojulkaisu 4.11.2015 Viitattu 5.1.2019 <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/harjoittelu-voi-epaonnistua>
- Harjoittelupolku: sairaanhoitaja (AMK) 2017. EU-direktiivi harjoittelusta. Viitattu 20.7.2018. [https://www.diak.fi/wp-content/uploads/2018/05/Diak\\_Harjoittelupolku\\_sairaanhoitaja.pdf](https://www.diak.fi/wp-content/uploads/2018/05/Diak_Harjoittelupolku_sairaanhoitaja.pdf)
- Heikkilä, Tarja 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Viitattu 13.3.2019. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

- Helin, Matti; Hiilamo, Heikki & Jokela, Ulla 2010. Diakoniatyö asiakkaan palveluksessa. Helsinki; Edita
- Hiltunen, Leena i.a. Metodina kyselytutkimus. Jyväskylän yliopisto.  
<http://www.mit.jyu.fi/OPE/kurssit/Graduryhma/PDFt/kyselytutkimus2.pdf>
- Holmberg, Jan 2019. Hoitajapula ratkaistaan vain rahalla. Tehylehti. Blogiteksti. Viitattu 8.3.2019. <https://www.tehylehti.fi/fi/blogit/mainio/hoitajapula-ratkaistaan-vain-rahalla>
- [https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyoehyvintia-yhteistyolla/Tyohyvintia\\_yhteistyolla-original.pdf](https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyoehyvintia-yhteistyolla/Tyohyvintia_yhteistyolla-original.pdf)
- <https://www.diak.fi/opiskelu/tuki-ja-palvelut/terveyspalvelut/terveyspalvelut-helsingissa/>
- HUS 2018. Opiskelijaohjauksen käsikirja 2.1. Viitattu 19.2.2019.  
<http://www.hus.fi/tyopaikat/opiskelijat-ja-harjoittelu/terveysalan-opiskelijat/Documents/HUS%20Opiskelijaohjauksen%20käsikirja%20201%20nettiversio.pdf>
- HUS i.a. CLES-laaturkysely. Työpaikat. Opiskelijat ja harjoittelu. Terveysalan opiskelijat. Opiskelijapalautekysely.. Viitattu 20.9.2018.  
<http://www.hus.fi/tyopaikat/opiskelijat-ja-harjoittelu/Sivut/CLES-laaturkysely.aspx>
- Huttunen, Jussi 2018. Duodecim. Mitä terveys on. Viitattu 29.9.2018.  
[https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00903](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903)
- I) Diak i.a. Hakeminen. Koulutukset. AMK-tutkinnot. Sairaanhoidaja (AMK). Viitattu 6.3.2019.  
<https://www.diak.fi/hakeminen/koulutukset/amk/sairaanhoidaja/>
- Jokela, Ulla 2011. Diakoniatyön paikka ihmisten arjessa. Tampere; Juvenes Print Oy
- Jukola, Saana 2015. Tieteen objektiivisuuden ehdoista. Viitattu 13.3.2019.  
<https://journal.fi/ajatus/article/download/67647/27980/>
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinto-opas AMK. Käytännön tietoa opiskelijalle. Hyvinvointi ja terveys. Viitattu 29.9.2018. <https://opinto-opaat.jamk.fi/fi/opinto-opas-amk/Kaytannon-tietoa-opiskelijalle/Hyvinvointi-ja-terveys/>

- Kaikkonen, Jukka & Kurki, Jaana 2017. Hoitohenkilöstön työhyvinvointi ja työkyky oikeuspsykiatrisessa sairaalassa. Opinnäytetyö. Ylempi ammattikorkeatutkinto. Vaasan ammattikorkeakoulu. Viitattu 3.9.2018.  
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/130586/HOITOHENKILÖSTÖN%20TYÖHYVINVOINTI%20JA%20TYÖKYKY%20OIKEUSPSYKIATRISISSA-SAIRAALASSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- KAMK i.a. Etusivu, FI, Opinnäytetyöpakki, Tukimateriaali, Ihmiskäsitys.  
<http://disco.teak.fi/anttila/4-4-holistinen-ihmiskasitys/>
- Kangasniemi, Mari; Utriainen, Katri; Pietilä, Anna-Maija; Jääskeläinen, Petri; Ahonen, Sanna-Mari & Liikanen Eeva 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. Hoitotiede. Viitattu 13.3.2019. <http://elektra.helsinki.fi/se/h/0786-5686/25/4/kuvailev.pdf>
- Kauppila, Heli 2004. Holistinen ihmiskäsitys. Teoksessa Ihmis- ja oppimiskäsitykset taideopetuksessa. Teatterikorkeakoulun julkaisusarja 58. Taideyliopiston teatterikorkeakoulu & Eeva Anttila. <https://disco.teak.fi/anttila/4-4-holistinen-ihmiskasitys/>
- Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsingin Kamari Oy. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Kirkkohallitus 2011. Sairaalsielunhoidon periaatteet. i.a Viitattu 7.2.2019  
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/605D62C01FD05DC225792500387F4B/\\$FILE/Periaatteet%20sivuttain.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/605D62C01FD05DC225792500387F4B/$FILE/Periaatteet%20sivuttain.pdf)
- Kuntu, Kristina 2007. Opiskeluyhteisön terveydeksi. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö. Oppaita 2. Viitattu 3.9.2018. [http://www.yths.fi/filebank/506-Opiskeluyhteison\\_terveydeksi.pdf](http://www.yths.fi/filebank/506-Opiskeluyhteison_terveydeksi.pdf).
- Kääriäinen, Maria; Ruotsalainen Heidi & Tuomikoski, Anna-Maria 2016. Toimittanut Koivula, Meeri; Wärnå-Furu, Carola; Saaranen, Terhi; Ruotsalainen, Heidi & Salminen, Leena. Terveystieteen opettajan käsikirja. Helsinki: Tietosanoma.
- Laine, Pertti 2017. Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatiossa. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos. Painosalama Oy; Turku.
- Lakanmaa, Riitta-Liisa 2010. Teoksessa L. Elomaa, R-L. Lakanmaa, H. Paltta, M. Saarikoski & V. Sulosaari (toim.), Taitava harjoittelun ohjaaja. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 24. Turku.

- Lipponen, Tarja; Mikkonen-Ojala, Tiina & Parkkinen, Terttu 2011. Opiskeluhyvinvointiryhmät opiskelun tukena. Rakentamassa ammattikorkeakoulu yhteisöä. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsinki.  
[http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/142233/B\\_48\\_ISBN\\_%209789524931434.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/142233/B_48_ISBN_%209789524931434.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... -työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: PROTammi.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut. Työhyvinvointi. Verkkokirjahylly. Viitattu 4.9.2018.  
<https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/BAXBBAUGGBJXAB#avaa%20ja%20n%C3%A4yt%C3%A4>
- Manninen, Kati 2010. KYSELYLOMAKKEEN LAATIMINEN ASIAKASTUTKIMUSTA VARTEN. Vaatetusalan koulutusohjelma. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Meriläinen, Matti 2017. Opiskelijoiden hyvinvointi ja siihen yhteydessä olevat opiskeluympäristötekijät Mikkelin ammattikorkeakoulussa. Opiskelijoiden hyvinvointi ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Tutkimuksia ja raportteja. Viitattu 3.9.2018.  
<http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/55644/URNISBN9789515883650.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Numminen, Mikko 2011. Sananvapaus ja internet. Sananvapauden kahden perusfunktion toteutuminen internetissä. Viestintätieteiden pro gradu-tutkielma. Filosofinen tiedekunta. Vaasan Yliopisto. Viitattu 13.3.2019  
<https://www.tritonia.fi/download/gradu/4451>
- Nurkkala, Kirsi & Vedenoja, Marja 2013. Sairaanhoidaja-diakonisojen kokemuksia diakonisesta hoitotyöstä kliinisessä hoitotyössä. Opinnäytetyö. Hoitotyön koulutusohjelma. Helsinki Viitattu 7.2.2019  
<https://core.ac.uk/download/pdf/38100079.pdf>
- O'diako i.a. Edunvalvonta. <https://www.odiako.fi/edunvalvonta>
- Ojanen, Sinikka 2009. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Gaudeamus Helsinki University Press. Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Opintopolku i.a. Sairaanhoidaja (AMK), päivätoteutus. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsingin kampus.  
<https://opintopolku.fi/app/#!/korkeakoulu/1.2.246.562.17.86421515056>

- Paltta, Hannele 2010. Teoksessa L. Elomaa, R-L. Lakanmaa, H. Paltta, M. Saarikoski & V. Sulosaari (toim.), Taitava harjoittelun ohjaaja. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 24. Turku.
- Rauhala, Lauri 1989. Ihmisen ykseys ja moninaisuus. Sairaanhoidtajien koulutussäätiö 1989.
- Romppainen, Maija 2011. Hoitotyön opiskelijoiden merkitykselliset hoitamisen kokemukset ja niistä oppiminen kliinisessä oppimisympäristössä. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Viitattu 6.9.2018. [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-61-0570-3/urn\\_isbn\\_978-952-61-0570-3.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0570-3/urn_isbn_978-952-61-0570-3.pdf)
- Saarikoski, Mikko; Luojus, Katja; Taam-Ukkonen, Minna; Tarr, Tiina & Meretoja Riitta 2013. Terveysalan opiskelijoiden käsitykset opettajan roolista harjoittelun ohjauksessa. Viitattu 5.9.2018. <https://uasjournal.fi/tutkimus-innovaatiot/terveysalan-opiskelijoiden-kasitykset-opettajan-roolista-harjoittelun-ohjauksessa/>
- Saikka, Peppi & Hannikainen, Katri 2019. Toimittanut Kestilä, Laura & Karvonen, Sakari. Suomalaisten hyvinvointi 2018. Työttömien ja työllisten koettu työkyky ja toimeentulo. Helsinki: Punamusta Oy
- Salminen, Ari 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Viitattu 14.3.2019. [https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf)
- Sandström, Tina 2013. Tavoitteellinen työharjoittelu. Perehdytysopas opiskelijan ja ohjaajan tueksi. Viitattu 1.9.2018. [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/56417/Sandstrom\\_Tina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/56417/Sandstrom_Tina.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Suhola, Aino, Turunen, Seppo & Varis, Markku 2005. Journalistisen kirjoittamisen 72
- Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tamminen, Hannu 2011. Työhyvinvointia yhteistyöllä. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 13.3.2019.
- Teppo, Ulla 2015. Mitä hyvinvointi on? Hyvinvoinnin käsitteen tarkastelua yksilön näkökulmasta. Viitattu 29.9.2018. <https://peda.net/hankkeet/oov/kh/1hkjpv/materiaali/klm/utt:file/download>

ad/b41c6afd76f64a285b8f9934710b5e9db81d0cbd/Ty%C3%B6hyvinvointi%2022%209%20.pdf

Terveydenhuoltolaki. 30.12.2010/1326. Terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen. 12 §. Viitattu 29.9.2018.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326#L2P11>

THL. Hyvinvointi- ja terveysterot. Hyvinvointi. Hyvinvoinnin osatekijät. Viitattu 29.9.2018. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>

Turun Sanomat 2018. Nosto: Lukijalta: Terveysalan opiskelijoita kohdellaan törkeästi. Viitattu 6.3.2019.

<https://www.ts.fi/mielipiteet/lukijoilta/4054082/Nosto+Lukijalta+Terveysalan+opiskelijoita+kohdellaan+torkeasti>

Työturvallisuuslaki 738/23.8.2012 28. §. Viitattu 3.9.2018.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki#L5P28>

Vaakanainen, Sari 2009. Perusterveydenhuollon vuodeosastolla työskentelevien sairaanhoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista. Pro gradu- tutkielma. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Kuopio.

Vesterinen, Marja-Liisa 2002b. Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 14.3.2019. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13331/9513913007.pdf?se>

Vesterinena, Marja-Liisa 2002a. Väiliraportti. Ammatillisen harjoittelun kokeilu- ja kehittämisprojekti AHMA. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 22. Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja. Saarijärvi: Gummerus kirjapaino Oy.

Wikman, Ossi 1997. Investointilaskelman käyttötapoja, holistinen ihmiskäsitys ja päätöksenteko. Liiketaloudellinen aikakausikirja.

[http://lta.lib.aalto.fi/1997/3/lta\\_1997\\_03\\_a5.pdf](http://lta.lib.aalto.fi/1997/3/lta_1997_03_a5.pdf)

Vilpas, Pertti i.a. Kvantitatiivinen tutkimus. Metropolia ammattikorkeakoulu.

<https://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>

Väisänen, Pertti 2002. Malleja ja empatiaa – käsityksiä hyvästä ohjauksesta. Viitattu 1.9.2018.

<http://sokl.uef.fi/verkkojulkaisut/ohjaus/Vaisanen.htm#Hyv%C3%A4%20ohjaus>



## LIITE 1. Tutkimuslomake ja vastaukset

Tämä kysely perustuu opinnäytetyöhömmee, jonka aiheena on Diakonia-ammattikorkeakoulun sairaanhoitaja- ja sairaanhoitaja-diakonissaopiskelijoiden hyvinvointi harjoitteluissa. Kysymyksiä on 23, joista 5 on avoimia kysymyksiä. Sairaanhoitaja-diakonisoille on lisäksi 4 kysymystä joista 1 on avoin kysymys. Vastaus aikaa menee maksimissaan 20min. Kysely on anonyymi, joten nimiä ei tule näkyviin.

### 1. Olen (monivalintakysymys)

- Sairaanhoitajaopiskelija
- Sairaanhoitaja-diakonissaopiskelija

### 2. Ohjaajani on ottanut henkilökohtaisen elämäntilanteeni (yksihuoltajuus, lapset,harrastukset yms.) huomioon harjoittelu työvuorojen suunnittelussa? (monivalintakysymys)

- Täysin samaa mieltä
- Lähes samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### 3. Miten ohjaajasi ohjaustapa on vaikuttanut jaksamiseesi harjoitteluissa? (Avoin kysymys)

### 4. Ohjaajani on pitänyt huolta, että minulla on toinen ohjaaja, kun hän on ollut vapaalla (huom! ei kipeänä)? (monivalintakysymys)

- Täysin samaa mieltä
- Lähes samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### 5. Oletko itse sanonut ohjaajallesi harjoittelun epäkohdista? Korjasiko ohjaajasi tarvittaessa epäkohdan? Kerro lisää. (Avoin kysymys)

6. Opettaja on ollut yhteydessä minuun tai ohjaajaani harjoitteluni aikana? (monivalintakysymys)

- Täysin samaa mieltä
- Lähes samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

7. Olen ollut opettajaan yhteydessä harjoittelun aikana? (monivalintakysymys)

- Täysin samaa mieltä
- Lähes samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

8. Onko opettajasi tukenut sinua mahdollisissa ongelma tilanteissa? Kerro lisää. (Avoin kysymys)

9. Harjoitteluissa minua on kutsuttu? (monivalintakysymys)

- Useammin nimelläni
- Useammin opiskelijaksi

10. Minua on kohdeltu tasa-arvoisesti harjoitteluissa? (monivalintakysymys)

- Täysin samaa mieltä
- Lähes samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

11. Olen kokenut, että ohjaajani on kiusannut tai muulla tavoin loukannut minua? (monivalintakysymys)

- Täysin samaa mieltä
- Lähes samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

12. Ohjaajani on syyttänyt minua hitaudesta tai osaamattomuudesta harjoittelun aikana? (monivalintakysymys)

- Täysin samaa mieltä

- Lähes samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

13. Ohjaajani on kannustanut tai kehunut minua? (monivalintakysymys)

- Täysin samaa mieltä
- Lähes samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

14. Olen joutunut pohtimaan harjoittelun keskeyttämistä ohjaajan takia? (monivalintakysymys)

- Täysin samaa mieltä
- Lähes samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

15. Onko harjoittelu paikkasi työilmapiiri vaikuttanut oppimiseesi? (monivalintakysymys)

- Positiivisesti
- En osaa sanoa
- Negatiivisesti

16. Olen joutunut pohtimaan harjoittelun keskeyttämistä harjoittelupaikan takia? (monivalintakysymys)

- Täysin samaa mieltä
- Lähes samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

17. Olen keskeyttänyt työharjoittelun? (monivalintakysymys)

- En ole
- Kerran
- 2–3 kertaa
- 4–5 kertaa
- 6–7 kertaa

18. Miten harjoittelu kokemuksesi ovat vaikuttaneet tuleviin harjoitteluihin? (Avoin kysymys)

19. Ohjaajani on sanonut, että en sovi kyseiselle alalle, jota opiskelen? (monivalintakysymys)

- Täysin samaa mieltä
- Lähes samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

20. Ohjaajani on antanut rakentavaa palautetta toiminnastani? (monivalintakysymys)

- Täysin samaa mieltä
- Lähes samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

21. Olen harjoitteluissa tauoilla muun henkilökunnan kanssa? (monivalintakysymys)

- Täysin samaa mieltä
- Lähes samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

22. Mielestäni ohjaajia tulisi perehdyttää paremmin ohjaukseen? (monivalintakysymys)

- Täysin samaa mieltä
- Lähes samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

23. Pidän hoitotyön harjoitteluiden lukumäärää riittävänä ko. ammatin kannalta?  
(monivalintakysymys)
- Täysin samaa mieltä
  - Lähes samaa mieltä
  - Jokseenkin eri mieltä
  - Täysin eri mieltä
24. Haluatko kertoa lisää kokemuksistasi? (Avoin kysymys)
25. Olen saanut riittävästi tietoa kirkon alan työstä ennen harjoittelua? / Sairaanhoidaja-diakonissaopiskelijat (monivalintakysymys)
- Täysin samaa mieltä
  - Lähes samaa mieltä
  - Jokseenkin eri mieltä
  - Täysin eri mieltä
26. Millaisena koit diakoniatyön harjoittelut? / Sairaanhoidaja-diakonissaopiskelijat (Avoin kysymys)
27. Ohjaajani on suonut minulle riittävästi oppimistilanteita ammatillisen kasvun tukemiseksi? (monivalintakysymys)
- Täysin samaa mieltä
  - Lähes samaa mieltä
  - Jokseenkin eri mieltä
  - Täysin eri mieltä
28. Pidän kirkonalan harjoitteluiden lukumäärää riittävänä ko. ammatin kannalta? / Sairaanhoidaja-diakonissaopiskelijat (monivalintakysymys)
- Täysin samaa mieltä
  - Lähes samaa mieltä
  - Jokseenkin eri mieltä
  - Täysin eri mieltä