

**Vahvuuksien tunnistaminen sairaanhoitajaopiskelijan alalle
kiinnittymistä ohjaavana tekijänä -
"Vahvuuksien kautta itseohjautuvaksi terveydenhuoltoalan
ammattilaiseksi"-työpajamalli**

LAB-ammattikorkeakoulu

Fysioterapeutti (YAMK) Sairaanhoitaja (YAMK)

2023

Irene Rahkola ja Päivi Väänänen

Tiivistelmä

Tekijä(t)	Julkaisun laji	Valmistumisaika
Irene Rahkola Päivi Väänänen	Opinnäytetyö, YAMK	2023
	Sivumäärä 73	
<p>Vahvuuksien tunnistaminen sairaanhoitajaopiskelijan alalle kiinnittymistä ohjaavana tekijänä ”Vahvuuksien kautta itseohjautuvaksi terveydenhuoltoalan ammattilaiseksi”-työpajamalli</p> <p>Tutkimuksellisenä kehittämistyönä toteutettu opinnäytetyö oli osa Hyvinvoiva Terveydenhuolto-hanketta, jonka rahoittaja on Euroopan sosiaalirahasto ja Sosiaali- ja terveysministeriö. Kehittämistyö toteutettiin toimintatutkimusta soveltaen. Tarkoituksena oli luoda työpajamalli vahvuustyöskentelystä Laurea-ammattikorkeakoululle. Kehittämistyön tavoitteena oli kehittää tulevien sairaanhoitajien vahvuuksien tunnistamista. Kehittämistyölle nähtiin niin yhteiskunnallinen kuin maailmanlaajuinen tarve sairaanhoitajien alalta poistumisen vuoksi. Kehittämistyön tietoperusta oli positiivisen psykologian vahvuusajattelumallissa ja psykologisten perustarpeiden teoriassa. Kohderyhmänä oli Laurea-ammattikorkeakoulun ammatillisen kehittymisen ja urasuunnittelun opintokokonaisuuden valinneet viimeisen vuoden sairaanhoitajaopiskelijat. Työpajapilotissa tehdyllä kyselyllä koottiin laadullinen tutkimusaineisto, joka analysoitiin teemoittelemalla. Lopputuotteena syntyi palautteen perusteella muotoiltu työpajamalli. Keskeisimpinä tuloksina opiskelijat kuvasivat itsetuntemuksen ja psykologisen pääoman lisääntyneen vahvuustyöskentelyllä. Työpaja lisäsi varmuuden tunnetta oikealla alalla olemisesta. Vahvuustyöskentelyn koettiin tuoneen uusia näkökulmia urasuunnitteluun sekä ammatillisen identiteetin vahvistumiseen. Tulosten perusteella opiskelijat voivat hyötyä vahvuustyöskentelystä yhtenä oppimisen muotona ammattikorkeakouluopinnoissa, sopivimpaan työpaikkaan kiinnittymisessä ja urasuunnittelussa. Tuloksia ei sellaisenaan voida kuitenkaan yleistää, ja toimintamallin laajempi käyttöönotto vaatii lisäkokeiluja, pidemmän aikavälin seuranta sekä laajemman kohderyhmän.</p> <p>Avainsanat: urasuunnittelu, ammatillinen kasvu, vahvuudet, itseohjautuvuus</p>		
<p>Tutkinto ja koulutusala</p> <p>Fysioterapeutti (YAMK), Sairaanhoitaja (YAMK), Kuntoutuksen ja liikunnan integraatio, LAB ammattikorkeakoulu</p>		
<p>Toimeksiantajaorganisaatio</p> <p>Laurea-ammattikorkeakoulu, Hyvinvoiva Terveydenhuolto -hanke</p>		
<p>Asiasanat</p> <p>vahvuudet, itseohjautuvuus, urasuunnittelu, ammatillinen kasvu</p>		

Abstract

Author(s) Irene Rahkola Päivi Väänänen	Type of Publication Master´s thesis	Published 2023
	Number of Pages 73	
Identifying strengths as a guiding factor for a nursing student's commitment to the field "To become a self-directed healthcare professional through strengths" - workshop model		
Master of Health Care Integration of exercise and rehabilitation LAB University of Applied Sciences		
Organisation of the client Laurea University of Applied Sciences, Hyvinvoiva Terveysterveysto project		
<p>Abstract</p> <p>The thesis was carried out as a research development work, and it was part of the Hyvinvoiva Terveysterveysto project. The approach of the thesis was action research, and it was financed by The European Social Fund and the Finnish Ministry of Social Affairs and Health. The purpose of the thesis was to create a strengths-based workshop model for Laurea University of Applied Sciences. The goal of the development work was to develop the identification of the strengths of future nurses. The social and global need for research development work was seen due to nurses leaving the healthcare industry. The knowledge base of the development work was based on the strength thinking model of positive psychology and the theory of basic psychological needs. The target group was final-year nursing students who were chosen for professional growth and career planning courses at Laurea University of Applied Sciences. Qualitative research material was collected with the survey conducted in the workshop pilot, which was analyzed by thematizing. The final product was a workshop model based on feedback given by the survey. As the most important results, the students described increased self-knowledge and psychological capital through character strength training. The workshop increased the feeling of certainty of being in the right position in the career. Strength-based working was felt to have new perspectives on career planning and the strengthening of professional identity. As a result of this study, high school students can benefit from identifying their strengths in career planning. This can be used as one of the learning models for nursing students. However, the results as such cannot be generalized, and a wider implementation of the operating model requires additional experiments, longer-term monitoring, and a wider target group.</p> <p>Keywords: strengths, self-direction, career planning, professional growth</p>		

Sisällys

Johdanto	6
1 Kehittämistyön lähtökohdat	8
1.1 Nykytilan ja tarpeen kuvaus.....	8
1.2 Yhteistyökumppani.....	8
1.3 Tavoite, tarkoitus ja kehittämistehtävät.....	9
2 Ammatillinen kasvu ja urasuunnittelu	11
3 Itseohjautuvuus.....	13
3.1 Autonomia.....	14
3.2 Kyvykkyys	15
3.3 Yhteenkuuluvuus.....	15
3.4 Hyväntekeminen	15
3.5 Motivaatio.....	16
4 Vahvuudet ja niiden tunnistaminen	18
4.1 Vahvuudet sairaanhoitajan työssä.....	18
4.2 VIA-vahvuustesti	19
4.3 Positiivinen psykologinen pääoma.....	21
5 Menetelmälliset lähtökohdat.....	23
5.1 Tutkimuksellinen kehittämistyö.....	23
5.2 Lähestymistapana toimintatutkimus.....	23
5.3 Tutkimus- ja kehittämismenetelmät	24
6 Tutkimuksellisen kehittämistyön toteutus	28
6.1 Aikataulu ja kulku	28
6.2 Aineiston keruu	28
6.3 Aineiston analysointi.....	30
7 Tulokset.....	36
8 Työpajamalli	38
9 Pohdinta	39
9.1 Eettisyys ja luotettavuus.....	39
9.2 Hyödynnettävyys ja jatkokehittämisideat	41
9.3 Johtopäätökset.....	42
Lähteet	45

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Työpajan aikataulu- ja sisältösuunnitelma

Liite 3. Pienryhmätyöskentelyn reflektointikysymykset

Liite 4. VIA-vahvuustestin ohje Erja Sandbergia (2016) mukaillen

Liite 5. Aineiston teemoittelutaulukko

Liite 6. Power point -esitys: Vahvuuksien kautta itseohjautuvaksi terveydenhuoltoalan ammattilaiseksi – työpaja

Johdanto

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana on maailmanlaajuinen ongelma terveydenhuoltoalan pito- ja vetovoimatekijöiden heikkenemisestä ja siitä seuraavasta sairaanhoitajien alanvaihdosta. Hoitotyöntekijöitä tullaan tarvitsemaan maailmanlaajuisesti lisää noin 18 miljoonaa vuoteen 2030 mennessä nykytilanteeseen verrattuna (WHO 2021). Myös Suomessa sosi-aali- ja terveydenhuoltoalan vetovoima on heikentynyt selvästi. Lähihoitajista lähes puolet kokee alan vetovoiman heikoksi (Hahtela 2019; Coco & Roos 2020). Eläköitymisen ja hoi-tajien alalta poisvaihdon vuoksi Suomi tulee tarvitsemaan vuoteen 2030 mennessä 30 000 uutta hoitajaa poislähteneiden tilalle (Keva 2021).

Hoitotyöntekijöiden riittävyyden takaamiseksi hoitotyön vetovoimaisuuden edistämistä on tärkeä tarkastella yksilön, organisaation ja yhteiskunnan tasolla (Salminen-Tuomaala & Herttuaala 2022). Helanderin ym. (2019) mukaan nuoret sairaanhoitajat kokevat sairaanhoi-tajuuden arvostuksessa, johtamisessa, koulutuksessa, etenemismahdollisuuksissa sekä hoitoalan työssä olevan paljon puutteita. Näiden koetaan aiheuttavan tyytymättömyyttä ja altistavan ammatista lähtemisen ajatuksille.

Psykologisen voimaantumisen, autonomian tunteen ja vaikutusmahdollisuuden päätöksentekoon on todettu korreloivan aikomukseen pysyä alalla (Salminen-Tuomaala & Herttuaala 2022). Tunne oman työn hallittavuudesta ja päätöksentekomahdollisuudesta vaikuttavat autonomian tunteeseen ja työssäjaksamiseen (Salminen-Tuomaala 2023). Psykologisen pääoman lisäksi omien motivaatiotekijöiden ja vahvuuksien tunnistamisen on todettu olevan yksi keskeisimmistä uraa ohjaavista elementeistä, sillä sisäisen motivaation perusluonne säilyy melko muuttumattomana läpi elämän (Airo ym. 2008). Korealaistutkijoiden An ym. (2020) mukaan sairaanhoitajien positiivinen psykologinen pääoma on yhteydessä hoitotyön tuloksellisuuteen ja mielekkyyteen sekä hoitotyön laatuun. Vaikka osa kyseiseen tutkimukseen osallistuneista sairaanhoitajista koki työuupumusta, niihin, joilla on suurempi psykolo-ginen pääoma, uuvuttavat tilanteet vaikuttivat vähemmän. He myös suoriutuivat uuvutta-vista tilanteista paremmin.

Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda työpajamalli vahvuuksien ja sisäisten motivaatioteki-jöiden tunnistamisesta osaksi Laurea-ammattikorkeakoulun ammatillisen kehittymisen ja urasuunnittelun kokonaisuutta. Tavoitteena on tukea urasuuntautuneisuutta, ohjata oikean-laista osaamista oikeaan kohteeseen ja ennaltaehkäistä tulevien sairaanhoitajien alalta

poistumista vahvuuksien tunnistamisen, sisäisen motivaation ja positiivisen psykologisen pääoman kehittämisen avulla. Työpajamallin tavoitteena on myös tuoda esille asioita, jotka herättävät osallistujia pohtimaan ja tunnistamaan oman sisäisen motivaation ja vahvuuksien merkitystä alalle kiinnittymisessä itseohjautuvuusteorian mukaisesti.

Opinnäytetyö toteutetaan tutkimuksellisenä kehittämistyönä ja sen lähestymistapana on toimintatutkimus. Kehittämistyö tehtiin osana Euroopan sosiaalirahaston ja Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamaa Hyvinvoiva Terveystuella-hanketta. Työelämäkumppanina kehittämistyössä toimi Laurea-ammattikorkeakoulu. Työn hyöty peilautui siihen, voidaanko kehittämistyöllä kehittää tulevaisuuden opiskelu- ja työelämää sosiaali- ja terveysalalla hankkeen tavoitteiden mukaisesti kartoittamalla ja tunnistamalla omia vahvuustekijöitä ja sisäisen motivaation lähteitä.

Kehittämistyöhön liittyneessä työpajassa työskentelymenetelminä käytettiin reflektointia, minuuttikierrosta sekä VIA-vahvuustestin avulla hahmoteltavaa omien vahvuuksien tunnistamista. Työpajan lopussa opiskelijoilla teetettiin laadullista tutkimusaineistoa tuottava kysely, minkä pohjalta lopullista työpajamallia arvioitiin ja kehitettiin.

1 Kehittämistyön lähtökohdat

1.1 Nykytilan ja tarpeen kuvaus

Terveydenhuoltoalan pito- ja vetovoimatekijöiden heikkeneminen ja siitä seuraava sairaanhoitajien alanvaihto on maailmanlaajuinen ongelma. Kansainvälisen Sairaanhoitajaliiton (ICN) mukaan jopa 10–15 % hoitajista saattaa lopettaa työnsä koronapandemian seurauksena vuoteen 2030 mennessä (Vartiainen 2021). Maailmanlaajuisesti alan vaihtoa suunnittelee lähes neljännes hoitotyöntekijöistä (Koehler & Olds 2021). Vastavalmistuneet hoitajat kokevat sairaanhoitajuuden arvostuksen, johtamisen, palkkatason, liian suureksi kasvaneen fyysisen ja psyykkisen kuorman sekä etenemismahdollisuuksien lisäksi koulutuksessa olevan puutteita (Helander ym. 2019). Hoitotyöntekijöiden riittävyyden takaamiseksi vetovoimaisuuden edistämistä onkin tärkeä tarkastella organisaation ja yhteiskunnallisen tason lisäksi erityisesti yksilön näkökulmasta.

Tässä kehittämistyössä paneudutaan sairaanhoitajaopiskelijoiden vahvuuksien tunnistamiseen ja psykologisen pääoman kehittämiseen työpajatoiminnan, reflektoinnin ja VIA- vahvuustestin avulla, sillä psykologisen voimaantumisen, autonomian tunteen sekä päätöksenteko- ja vaikutusmahdollisuuden on todettu korreloivan tyytyväisyyteen ja aikomukseen pysyä alalla. (Salminen-Tuomaala & Herttuala 2022). Tulevaisuudessa työelämään siirtyvien sairaanhoitajaopiskelijoiden positiivisen psykologisen pääoman kehittämiseen, osaamisidentiteettiin, minäpystyvyyteen, koherenssin tunteeseen sekä resilienssiin eli psyykkiseen selviytymiskykyyn olisi tärkeä kiinnittää huomiota, jotta alalta poistumisen trendi saataisiin pysäytettyä (Salminen-Tuomaala 2023). Ristikangas & Grünbaum (2014, 30–31) korostavat, että työelämässä esihenkilö pyrkii saamaan työntekijöiden vahvuudet esille ja hyödyntämään niitä, joten vastaavasti myös työntekijän olisi tärkeää tunnistaa omat vahvuutensa.

1.2 Yhteistyökumppani

Työelämälähtöisenä yhteistyökumppanina kehittämistyössä toimi Laurea-ammattikorkeakoulu, joka on toiminut vuodesta 1991 alkaen Vantaalla ensimmäisten kokeiluluvan saaneiden ammattikorkeakoulujen joukossa. Tuolloin koulu toimi nimillä Vantaan ammattikorkeakoulu ja Espoon-Vantaan ammattikorkeakoulu. Vuonna 2001 ammattikorkeakoulun nimeksi vakinaistui Laurea-ammattikorkeakoulu. Nykyään toimipisteitä on Tikkurilassa, Otaniemessä, Leppävaarassa, Hyvinkäällä, Lohjalla ja Porvoon kampuksilla.

Ammattikorkeakoulussa opiskelee noin 9900 opiskelijaa, henkilökuntaan kuuluu noin 660 jäsentä sekä yli 34 700 alumnia. (Laurea 2023.)

Laurea-ammattikorkeakoulussa toimintaa ohjaavia arvoja ovat avoimuus, vaikuttavuus ja vastuullisuus. Avoimuudella tarkoitetaan kaikkien toimintojen läpinäkyvyyttä. Korkeakoulussa jaetaan avoimesti osaamista, tietoa ja materiaaleja. Avoimuus luo osaltaan keskinäistä luottamusta. Vaikuttavuus arvona ohjaa Laurean toimintaa. Yhteiskunnallinen vaikuttavuus lisää työelämäosaamista ja elinvoimaisuutta. Vastuullisuus arvona näkyy vastuun ottamisena oman työn tuloksista ja yhdessä tekemisestä. Laureassa huomioidaan kaikessa toiminnassa taloudellisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti kestävä kehitys sekä luodaan uusia kestävän kehityksen ratkaisuja opetuksen ja TKI-toiminnan avulla. (Laurea 2023.)

Kehittämistyö on osa Hyvinvoiva Terveystuotto-hanketta, jossa Laurea-ammattikorkeakoulu, Sairaanhoidtajaliitto ja AtCare-yritys toimivat yhteistyössä. Hanketta rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto ja Sosiaali- ja terveysministeriö. Hankkeen tavoitteena on terveydenhuollon ammattilaisten hyvinvoinnin vahvistaminen sekä terveydenhuoltoalan pito- ja vetovoiman lisääminen. Hankkeen tavoitteena on myös varmistaa terveydenhuoltohenkilökunnan hyvinvointi ja psyykkisen tuen laajamittainen saatavuus. Hanke tähtää yhteiskehittämiseen ja uuden toimintamallin pilotointiin, sekä sitä tukevaan, suurelle kohderyhmälle suunnattuun verkkopalveluun. Hankkeen yhtenä tavoitteena on luoda erilaisia toimintamalleja ja ratkaisuja terveydenhuoltoalalla jaksamisen ja työn houkuttelevuuden tueksi. Sitä kautta mahdollistetaan työvoiman saatavuus tulevaisuudessakin. (Hyvinvoiva Terveystuotto-hanke.)

1.3 Tavoite, tarkoitus ja kehittämistehtävät

Kehittämistyön tavoitteena oli tukea urasuuntautuneisuutta, ohjata oikeanlaista osaamista oikeaan kohteeseen ja ennaltaehkäistä hoitajien alalta poistumista vahvuuksien tunnistamisen, sisäisen motivaation ja positiivisen psykologisen pääoman kehittämisen avulla. Työpajamallin tavoitteena oli myös tuoda esille asioita, jotka herättävät osallistujia pohtimaan ja tunnistamaan oman sisäisen motivaation ja vahvuuksien merkityksiä alalle kiinnittymisessä itseohjautuvuusteorian mukaisesti. Kehittämistyön tarkoituksena oli luoda työpajamalli vahvuuksien ja sisäisten motivaatiotekijöiden tunnistamisesta osaksi Laurea-ammattikorkeakoulun ammatillisen kehittymisen ja urasuunnittelun kokonaisuutta.

Työpajamallin toimivuutta testattiin ensimmäistä kertaa Laurea-ammattikorkeakoulun ammatillisen kehittymisen ja urasuunnittelun kokonaisuudessa. Työpajan tavoitteena oli kerätä

tietoa työpajatyöskentelystä ja opiskelijoiden kokemuksista kyselylomakkeen (Liite 1) avulla vahvuustyöskentelyn vaikutuksesta urasuuntautuneisuuteen ja alalla pysyvyyteen sekä lisätä yksilön tietotaitoa ja oman osaamisen reflektointia.

Hyvinvoiva Terveysthuolto -hankkeen yhtenä tavoitteena on uusien toimintamallien avulla lisätä terveydenhuoltoalan vetovoimaisuutta, ja siihen tarpeeseen tämä työ pyrki vastamaan hankkeen tavoitteiden mukaisesti. Laurea-ammattikorkeakoulun arvoin kuuluu muun muassa uusien toimintamallien kokeilu ja aktiivinen TKI-toiminta. Kehittämistyön tuloksia voidaan jatkossa hyödyntää Laurea-ammattikorkeakoulun uraopintojen työelämä- ja työnhakutaitojen opintokokonaisuudessa.

Kehittämistyön kehittämistehtävät keskittyvät konkreettiseen ongelmaan tai haasteeseen, jota halutaan ratkaista tai kehittää. Ne ovat luonteeltaan käytännönläheisiä ja suuntautuvat kohti toiminnan kehittämistä. Kehittämistehtävät pyrkivät luomaan muutoksia ja parannuksia käytäntöön. (Ojasalo 2015.) Tämän kehittämistyön kehittämistehtävät ovat:

1. Tietoperustan rakentaminen sisäisestä motivaatiosta ja vahvuuksien tunnistamisesta ja niiden merkityksestä urasuunniteluun ja ammatilliseen kasvuun
2. Kehittämistyön toiminnallinen osuus: vahvuustyöskentely-työpajamallin pilotointi
3. Selvittää, miten sairaanhoitajaopiskelijat kokevat vahvuustyöskentelyn
4. Selvittää, miten vahvuustyöskentely lisää urasuuntautuneisuutta sairaanhoitajaopiskelijoilla Hyvinvoiva Terveysthuolto hankkeen tavoitteiden ja Laurea-ammattikorkeakoulun arvojen mukaisesti

2 Ammatillinen kasvu ja urasuunnittelu

Terveydenhuollon ammattihenkilöitä koskeva lainsäädäntö (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994/559) velvoittaa terveydenhuollon ammattihenkilön ylläpitämään ammattitaitoaan. Terveydenhuollon ammattihenkilön tulee kehittää ammattitoiminnassaan tarvitsemaansa tietoja ja taitoja sekä perehtyä ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Sairaanhoidajan on noudatettava työssään yleisesti hyväksytyjä, laadukkaan ja eettisen hoitokäytännön periaatteita. Sairaanhoidajan arvot ovat periaatteita ja eettisiä ohjenuoria, jotka ohjaavat toimintaa ja päätöksentekoa ammatissaan. Nämä arvot korostavat potilaiden hyvinvointia, ihmisarvoa ja ammatillista vastuuta. Yleisesti tunnustettuja arvoja ovat mm. ihmisarvo, kunnioitus, empatia, myötätunto, eettisyys ja ammatillinen vastuu. Sairaanhoidajan tulee huolehtia ajantasaisesta itsensä kehittämisestä sekä ammatillisesta kasvusta koko työuransa ajan. Wallinin (2012) mukaan ammattitaidon kehittämisen ja työhön sitoutumisen välillä on havaittavissa selkeä yhteys. Sairaanhoidajan ammatillisessa kasvussa on tärkeää tunnistaa omat vahvuutensa ja kehityskohteensa sekä pyrkiä kehittämään niitä. Terveydenhuoltoalan ammatissa toimiminen edellyttää työntekijältä niin pitkäjänteistä itseohjautuvuutta kuin henkilökohtaista- ja ammatillistakin kasvua.

Ammatillinen kasvu ja identiteetin rakentuminen ovat ammattialan yhteiskunnallisten ja sosiaalisten käytäntöjen vuorovaikutusta, johon vaikuttavat lisäksi yksilön elämänhistorian aikana rakentuneet ja muokkautuneet henkilökohtaiset merkitykset ja käsitykset työhön liittyvistä arvoista ja eettisistä periaatteista. Tulevaisuuden odotukset työstä ja omien päämäärien sovittaminen osaksi työelämää nähdään tärkeänä osana ammatillisen kasvun prosessia. Pitkät työurat ovat osaltaan osoitus yhdestä ammatillisen sitoutumisen muodosta. Niiden edellytyksinä on kuitenkin mahdollisuus terveydenhuoltoalan ammattilaisen henkilökohtaiseen kasvuun sekä eettinen ja laadukasta työskentelyä korostava organisaatiokulttuuri. Tarvitaan myös yhteiskunnan rakenteiden muutosta, jotta nämä arvot ja käytänteet pääsevät toteutumaan. (Wallin 2012.)

Urasuunnittelu on kokonaisvaltaista tulevaisuuteen orientoitumista ja oman identiteetin työstämistä. Urasuunnittelu on prosessi, jossa yksilö tarkastelee ja määrittelee omia tavoitteitaan, mielenkiinnon kohteitaan, vahvuuksiaan ja arvojaan liittyen omaan työ- ja ammatilliseen kehitykseen. Se on henkilökohtainen prosessi, joka voi vaihdella elämäntilanteen ja tavoitteiden mukaan. Urasuunnittelu auttaa yksilöitä tekemään tietoisia päätöksiä oman ammatillisen polkunsuhteen ja ohjaa heitä kohti haluamiaan uratavoitteita. Urasuunnittelu

mahdollistaa suunnan, joka auttaa saavuttamaan ammatillisen menestyksen ja tyytyväisyyden. (ELGPN 2013.)

Laurea-ammattikorkeakoulu noudattaa pedagogista ohjelmaa, jossa korostetaan opiskelijan osaamista ja minäpystyvyyden tunteita. Nämä puolestaan rakentuvat vuorovaikutuksessa yhdessä toisten kanssa. Laureassa uskotaan laadukkaan ohjauksen vahvistavan opiskelijan aktiivista roolia itsenäisenä toimijana, itseohjautuvuuden mahdollistamista ja kokemusta osallisuudesta. Myös urasuunnittelutaitojen nähdään lisäävän opiskelijan hyvinvointia. Laureassa tiedostetaan se, että opiskelijat tulevat erilaisista taustoista, heillä on erilaisia tarpeita ja tavoitteita sekä yksilöllinen taito pohtia ja tunnistaa omaa osaamistasoaan. Vuorovaikutus auttaa opiskelijaa tunnistamaan oman ajattelun kehittymistä sekä reflektoidaan ammatti-identiteettiin liittyviä näkökohtia. (Laurean pedagoginen ohjelma 2023–2025.) Bartonin & Kahnin (2019) mukaan oppiminen onkin yksinkertaistettuna vuorovaikutusta ja yhdessä reflektointia ryhmässä. Myös Katajiston ym. (2023) mukaan omien vahvuuksien tiedostaminen ja niiden käyttäminen voi näkyä kasvuasenteen lisääntymisenä eli opiskelija uskaltaa tarttua erilaisiin mahdollisuuksiin ja ottaa ne oppimiskokemuksina ilman pelkoa virheistä ja epäonnistumisesta. Positiivisen psykologian ajattelun mukaan tämä lisää resilienssiä ja uskoa omaan tekemiseen. (Barton & Kahn, 2019).

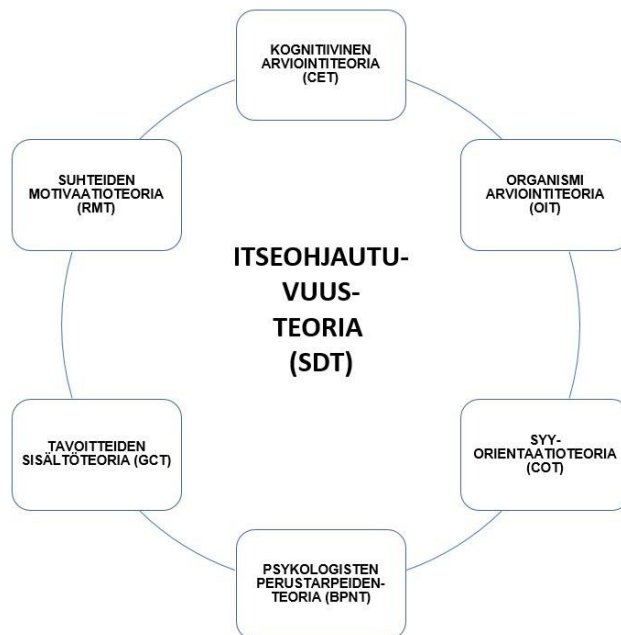
3 Itseohjautuvuus

Seuraavissa kahdessa pääluvussa esitellään kehittämistyön teoreettinen viitekehys. Teoreettinen viitekehys muodostuu Richard Ryanin ja Edward Decin vuonna 1985 julkaisemasta itseohjautuvuusteoriasta sekä Martin Seligmanin positiiviseen psykologiaan pohjautuvista luontevahvuuksista. Tämä pääluku käsittelee itseohjautuvuutta ja sen keskeisiä käsitteitä, joita ovat itseohjautuvuusteoria, kognitiivinen arviointiteoria, psykologisten perustarpeiden teoria, motivaatio, autonomia, kyvykkyys, yhteenkuuluvuus ja hyväntekeminen.

Richard Ryanin ja Edward Decin vuonna 1985 julkaisema itseohjautuvuusteoria (Self-Determination Theory, SDT) käsittelee ihmisen motivaatiota, hyvinvointia ja psykologisia perustarpeita. SDT:n olettamuksena on, että ulkoisten palkkioiden tai pakotteiden, kuten aikarajojen, uhkausten, vaatimusten tai kontrolloinnin käyttämisen lisääntyessä sisäinen motivaatio vähenee (Ojanen 2014). SDT sisältää kuusi osateoriaa (Kuva 1), jotka ovat 1) kognitiivinen arviointiteoria (Cognitive Evaluation Theory, CET), 2) organismi integraatioteoria, (Organism integration theory, OIT), 3) syyorientaatioteoria (Causality Orientations Theory, COT), 4) psykologisten perustarpeiden teoria (Basic Psychological Needs Theory, BPNT), 5) tavoitteen sisältöteoria (Goal Contents Theory, GCT), 6) suhteiden motivaatioteoria (Relationships Motivation Theory, RMT). (Self-Determination Theory 2023.)

Kehittämistyön tietoperustana käytetään Itseohjautuvuusteoriaan kuuluvaa kahta osateoriaa; kognitiivista arviointiteoriaa sekä psykologisten perustarpeiden teoriaa. Kognitiivinen arviointiteoria (CET) käsittelee sisäistä motivaatiota (Intrinsic Motivation) ja sitä, kuinka palkkiot ja ihmisten väliset kontrollit vaikuttavat sisäiseen motivaatioon ja kiinnostukseen. Sisäinen motivaatio syntyy yksilön omien arvojen ja tavoitteiden pohjalta. CET korostaa autonomian roolia sisäisen motivaation edistämässä, mikä on tärkeää etenkin koulutuksessa, taiteessa ja urheilussa. (Self-Determination Theory 2023.) Airo ym. (2008, 51) pitävät motiiveja eli tarpeita ihmistä ohjaavina sisäisinä voimina. Motiiveista muodostuva motivaatio ratkaisee yksilön suuntautumisen ja sinnikkyuden asioiden tavoittelussa. Tämä ratkaisee usein myös sen, miten yksilö onnistuu oman osaamisensa kehittämisessä.

Psykologisten perustarpeiden teoria (BPNT) puolestaan nostaa esiin yksilön kolme perustarvetta, jotka ovat autonomia (autonomy), kyvykkyys (competence) ja yhteenkuuluvuus (relatedness). Vuonna 2015 Ryan ja suomalainen psykologian tohtori Martela ovat nostaneet kolmen perustarpeen rinnalle neljännen perustarpeen, hyväntekemisen (benovolens) (Martela & Ryan 2016). Näiden neljän psykologisen perustarpeen täyttymisen voidaan olettaa olevan edellytyksiä sisäisen motivaation syntymiselle. (Deci & Ryan 2000, 227.)



Kuva 1. Itseohjautuvuusteoria osa-alueineen Decia & Rynian (2000) mukailleen

3.1 Autonomia

Martelan & Jarengon (2014) julkaisussa ”Sisäinen motivaatio” autonomialla eli vapaaehtoisuudella tarkoitetaan yksilön kokemusta siitä, että hän on vapaa päättämään itse tekemisistään. Yksilön on mahdollista toimia ja valita vapaaehtoisesti ja pakottomasti, eikä hän toimi saadakseen ulkoisia palkkioita toiminnastaan. Autonomian vastakohtana voidaan pitää tiukasti kontrolloitua, pakotettua tekemistä. Autonominen toiminta koetaan vapaaehtoiseksi, jolloin yksilö kokee motivaation kumpuavan hänen sisältään ilman ulkopuolisia houkuttimia. Ylenpalttinen kontrollointi voi tuhota autonomian kokemuksen. Olennaista autonomian tunteen synnylle voidaan nähdä olevan se, kokeeko yksilö esimerkiksi työyhteisön tavoitteet ja arvot omikseen. (Martela & Jarenko 2014, 29.)

Myös Ryanin & Decin (2017) mukaan autonomia on sitä, että ihmisen toiminta ja käyttäytyminen ovat yhteneväisiä yksilön arvojen ja kiinnostuksenkohteiden kanssa. Toimiessaan autonomisesti yksilön käyttäytyminen on kokonaisvaltaisesti sitoutunutta. Jos taas ihminen toimii vasten omaa tahtoaan, voi syntyä ristiriidan kokemus. Autonomia auttaa tyydyttämään muita perustarpeita, mutta sitä ei suoranaisesti kuitenkaan voida nostaa muiden perustarpeiden yläpuolelle. Martela & Jarenko (2015, 83–84) pitävät vapaaehtoisuuden toteutumista omassa elämässä ja valintojen tekemisessä tärkeänä. Aluksi on kuitenkin tunnistettava omat kiinnostuksen kohteet, joista innostuu ja joita arvostaa. Omaa elämää tulee

myös muuttaa niin, että pääsee toteuttamaan omia kiinnostuksen kohteitaan. Vapaaehtoisuuden vaikutuspiirissä toimiessaan yksilön tulee tunnistaa omat arvonsa ja kiinnostuksen kohteensa, joten itsetutkiskelu ja omien vahvuuksien tunnistaminen ovat edellytyksiä vapaaehtoisuuden toteutumiseksi.

3.2 Kyvykkyys

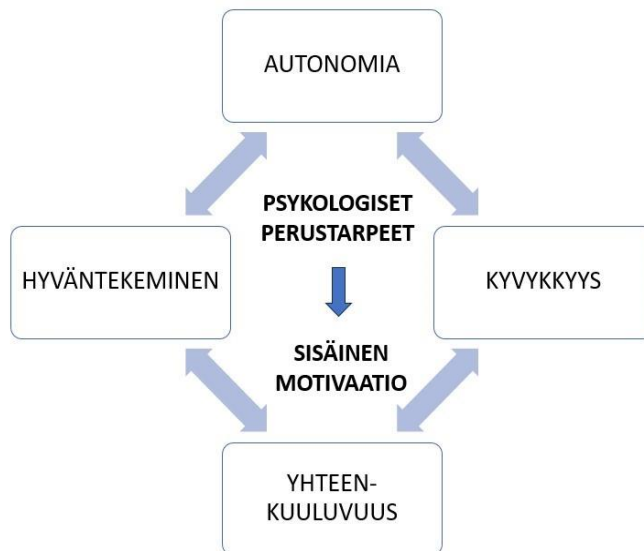
Kyvykkyuden perustarpeessa on Martelan & Jarengon (2015) mukaan kyse siitä, että yksilö tuntee osaavansa asiansa ja saavansa tuloksia aikaan pakottomasti. Eritoten on kyse aikaansaamisesta ja osaamisentunteesta. Kyvykkyuden vastakohtana voidaan pitää kokemusta siitä, että tekeminen ei virtaa eikä tuloksiakaan synny. Kyvykkyuden kokemuksen saavuttamiseen tarvitaan turvalliset perusolosuhteet, selkeät päämäärät ja mahdollisuus palautteen saamiseen. Vapaaehtoisuuden ja kyvykkyuden kokemukset auttavat ihmistä toteuttamaan itseään ja tekemään niitä asioita, jotka hän kokee läheisiksi. Kyvykkyys on tunnetta siitä, että taitaa jonkin asian, ja pystyy suoriutumaan siitä, sekä kehittymään siinä (Ryan & Deci 2020).

3.3 Yhteenkuuluvuus

Yhteenkuuluvuuden perustarve on yhteyden kokemista toisiin ihmisiin. Yhteenkuuluvuus syntyy tunteesta, että välitetään, ja myös itse välittää kanssaihmisistä. Ihmisyyteen kuuluu kokemus siitä, että olemme hyväksytyjä ja arvostettuja omina itsenämme. Yhteisössä, kuten oppimisympäristössä, välittämisen kokemus muodostuu keskinäisestä arvostuksesta ja hyvästä yhteishengestä. Pelkkä yhteisöllisyys ja välittäminen eivät kuitenkaan vielä riitä, vaan yksilöllä on myös tarve tuntea, että hän voi ponnistelujensa kautta saada hyvää aikaan toisille ihmisille. Niin vapaa-ajalla kuin opiskelu- ja työelämässäkin tarvitaan ympärille ihmisiä, jotka hyväksyvät toisensa sellaisina kuin ovat. (Martela & Jarenko 2015, 60–61.)

3.4 Hyväntekeminen

Ihmisellä voidaan nähdä olevan luontainen taipumus muiden auttamiseen ja hyväntekemiseen. Hyväntekemisen perustarve syntyy kokemuksesta, että yksilön toimilla on vaikutusta ympäröivien ihmisten elämään. Merkityksellisyyden kokemus kumpuaa Martelan & Jarengon (2015, 62) mukaan hyväntekemisestä toisille. Hyväntekemisestä ei hyödy vain yhteisö, vaan myös yksilö ja hänen oma hyvinvointinsa ja terveytensä.



Kuva 2. Psykologiset perustarpeet ja sisäinen motivaatio Martelaa & Rynian (2016) mukailen

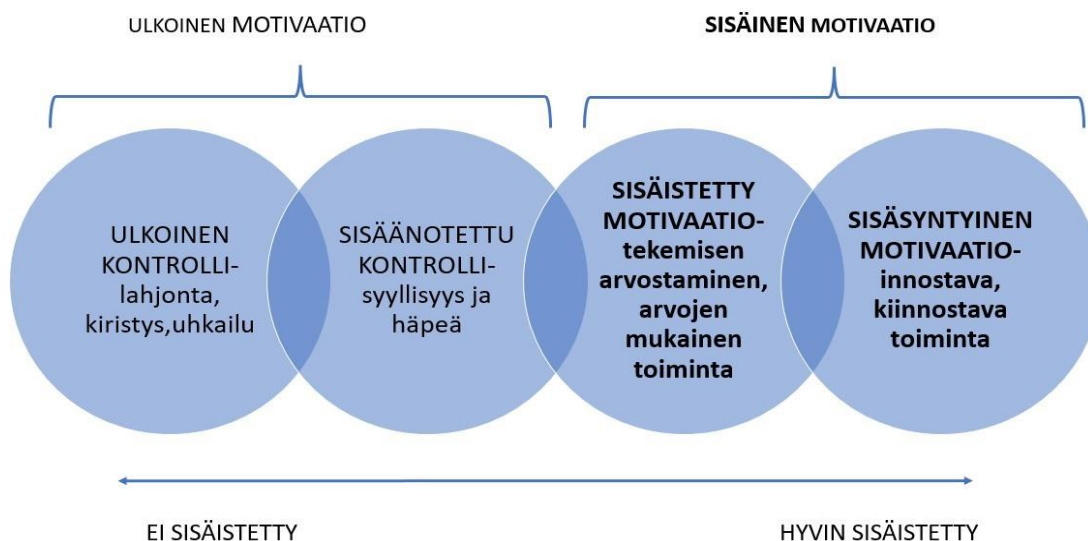
3.5 Motivaatio

Motivaatio pohjautuu latinankieliseen sanaan “motivus” ja tarkoittaa liikkeelle panevaa ja liikkeellä pitävää voimaa. Motivaatio on sisäinen voima, joka ohjaa mihin suuntaudumme ja miten sinnikkäästi jotain asiaa tavoittelemme. Vahvan sisäisen motivaation omaava ihminen suoriutuu useimmiten tehtävistään ja rooleistaan paremmin kuin ulkoa päin ohjautuvaan motivaatioon turvautuva. Omien motivaatiotekijöiden tunnistaminen on yksi keskeisimmistä uraa ohjaavista elementeistä, sillä sisäisen motivaation perusluonne ei juurikaan koe muutoksia elämän aikana. (Airo ym. 2008.)

Martelan & Jarengon (2014) mukaan sisäsyntyinen motivaatio ohjaa ihmisen toimintaa niin, että hän on valmis ponnistelemaan tavoitteidensa saavuttamiseksi mielekkääksi kokeimiensa asioiden parissa ilman ulkoisen palkkion saamista. Sisäinen motivaatio kumpuaa ihmisestä sisältä päin. Tällöin yksilö hakeutuu aktiivisesti tekemään asioita, joista hän nauttii. Tehtävä itsessään vetää yksilöä puoleensa, jolloin koetaan halua heittäytyä tekemiseen riippumatta siitä, onko tarjolla ulkoista palkkiota. Koska yksilö haluaa lähtökohtaisesti tehdä sisäisesti motivoituneita tehtäviä, hänen ei tarvitse pakottaa itseään pysymään asiassa. Tällöin energiaa riittää luontaisesti eikä tekeminen kuormita yhtä paljon kuin ulkoisesti

motivoitu tekeminen. Sisäisesti motivoitunut yksilö hakeutuu siis aktiivisesti tekemään niitä asioita, jotka juuri hänestä tuntuvat mielenkiintoisilta ja motivoivilta. Opiskelussa ja työyhteisössä opettajan tai johtajan voi olla haastavaa vaikuttaa motivaation syntymiseen tai lisäämiseen, mikäli opiskelija ei ole sisäisesti motivoitunut tai tunnista omia vahvuuksiaan ja tekijöitä, jotka häntä motivoivat.

Sisäinen motivaatio voidaan jakaa sisäistettyyn motivaatioon ja sisäsyntyiseen motivaatioon (Kuva 2). Sisäsyntyisessä motivaatiossa ihminen kokee itse tekemisen innostavana ja nautinnollisena. Sisäistetyssä motivaatiossa tekeminen puolestaan tuntuu mielekkäältä, koska sen arvot kohtaavat itselle tärkeäksi koetut asiat. Vaikka sisäsyntyisen motivaation kuvataan olevan kaikkein vahvin motivaation muoto, on sen taso häilyvämpää. Näin ollen pitkäjänteisen tekemisen kannalta sisäistetyn motivaation vahvuuden voidaan todeta olevan olennaisempaa (Martela & Jarenko 2015). Oppimisessa motivaatio edesauttaa opiskelijaa sitoutumaan oppimistavoitteisiin ja löytämään sisäisen motivaation keinoja saavuttaakseen asettamansa päämäärän ja lopputuloksen. (Hakala 2017, 8). Motivaatio on siten oppimisenkäyttövoima.



Kuva 3. Motivaatiotyypit Martelaa & Jarenkoa (2015) mukailten

4 Vahvuudet ja niiden tunnistaminen

Toinen kehittämistyötä ohjaava tietoperusta muodostuu vahvuuksista ja niiden tunnistamisesta. Tässä pääluvussa käsitellään positiivista psykologiaa ja luontevahvuuksia, jotka yhdysvaltalainen professori Martin Seligman erotti 2000-luvun vaihteessa psykologiasta omaksi osa-alueekseen. Sen keskeisenä periaatteena on yksilön vahvuuksien kehittäminen. Erityisesti onnistumisiin, edistysaskeliin, vahvuuksiin ja voimavaroihin kiinnitetään huomiota. Yksilön heikkoudet pyritään voittamaan vahvistamalla, tunnistamalla ja kehittämällä luonteen vahvuuksia. Luontevahvuudet (Character strengths) ovat luontaisia ominaisuuksia, jotka vaikuttavat tapaamme toteuttaa itseämme. Niitä voidaan pitää myös kykyinä tai luonteen ominaisuuksina, jotka auttavat meitä saavuttamaan arvokkaina pitämiämme asioita. Aito luontevahvuus ulottuu tunteisiin ja tunnereaktioihin, valintojen tekemiseen, kiinnostuksen suuntautumiseen ja ennako-odotuksiin. (Mattila 2008; Hakanen, 2021.)

Luontevahvuuksia on jokaisella ja niiden ilmeneminen on hyvin yksilöllistä. Usein ominaisuuksia ja luontevahvuuksia ei tunnisteta emmekä osaa hyödyntää niitä esimerkiksi arjessa, työssä tai harrastuksissa. Aktan-Collan & Eerolan (2023) tutkimuksen mukaan noin 33 % tunnistaa omia vahvuuksiaan riittävän hyvin. Kaikki luontevahvuudet ovat moraalisesti arvokkaita ja hyvinvointia tuottavia. Tärkeintä luontevahvuuksien hyödyntämisessä on löytää kohtuullisuuden periaate, sillä niitä voi käyttää myös liikaa tai liian vähän, mikä voi haitata omaa tai muiden hyvinvointia. Jokaisella on luontevahvuuksien lisäksi kasvuvahvuuksia, jotka voivat tuoda uudenlaisia näkökulmia tavoitteiden saavuttamiseen ja haasteiden ylittämiseen. (Wenström 2022, 41–42.)

4.1 Vahvuudet sairaanhoitajan työssä

Sairaanhoitajan työssä tarvitaan monenlaisia ominaisuuksia. Yksi näistä on tunneäly, jonka avulla yksilö osaa tunnistaa ja nimetä tunteitaan, mutta myös tunnistaa muiden tunteita ja käyttää näitä oman ajattelunsa ja toimintansa pohjana. Kokemukseen tunneälystä vaikuttavat niin vuorovaikutustaidot, empatian osoittamisen taidot, motivointitaidot kuin kyky motiivoida ja osallistaa. (Salminen-Tuomaala 2020.) Golemanin tunneälyteorian mukaan tunneälyä voidaan kehittää itsetuntemuksen ja omien vahvuuksien tunnistamisen avulla (Goleman 2012, 72–73).

Koulutus.fi -sivuston tekemän (2022) selvityksen mukaan työnantajat arvostavat sairaanhoitajan oma-aloitteisuutta, itsenäistä työtettä ja organisointikykyä. Moniammatillista yhteistyötä tehdessä vuorovaikutustaidot ja hyvät yhteistyötaidot ovat tarpeellisia

ominaisuuksia. Ammattitaitoaan ylläpitävistä sairaanhoitajista kiinnostutaan ammatillisesti. Tilanteiden muuttuessa nopeastikin terveydenhuoltoalalla tärkeitä ominaisuuksia ovat myös ennakkointikyky, joustavuus sekä valmius kolmivuorotyöhön.

4.2 VIA-vahvuustesti

Tässä kehittämistyössä vahvuuksien tunnistamisessa käytettiin apuna VIA-vahvuustestiä (Values In Action), joka on tieteelliseen tutkimukseen perustuva, maksuton luonteenvahvuuksia kartoittava sähköisesti tehtävä testi. Testin tekeminen vie aikaa n. 45 minuuttia. Testi määrittelee vastausten perusteella henkilökohtaiset luonteenvahvuudet. Luonteenvahvuuksia on 24, jotka laitetaan kartoituksessa järjestykseen sen mukaan, mitkä ovat kaikista vahvimpia ja ominaisimpia. Testin ajatuksena on tunnistaa jokaisen luontaiset, synnynäiset ja opitut vahvuudet ja hyödyntää niitä.

Kartoituksessa ydinvahvuudet ovat raportin alkuosassa ja niitä on yleensä 3–7. Ne ovat yleensä helposti tunnistettavissa, ja ne voidaan tunnistaa myös esimerkiksi luonteenvahvuuksien listauksesta ilman testin tekemistä. Raportin kärkeen voi nousta myös tukivahvuuksia, jotka voivat elämäntilanteen mukaan olla vahvasti käytössä. Esiin tulleet vahvuudet suositellaan käytävän läpi kolmen E:n periaatteella.

ESSENTIALS: Vahvuus on osa henkilön olemusta ja identiteettiä. Vahvuuden käyttämisestä tulee tunne, että tällainen minä juuri olen.

EFFORTLESS: Vahvuuden käyttö tuntuu helpolta ja vaivattomalta. Sitä käyttäessä voi helposti flow'n eli virtaavuuden tunteen.

ENERGIZING: vahvuuden käyttö ruokkii omistautumista, innostusta ja motivaatiota ja energiaa.

Luonteenvahvuudet, joihin edellä mainitut väittämät sopivat, ovat ydinvahvuuksia. Muut kartoituksessa esiin tulleet vahvuudet ovat tukivahvuuksia tai tilannekohtaisia vahvuuksia. Raportin loppupäähän sijoittuvat vahvuudet ovat kasvuvahvuuksia, jotka tarjoavat näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Nämä kasvuvahvuudet voivat auttaa löytämään uudenlaisia ratkaisuja tai malleja tärkeissä projekteissa tai elämän käännekohtissa. Tiedostamalla nämä vahvuudet itsetuntemus vahvistuu ja kipukohtien ja haasteiden ylittäminen helpottuu. (Wenström 2022.)

Seligman ja Peterson ovat kehittäneet luontevahvuuksiin keskittyvän VIA-vahvuustestin (Values in action). Tämän perusteella he ovat erotelleet 24 yleismaailmallista luontevahvuutta, jotka pohjautuvat kuuteen eri ominaisuuteen (Taulukko 1).

Ominaisuus	Luonteenvahvuus
viisaus ja tieto	luovuus, uteliaisuus, arviointikyky, oppimisen ilo ja näkökulmanottokyky
rohkeus	rohkeus, sinnikkyys, rehellisyys ja innostus
inhimillisyys/ humaanisuus	rakkaus, ystävällisyys ja sosiaalinen älykkyys
oikeudenmukaisuus	yhteistyö, reiluus ja johtajuus
kohtuullisuus	anteeksianto, vaatimattomuus/nöyryys, harkitsevuus ja itsesäätelykyky
henkisyys ja merkityksellisyys	kauneuden ja erinomaisuuden arvostaminen, kiitollisuus, toiveikkuus, huumori ja henkisyys

Taulukko 1. Luonteen ominaisuudet ja niihin johtavat vahvuudet Ruchia ym. (2010) mukailen)

4.3 Positiivinen psykologinen pääoma

Positiivinen psykologinen pääoma koostuu neljästä eri ulottuvuudesta. Näitä ovat itseluottamus, sitkeys, toiveikkuus ja optimismi. Psykologisen pääoman kuvataan olevan henkinen voimavara, joka voidaan nähdä keskeisenä tekijänä yksilön menestymisessä ja hyvinvoinnissa. Psykologisella pääomalla tarkoitetaan myös ihmisen vahvuuksia, käsityksiä ja suhtautumista yleisesti elämään. (Luthans ym. 2007.) Yksilö, jolla on vahva psykologinen pääoma, kykenee toimimaan haastavissakin tilanteissa ja suuntaamaan katseensa tulevaan. Jokaisella on mahdollisuus kehittää omaa psykologista pääomaansa suuntaamalla ajatuksensa siihen, mikä on hyvää ja arvokasta. Psykologinen pääoma kehittyy ja lisääntyy myös yksilön kohdatessa vastoinkäymisiä, ja selvitessään niistä. (Manka ym. 2014.) Seligmanin (2002) mukaan psykologista pääomaa voidaan kehittää heikkouksia vahvistamalla sekä vahvuuksia ja hyviä puolia korostamalla.

Positiivisen psykologisen pääoman yhteys opiskelijan akateemiseen suoriutumiseen, motivaatioon, opiskelun imuun sekä hyvinvointiin on selvä (Datu ym. 2018; Datu & Valdez 2016; Siu ym. 2014). Carmona-Halty ym. (2018) mukaan vahva psykologinen pääoma lisää kestäväää hyvinvointia ja tuloksellisuutta opiskelijan ja koulutuksen laadun näkökulmasta. Elinikäisen oppimisen ja sisäisen kasvun prosessin voidaan nähdä olevan väylä ammatillisen kasvun ja ammatti-identiteetin muodostumiseen. Itsetuntemus ja vahvuuksien tunnistaminen lisäävät ammatti-identiteettiä ja vahvistavat näin ollen yksilön sitoutumista alalle. Vahvuustyöskentely tukee käsitystä omista vahvuuksista ja sen on todettu vaikuttavan kasvuasenteen lisääntymiseen (Katajisto ym. 2023). Myös Flinkmanin ym. (2023) tutkimusten mukaan vahva psykologinen pääoma lisää hoitajien alalla pysyvyyttä ja työhyvinvointia ennaltaehkäisten aikomusta vaihtaa alaa tai työpaikkaa.

5 Menetelmälliset lähtökohdat

5.1 Tutkimuksellinen kehittämistyö

Opinnäytetyön muoto on tutkimuksellinen kehittämistyö. Tutkimuksellinen kehittämistyö on lähestymistapa, jossa yhdistyvät tutkimuksen tekeminen ja käytännön toiminnan kehittäminen. Se sopii tämän kehittämistyön menetelmäksi, sillä sen tavoitteena on kehittää työelämää ratkaisemalla käytännöstä nousevia kehittämisenkohteita. Tämän kehittämistyön kohderyhmänä ovat sairaanhoitajaopiskelijat. Tutkimuksellista kehittämistyötä voidaan hyödyntää esimerkiksi yritysten, kouluympäristöjen tai sosiaalisen toiminnan parissa. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä yhdistyvät muun muassa ihmisten välinen vuorovaikutus, tiedon tuottaminen, uusien yhteistyösuhteiden rakentaminen sekä muutoksen hakeminen ja ohjaaminen. Tutkimuksellisella kehittämistyöllä on tavoitteena ratkaista käytännön työelämästä nousseita ongelmia ja uudistaa tällä tavoin työelämäkäytänteitä. (Ojasalo ym. 2014.) Tällä kehittämistyöllä pyrittiin tuottamaan uutta tietoa ja kehittämään työelämää hankkeen tavoitteiden ja yhteistyökumppanin arvojen mukaisesti. Kehittämistyön lähtökohdana nähtiin olevan yhteiskunnallinen ongelma hoitoalan pito- ja vetovoimatekijöissä, joten tutkimuksellisen kehittämisotteen koettiin olevan kehittämistyön menetelmäksi hyvin soveltuva.

5.2 Lähestymistapana toimintatutkimus

Kehittämistyön lähestymistavaksi valittiin soveltuva toimintatutkimus. Toimintatutkimuksen kuvataan soveltuvan erityisesti tilanteisiin, joissa halutaan muuttaa toimintatapoja, parantaa prosesseja tai ratkaista käytännön ongelmia kuten tässä kehittämistyössä. Toimintatutkimus soveltuu parhaiten ryhmän toiminnan kehittämiseen, ja se kohdistuu lähes aina ihmisen toiminnan muuttamiseen. (Kananen 2017, 11–15.) Toimintatutkimus sopi tämän kehittämistyön lähestymistavaksi, sillä se korostaa osallistavaa ja käytännönläheistä lähestymistapaa ja sen tavoitteena on ymmärtää, analysoida ja parantaa havaittuja käytännön ongelmia ja tilanteita. Toimintatutkimuksen valikoitumista lähestymistavaksi puoltaa myös se, että kehittämistyöllä pyrittiin luomaan uusi toimintamalli Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijoille, ja vaikuttamaan näiden käyttäytymiseen sekä suuntautumaan kohti toiminnan muuttamista.

Toimintatutkimus on jaksottainen prosessi, jossa yksi kierros pitää sisällään suunnittelun, toteutuksen, havainnoinnin ja reflektoinnin. Syklejä voidaan toistaa niin monta kertaa kuin

tarve vaatii. Syklit seuraavat toinen toisiaan ja seuraava uusi sykli jatkuu aina siitä mihin edellisen syklin aikana on päästy. (Ojasalo 2014.)

Heikkinen (2018, 182) näkee toimintatutkimuksen kehittämistyön ja tutkimuksen yhdistävänä lähestymistapana, jossa työelämän käytäntöjen kehittämisen tukena käytetään erilaisia tutkimusmenetelmiä. Työpajan laadintaa koskeva tietoperustaan perehtyminen ja aiemmat tutkimukset aiheesta ovat keskeisiä osia tämän opinnäytetyön tutkimuksellisuudesta. Toisena tutkimuksellista näkökulmaa korostavana tekijänä tästä työstä nousee opiskelijoille teetetty kyselytutkimus. Toimintatutkimukselle tyypilliseen tapaan kehittämistyön tekijät itse osallistuvat sekä työpajan suunnitteluun että toteutukseen, arviointiin ja lopputuotoksen muotoiluun.

5.3 Tutkimus- ja kehittämismenetelmät

Kanasen (2017) mukaan tutkimuksessa tehtävät menetelmävalinnat riippuvat kehitettävästä ilmiöstä, ongelman määrittelystä ja asetetuista tavoitteista. Kehittämistyön tutkimusaineiston aineistonkeruumenetelmäksi valittiin työpajatyöskentelyn lopussa toteutettava lomakekysely (Liite 1). Kysely edustaa laadullista aineistonkeruumenetelmää. Laadullisella tutkimuksella saadaan tietoa ihmisten näkemyksistä ja kokemuksista tutkittavasta asiasta. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on keskittyä ihmisten tapaan ymmärtää kokemuksiaan. Sen tavoitteena on ymmärtää, kuvata ja tulkita yhteiskunnallisia ilmiöitä yksien tai ryhmien havaitsemina. Tutkijat käyttävät laadullista tutkimusta tutkiakseen käyttäytymistä, tunteita ja kokemuksia. Laadullinen tutkimustapa on hyödynnettävissä esimerkiksi muutoksen aikaansaamisessa. Perusta on tulkintaan keskittyvä lähestymistapa yksilön kokemusten tulkitsemisessa. (Holloway & Galwin 2016.)

Koska toimintatutkimuksen tavoitteena on teoreettisen tutkimuksen ja käytännön toiminnan välinen vuorovaikutus (Juuti & Puusa 2020, 269), työpajan suunnittelu on vaatinut kehittämistyöntekijöiltä huolellista tietoperustaan perehtymistä ammatilliseen kasvuun vaikuttavista tekijöistä, urasuunnittelusta, itseohjautuvuudesta ja vahvuustyöskentelystä suunnitelmavaiheesta alkaen. Työpajatyöskentelyn suunnitelmavaiheessa perehdyttiin siihen, millainen on rakenteeltaan ja sisällöltään hyvä työpaja. Työpajaa suunnitellessa tärkeinä näkökohtina pidettiin osallistujien motivointia ja osallistamista sekä pedagogisesti järkevää tunnin rakennetta. Tavoitteena oli lisätä opiskelijoiden ymmärrystä vahvuustyöskentelystä sekä saada palautetta ja kokemusta työpajamallin rakentamisesta.

VIA-vahvuustesti valikoitui käytettäväksi työssämme opiskelijoiden vahvuuksien tunnistamisen työkaluna, koska sen on osoitettu olevan luotettava sisäisen johdonmukaisena pysymisen mittareilla mitattuna (LaFollette, 2010). VIA-vahvuustestin toistettavuus on hyvä, ja sen on todettu korreloivan olennaisesti yksilön itsensä tekemiin vahvuusmäärittelyihin. VIA-vahvuustestiä on testattu esimerkiksi Yhdysvaltojen eri väestöryhmien välillä. Sitä voidaan kritisoida siitä, että se ei välttämättä ota huomioon kulttuuriperäisiä hyveitä ja hyvinä pidettyjä luonteenpiirteitä. VIA-vahvuustestin avulla on kuitenkin mahdollista päästä keskustelemaan vahvuuksista samoilla termeillä ”yhteisen kielen” ansiosta, mikä olikin yksi tämän työn keskeisimmistä asioista. (La Follette, 2010.) Näin ollen testin käyttö oli perusteltua tässä kehittämistyössä, jossa toisiaan tukevinä menetelminä vahvuustyöskentelyssä käytettiin VIA-vahvuustestiä, reflektointia sekä minuuttikierrosta. Valitut menetelmät olivat perustellusti myös yhteistyökumppani Laurean pedagogisen ohjelman mukaisia. Laurean pedagoginen ohjelma korostaa yhteisoppimisen ja reflektio-oppimisen positiivisia vaikutuksia. (Laurean pedagoginen ohjelma 2023). Työpajassa opiskelijat tekivät VIA-vahvuustestin omilla tietokoneillaan tai kännyköillään. Vahvuustestin tavoitteena oli auttaa opiskelijoita löytämään ja hahmottamaan henkilökohtaiset luontenvahvuutensa. Tämän perusteella opiskelijat reflektoivat omia vahvuuksiaan annettujen tukikysymysten (Liite 3) avulla ensin pienryhmissä ja tämän jälkeen reflektoinnin tulokset purettiin koko opiskeluryhmän kesken.

Pienryhmätyöskentelyllä voidaan saavuttaa vapautunut keskusteluhetki, jossa ryhmän jäsenet oppivat toinen toisiltaan. Pienryhmässä moni uskaltuu ilmaisemaan itseään paremmin kuin isossa luokkatilassa ollessaan ”yksilöinä”. Pienryhmätyöskentely valmentaa myös työelämässä tärkeisiin ryhmätyötaitoihin. Pienryhmätoiminnassa isompi ryhmä jaetaan pienempiin 4–6 hengen heterogeenisiin ryhmiin. Ryhmälle annetaan tehtäviä, jotka heidän tulee yhteistyössä ratkaista. Pienryhmälle valitaan yksi puhemies, joka huolehtii siitä, että kaikki saavat äänensä kuuluviin. Tällöin jokaisen mielipide tulee huomioiduksi. (Tuovinen & Koskinen 2013, 45, teoksessa Yhdessä parempaa pedagogiikkaa.) Pienryhmätyöskentelyn etuna voidaan pitää sitä, että kaikki pääsevät osallistumaan keskusteluun. Taidoiltaan heikommat opiskelijat oppivat taitavimmilta ja oppiminen ja oivaltaminen syntyy keskustelun tuloksena. Haasteena pienryhmätyöskentelyssä nähdään innostuksen puute keskusteluun tai riittämätön valmistautuminen käsiteltävään aiheeseen. (Tuovinen & Koskinen 2013, 45, teoksessa Yhdessä parempaa pedagogiikkaa)

Reflektoinnissa tullaan tietoiseksi omaa toimintaa säätelevistä prosesseista kuten ajattelusta, toiminnan säätelystä ja oppimisesta sekä niiden vaikutuksesta toimintaan. Reflektoinnilla pyritään syvälliseen oppimiseen ja sen avulla voidaan edetä kohti uusia

mahdollisuuksia. (Peura ym. 2020.) Työpajatoiminnassa reflektion tarkoitus oli sanoittaa ja tunnistaa vahvuuskartoituksessa esiin tulleet vahvuudet ja kuinka niitä voidaan hyödyntää työelämään kiinnittymisessä sekä osaamisen kohdentamisessa oikeanlaiseen toimintaan.

Minuuttikierron on puheenvuorokierron, jossa jokaisella ryhmän jäsenellä on minuutti aikaa ilmaista omat ajatuksensa. Tässä työssä minuuttikierroksella tarkoitettiin sitä, että jokainen pääsi vuorollaan kertomaan vahvuustestissä tulleet omat luonteenvahvuutensa ja pohtimaan sitä, miten voisi hyödyntää näitä urasuuntautumisessa. Minuuttikierron on nopea, helppo ja osallistava tapa aktivoida ryhmän jäseniä keskusteluun. Työpajassa minuuttikierroksen tavoitteena oli antaa kaikille ryhmäläisille tasaveroisen mahdollisuus esittää omat ajatuksensa ja näkemyksensä muille ryhmän jäsenille. Näin ollen kaikki kuulivat toistensa ajatukset, mikä on omiaan herättämään uusia ajatuksia muissa ryhmän jäsenissä. (Innokylä, 2023.)

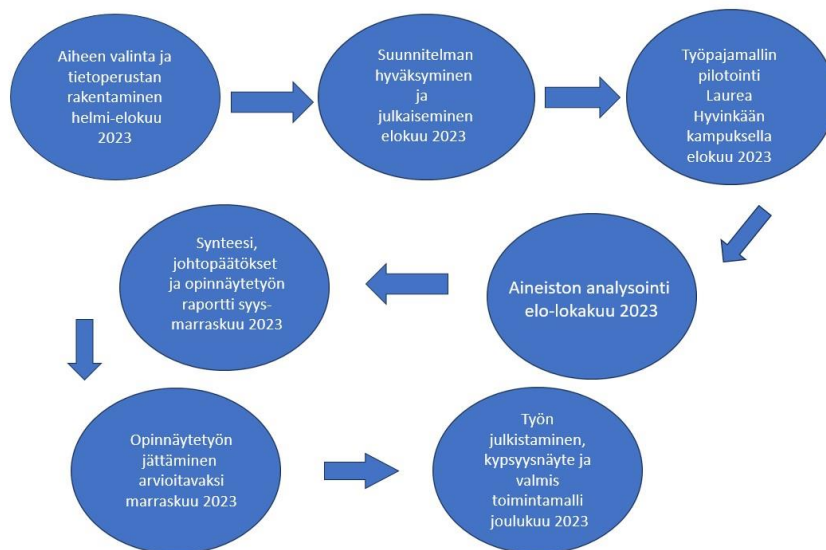
Kysely on menetelmänä tehokas ja nopea tapa kerätä tietoa suurelta joukolta. Se on myös kustannustehokas tapa hankkia tietoa mielipiteistä, asenteista, tarpeista ja odotuksista. Kyselyn heikkoutena voidaan pitää pinnallisuutta eikä sen avulla voida arvioida, miten tosissaan vastaajat ovat olleet vastatessaan kysymyksiin. Tehtäessä kyselyä on tärkeää kunnioittaa vastaajien yksityisyyttä ja antaa vastaajille mahdollisuus vapaaehtoiseen osallistumiseen. Kyselyssä voidaan käyttää kvantitatiivisia eli määrällisiä kysymyksiä tai kvalitatiivisia eli laadullisia kysymyksiä. Menetelmät eivät poissulje toisiaan vaan niitä voidaan hyödyntää samanaikaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 72.) Tämän kehittämistyön kysymykset edustivat kvalitatiivista menetelmää. Kyselylomakkeeseen laadittiin neljä avointa kysymystä, minkä lisäksi vastaajille annettiin mahdollisuus antaa vapaata palautetta kohdassa viisi. Osallistujia tiedotettiin anonymiteetistä sekä vapaaehtoisuudesta niin suullisesti kuin kirjallisestikin. Heille tarjottiin myös mahdollisuus kieltäytyä kyselyyn vastaamisesta. Kehittämistyöntekijät ottivat selvää tietosuojakäytänteistä ja toimivat kohdeorganisaatio Laurean mukaan, jolloin erillistä tietosuojailmoitusta ei tarvittu kyselyn ollessa anonymisti toteutettu. Kyselyssä ei myöskään kerätty minkäänlaisia henkilötietoja.

Kehittämistyön tutkimusaineisto koostui toimintatutkimuksen periaatteiden mukaisesti aiemman tietoperustan sekä tutkimusosion tulosten vuoropuhelusta. Avoimiin kysymyksiin saatujen vastausten avulla koottiin lauseita ja tekstiä tuottavaa aineistoa. Asetetuilla kysymyksillä pyrittiin etsimään tutkittavaan ongelmaan ratkaisuja. Näin ollen lomakekyselyllä kysyttävät kysymykset tukivat ongelmanratkaisua. Kysymysten muotoilua tuli miettiä

etukäteen hyvinkin tarkasti, sillä vastaukset tuottivat sellaista tietoa ja sellaisessa muodossa, kuin kysymykset oli esitetty. (Kananen 2017.)

6 Tutkimuksellisen kehittämistyön toteutus

6.1 Aikataulu ja kulku



Kuva 4. Kehittämistyön aikataulun kuvaus

6.2 Aineiston keruu

Työpaja pidettiin Laurea-ammattikorkeakoulun Hyvinkään kampuksella 21.8.2023. Työpajaan osallistuvat opiskelijat (N=27) olivat valinneet vapaavalintaisiksi opinnoikseen Sosiaali- ja terveysalan palveluiden kehittäminen ja yrittäjyys -kurssin, johon työpaja sisällytettiin. Näin ollen opiskelijoiden rekrytointi pilottiryhmään oli vaivatonta. Opiskelijat valikoituivat kohderyhmäksi sen vuoksi, että kehittämistyössä haluttiin tarkastella vahvuuksien tunnistamisen vaikutusta sairaanhoitajaopiskelijoiden alalle kiinnittymisessä. Opiskelijat olivat tietoisia hankkeesta ja siihen kuuluvasta työpajasta. Työpajaan osallistui myös yksi opettaja, joka antoi oman vapaamuotoisen palautteen työpajan sisällöstä ja menetelmistä loppu-tuotoksen kehittämistä varten. Molemmat kehittämistyöntekijät osallistuivat työpajan suunnitteluun, organisointiin, toteutukseen ja aineistonkeruuseen. Työpajan osallistavina menetelminä käytettiin VIA-vahvuustestiä (Liite 4), reflektointia pienryhmissä sekä minuuttikierrosta (Innokylä 2023).

Työpajan kesto kokonaisuudessaan oli 2,5 tuntia. Työpajan alussa opiskelijoita informoitiin kyseessä olevan Rahkolan ja Väänäsen yamk-tasoinen opinnäytetyö ja opiskelijoilta

kysyttiin suullinen lupa aineistonkeruuseen. Opinnäytetyöntekijät ottivat selvää ennen aineistonkeruuta tietosuojakäytänteistä. Kohdeorganisaation ohjeiden mukaan erillistä tietosuojailmoitusta ei tarvittu, sillä kysely tapahtui anonyymisti eikä henkilötietoja kerätty. Alustuksessa korostettiin myös vapaaehtoisuuden periaatetta. Jokaiselle mukanaolijalle annettiin mahdollisuus kieltäytyä osallistumasta työpajaan. Työpajan järjestämiselle ja aineistonkeruulle oli myönnetty tutkimuslupa kohdeorganisaatiosta sovitusti ennen työpajan järjestämistä. Kehittämistyöntekijät olivat laatineet powerpoint-esityksen (Liite 6) ja aikataulusuunnitelman (Liite 2) työpajan kulun tueksi. Aloitusosuuteen kuului kummankin kehittämistyöntekijän lyhyt, vapaamuotoinen esittely ja kuvaus kiinnostuksesta opinnäytetyön aihetta kohtaan. Osuudessa kerrottiin myös mihin hankkeeseen työ liittyy, ja mitä tavoitteita hankkeella ja työllä oli.

Työpajan alussa esitettiin noin 15 minuutin teoriaosuus käsiteltävästä aiheesta. Alustus pohjautui tietoperustaan, jonka kehittämistyöntekijät olivat aiemmin laatineet. Tämä toimi johdantona ja kiinnostuksen herättäjänä työpajan aihetta kohtaan. Kehittämistyöntekijät olivat ennalta määritelleet kumpi vastaa mistäkin osa-alueesta esitystilanteessa, niin että puhumista tulisi suunnilleen yhtäläinen määrä. Vastuut olivat jakautuneet tasaisesti ja molemmat täydensivät toisiaan tarpeen tullen.

Työpajan seuraavassa vaiheessa opiskelijat tekivät VIA-vahvuustestin, jota aiempi teoriaosuus pohjusti. Kyselyyn vastasi 26 opiskelijaa. Yksi opiskelija ilmoitti työpajan alussa poistuvansa kesken työpajan. VIA-testin tekemiseen oli laadittu kirjallinen ohjeistus (Liite 4) vaihe vaiheelta, jota seuraamalla opiskelijat pääsivät yhdenmukaisesti ja samanaikaisesti kirjautumaan testisivustolle. 24 opiskelijaa teki testin omalla mobiililaitteellaan ja kaksi opiskelijaa käytti tietokonetta testin tekemiseen. Opiskelijoille annettiin testin tekemiseen aikaa noin 30 minuuttia. Pienryhmiin jako suoritettiin arpomalla, jolloin jokainen sai nostaa valmiiksi numeroidun paperin arvontakorista. Opiskelijoille annettiin VIA-testin tulosten reflektointia varten tukikysymyksiä (Liite 3), jotka toimivat keskustelun herättelijöinä ja aiheeseen johdattajina.

Laadullista aineistoa kerättiin ennalta laaditun kyselylomakkeen (Liite 1) avulla. Kyselylomake laadittiin ennen työpajan toteuttamista ja se sisälsi neljä avointa kysymystä sekä viidentenä mahdollisuuden vapaalle palautteelle. Kyselyn kysymykset perustuivat tietoperustaan ja työn kehittämistehtäviin. Kyselylomakkeen avulla pyrittiin saamaan opiskelijoilta mahdollisimman avoin ja rehellinen kuvaus heidän kokemuksistaan vahvuustyöskentelystä sekä työpajatyöskentelystä. Kysymykset laadittiin siten, että niiden avulla oli mahdollisuus

saada vastauksia ennalta laadittuihin kehittämistehtäviin. Kysely teetettiin opiskelijoilla välittömästi työpajan lopussa, jolloin kokemukset olivat tuoreessa muistissa ja vastaukset tutkimuskysymyksiin saatiin todennäköisimmin. Aikaa vastaamiseen varattiin riittävästi, n. 30 minuuttia, jotta jokainen ehti täyttää kyselyn huolellisesti.

6.3 Aineiston analysointi

Opinnäytetyön laadullinen aineisto käytiin läpi teemoittelun avulla. Teemoittelussa tutkimusaineistosta etsitään tutkimusongelman kannalta keskeisimpiä aiheita eli teemoja. Teemoittelu kuuluu yhtenä osa-alueena laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmiin ja sitä voidaan pitää yhtenä sisällönanalyysin muotona (Tuomi & Sarajärvi 2018). Teemoittelussa aineistosta pyritään nostamaan esiin tutkimustehtävän kannalta merkittävimpiä asiakokonaisuuksia ja usein esiintyviä tyypillisiä ominaisuuksia (Kallinen & Kinnunen 2021). Aineiston teemoittelu vaatii onnistuakseen taustalle vahvan teoreettisen tietoperustan. Teemoittelua suositellaan analysointitavaksi esimerkiksi silloin, kun halutaan ratkaista jokin käytännöllinen ongelma. Tavoitteena siinä on, että tietoperusta ja käytännön tulokset kävisivät ikään kuin vuoropuhelua. (Eskola & Suoranta 1998, 160, 174–180.) Aineisto luettiin lukuisia kertoja läpi, niin että aineistosta alkoi nousta esiin samoja tarkoittavia asioita, teemoja ja yhtäläisyyksiä.

27:stä työpajaan osallistuneista opiskelijoista 26 (N=26) opiskelijaa vastasi kyselylomakkeeseen. Aineiston analyysi toteutettiin jaksoittain itsenäisenä ja parityöskentelynä. Heti työpajan päättymisen jälkeen luettiin kertaalleen kysymykset ja vastaukset läpi. Näin saatiin heti karkea käsitys siitä, miten aktiivisesti opiskelijat olivat vastanneet kysymyksiin, ja millaista avointa palautetta työpajaan osallistuneet olivat jättäneet. Tutkimusaineisto jaettiin sattumanvaraisesti puoliksi. Aineistoon perehdyttiin lukemalla tuloksia omilla tahoilla useita kertoja. Itsenäisen työskentelyvaiheen jälkeen järjestettiin useita videopuhelupalavereja, joissa vastauksia ja itsenäisesti muodostettuja teemoja alettiin käydä yksityiskohtaisemmin läpi. Analyysitaulukkoon (Liite 6) litteroitiin kaikki vastaukset ja teemoiteltiin niitä pääluokituksen perusteella.

Vastaukset kirjattiin taulukkoon (Taulukko 2) ensin vastaus vastaukselta kopioiden, jolloin muodostui alkuperäisen ilmaisun sarake. Tämän jälkeen ilmaisu pelkistettiin, jolloin taulukkoon muodostuivat pelkistetty ilmaisu- ja alaluokkasarakkeet. Samankaltaisista alaluokista muodostettiin pääluokat, jotka nousivat kehittämistyön tietoperustan käsitteistöstä. Saatu- jen vastausten perusteella alettiin teemoitella eli etsiä vastauksista erilaisten variaatioiden joukosta yhtäläisyyksiä ja samaa tarkoittavia teemoja.

ALKUPERÄINEN ILMAISU	PELKISTETTY ILMAISU	ALALUOKKA	PÄÄLUOKKA
“Ehkä näen nyt vahvuudet vahvuutena, kun aiemmin olen nähnyt ne heikkou- tena”	Vahvuuksien näkeminen vahvuuk- sina	Vahvuuksien tun- nistaminen	Itsetuntemus
”Osaan tunnistaa ai- nakin tehtävät, jotka eivät todennäköisesti sopisi minulle”	Osaan tunnistaa minulle sopimatto- mat tehtävät	Vahvuuksien tun- nistaminen	Itsetuntemus
”Huomasin, että mi- nulta löytyy vahvuuk- sia, joita voisi hyödyn- tää hoitoalalla, en vain ole varma vielä, että missä tehtävissä. ”	Minulta löytyy vah- vuuksia, joita voin hyödyntää hoi- toalalla. En ole varma missä teh- tävissä.	Vahvuuksien tun- nistaminen	Alalle kiinnittyminen
“Omat vahvuudet ja niiden löytäminen aut- taa kehittämään am- matti-identiteettiä ja uskomaan omaan te- kemiseen. “	Omien vahvuuk- sien hyödyntämi- nen ja ammatti- identiteetin kehitty- minen.	Vahvuuksien hyö- dyntäminen	Ammatti-identiteetin ke- hittyminen

Taulukko 2. Kyselyvastausten teemoitteluesimerkki Tuomea & Sarajärveä (2018) mukailten

Ensimmäiseen kysymykseen ”Millä tavoin omien vahvuuksiesi parissa työskentely auttoi sinua tunnistamaan vahvuuksiasi tämän työpajan aikana?” vastauksista nousi esille tietoperustaan pohjautuvia teemoja kuten urasuunnittelu ja ammatillinen kasvu. Vahvuuksien tunnistaminen ja niiden hyödyntäminen työelämään hakeutumisessa korostuivat. Kyselytulosten perusteella koettiin eniten tunnetta siitä, että vahvuuksien tunnistamiseen saatiin varmuutta. Vahvuustyöskentelyn koettiin lisäävän ymmärrystä positiivisen psykologisen pääoman kehittämisestä. Eräs vastaajista ilmaisi, että:

”Vahvuuksien parissa työskentely sai miettimään, miten omia kykyjä pystyisi hyödyntämään.”

Vahvuustestin perusteella ilmenneet kehitettävät vahvuudet tulivat muutamille opiskelijoille yllätyksinä tai he eivät kokeneet saaneensa työkaluja vahvuuksien tunnistamiseen.

”Vahvuuteni ei oikeastaan tullut yllätyksenä, muutamat heikkoudet tuli yllätyksenä.”

Toiseen kysymykseen, ”Kuvaile, miten hyödylliseksi koit omien vahvuuksiesi tunnistamisen sinulle sopivimpaan työhön hakeutumisen kannalta tässä työpajassa?” vastausten perusteella pääluokaksi muodostui itsetuntemus ja sen merkitys urasuunnittelussa. Kyselyn tulosten perusteella työpajassa esille tulleet asiat tukivat vahvuuksien kannalta sopivimpaan työympäristöön hakeutumista. Vahvuustyöskentelyn koettiin tuoneen uusia näkökulmia itsetuntemuksen työkaluksi sekä herätelleen ajatuksia urasuunnitteluun ja työelämään kiinnittymiseen.

” Pystyn löytämään hoitoalalta juuri oikeanlaisen kentän, jossa vahvuuteni nousevat esiin.”

” Vahvasti todella paljon omia ajatuksia omista urahaaveista ja vahvasti oikean tien löytymisen.”

” Tietää itse mitä ja millaista työtä tahtoo tehdä, jolloin osaa vaatia itselleen sopivia työtehtäviä. ”Muutama vastaaja oivalsi vahvuustyöskentelyn kautta millaisiin työtehtäviin tai työympäristöihin hän ei vahvuksiensa puolesta sovellu. Osa koki vahvuustyöskentelyn mukavaksi tavaksi oppia, mutta ei kokenut saaneensa merkittävää hyötyä urasuunnittelun kannalta.

”Koen, että ei tullut hirveästi uutta eikä selkeyttänyt sopivaan työhön hakeutumista”.

”Uutta ei tullut, mutta vahvistusta omia vahvuuksia kohtaan. Sai tietynlaisia keinoja hyödyntää niitä.”

Kolmannen kysymyksen: ”Miten vahvuuksiesi tunnistaminen auttaa sinua hakeutumaan vahvuuksiasi hyödyntävään työtehtävään?” vastauksissa keskeisimmiksi teemoiksi nousivat arvot, työssäjaksaminen ja motivaatio.

”Helpottaa paljon esim. katsomaan kriittisesti tulevan työpaikan arvoja ja miten ne sopivat omiin arvoihini, jolloin päätös työpaikkaan hakeutumisesta helpottuu.”

Vahvuustyöskentely herätti pohtimaan voimavaratekijöitä ja omien arvojen peilaamista työpaikan arvoihin. Vahvuustyöskentely lisäsi ymmärrystä sisäisen motivaation merkityksestä hyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Vastauksissa pohdittiin vahvuuksien merkitystä työhön hakeutumisen kannalta.

”Koen, että jos työtehtävässä pystyy hyödyntämään omia vahvuuksiaan, tukee se työssäjaksamista ja mielenkiintoa. “

Kyselyn perusteella neljännen kysymyksen; ”Kuvaile, miten omien vahvuuksiesi tunnistaminen ja niiden hyödyntäminen auttaa sinua pysymään hoitoalalla” keskeisiksi teemoiksi nousivat ammatillisen identiteetin löytäminen ja usko omaan tekemiseen. Oman kentän löytäminen hoitoalalta koettiin tärkeäksi ja siinä vahvuuksien tunnistaminen osoittautui keskeiseksi tekijäksi. Työpajatyöskentelyn koettiin auttavan ammatti-identiteetin muodostumisessa ja omien rajojen löytämisessä.

”Omat vahvuudet ja niiden löytäminen auttaa kehittämään ammatti-identiteettiä ja uskomaan omaan tekemiseen”

”Huomasin, että minulta löytyy vahvuuksia, joita voisi hyödyntää hoitoalalla, en vain ole varma vielä, että missä tehtävissä. Hoitoala on todella laaja, joten monet vahvuudet voivat olla hyödyllisiä eri tehtävissä.”

”Vahvuuksia hyödyntäessä pysyy työpaikalla motivoituneempana ja ei vaihda paikkaa.”

Opiskelijoiden vastauksissa kuvautui motivaation merkitys työssäjaksamisessa ja mielekkään työskentelykentän löytämisessä. Työpaja oli ollut usealle opiskelijalle olemattomista tai hieman negatiivisistakin ennakko-odotuksista huolimatta positiivinen oppimiskokemus, jossa varmistui ajatus elinikäisestä oppimisesta ja resilienssin vahvistumisesta.

”Kiva ja positiivinen työpaja. Hieman ahdistunein mielin aloitin tänään koulun, mutta tästä jäi kiva fiilis! On OK kokeilla asioita ennen kuin oma juttu löytyy! Kiitos!”

Viidennessä kysymyksessä opiskelijat saivat antaa vapaata palautetta avoimeen kysymykseen. Keskeisimpinä teemoina tässä vastausryhmässä opiskelijat ilmensivät vastauksiinsa työpajamenetelmien sopivuutta. Muutamasta vastauksesta kävi ilmi, että koko ryhmän kanssa toteutettua minuuttikierrosta ei koettu niin mielekkääksi tavaksi oppia. Reflektointi ja pienryhmätyöskentely koettiin vastausten perusteella mielekkäimmiksi ja antoisimmiksi menetelmiksi:

”Työpaja auttoi tunnistamaan paremmin kehityksenkohteita sekä antoi oppeja, miten paremmin lähteä tulevaisuudessa omien vahvuuksien kautta työelämään.”

VIA-testi: ”Sain selkeän listan vahvuuksistani. Sen jälkeen oli helpompi ymmärtää omia vahvuuksia ja miten ne näkyvät elämässäni.”

”Pidin työpajasta hyvin paljon, vaikka ennakkoon ajattelin, ettei aihe kiinnosta minua yhtään. Myös pituus oli mielestäni juuri sopiva.”

Pienryhmätyöskentelyn erityisen hyödylliseksi ja mielekkääksi ja sitä toivottiin lisää. Reflektoinnin koettiin avaavan mahdollisuuksia sanoittaa omia tunteita ja käsityksiä omista vahvuuksista ja niiden hyödyntämisestä. Opiskelijat toivatkin palautteissaan esille varmuuden vahvistumisen omista tuntemuksistaan ja uskalluksen lisääntymisen vahvuuksien kartoittamisen kautta.

7 Tulokset

Opiskelijat kuvasivat itsetuntemuksen ja psykologisen pääoman lisääntyneen työpajan seurauksena. Pienryhmätyöskentelyn ja reflektio-osuuden koettiin vahvistaneen yhteenkuuluvuutta ja samalla itsetuntemuksen lisääntymistä. Työpajatyöskentely lisäsi varmuutta oikealla alalla olemisesta kuin myös kokemusta siitä, ettei ala ollut itselle sopiva. Vahvuustyöskentelyn koettiin tuoneen uusia näkökulmia urasuunnittelusta ja ammatillisen identiteetin vahvistumisesta. Vahvuuksien tunnistamisen koettiin hyödyttäneen oikeanlaiseen työhön ja työympäristöön hakeutumisessa. Vahvuustyöskentelyn koettiin kannustaneen oikeanlaisen työtehtävän löytämisessä kokeilemisen kautta. Vahvuustyöskentely vahvisti myös ajatusta elinikäisen oppimisen identiteetistä ja jatkuvasta oppimisesta. Erilaisten työkokemusten koettiin kasvattaneen ammatti-identiteettiä ja auttaneen omien vahvuuksien tunnistamisessa (Taulukko 3).

Tulosten perusteella vahvuustyöskentelyä voidaan käyttää yhtenä osana ammatillisen kasvun tukemista. Opiskelijat kokivat työpajatyöskentelyn mielekkääksi, ja he kokivat saaneensa vahvistusta uravalintoihinsa. Vahvuustyöskentelyn ei kuitenkaan koettu yksin määrittävän työelämään kiinnittymistä tai työpaikan valintaa. Osa koki vahvuustyöskentelyn hyödyllisenä, muttei kokenut sitä uravalintojen kannalta merkityksellisenä. Tämän työpajan perusteella opiskelujenaikainen vahvuustyöskentely näytti kuitenkin vahvistavan opiskelijoiden ennako-oletuksia ja omia käsityksiä omista vahvuuksistaan.

Työpajatyöskentelyn koettiin vahvistavan yhteisöllisyydentunnetta ja kyvykkyyttä. Työpajamallissa käytettyjen menetelmien, kuten itsenäisen työskentelyn, reflektoinnin ja pienryhmätyöskentelyn koettiin vahvistavan kyvykkyyden ja autonomian tunteita. Tulosten perusteella itseohjautuvuuden koettiin voimistuvan omien vahvuuksien tunnistamisen kautta. Reflektointi ja pienryhmätyöskentely avasivat näkemyksiä omista vahvuuksista yhteisen kielen ja kokemusten sanoittamisen avulla. Osa opiskelijoista ei kuitenkaan saavuttanut riittävää psykologista turvallisuudentunnetta koko opiskelijaryhmän kesken, vaan kokivat pienryhmätyöskentelyn mielekkäämmäksi ja turvallisemmaksi yhteisöoppimisen tavaksi.

<p>Kysymys 1.</p> <p>”Millä tavoin omien vahvuuksiesi parissa työskentely auttoi sinua tunnistamaan vahvuuksiasi tämän työpajan aikana?”</p> <p>ITSETUNTEMUS AMMATILLINEN KASVU KASVUPROSESSI VAHVUUSTYÖSKENTELY TYÖELÄMÄVALMIUS</p>	<p>Kysymys 2.</p> <p>”Kuvaile, miten hyödylliseksi koit omien vahvuuksiesi tunnistamisen sinulle sopivimpaan työhön hakeutumisen kannalta tässä työpajassa?”</p> <p>ITSETUNTEMUS PSYKOLOGINEN PÄÄOMA UUDET NÄKÖKULMAT</p>
<p>Kysymys 3.</p> <p>”Miten vahvuuksiesi tunnistaminen auttaa sinua hakeutumaan vahvuuksiasi hyödyntävään työtehtävään?”</p> <p>ARVOMAAILMA VAHVUUKSIEN HYÖDYNTÄMINEN JAKSAMINEN HYVINVOINTI VAHVUUKSIEN HUOMIOIMINEN TYÖSSÄ</p>	<p>Kysymys 4.</p> <p>”Kuvaile, miten omien vahvuuksiesi tunnistaminen ja niiden hyödyntäminen auttaa sinua pysymään hoitoalalla?”</p> <p>TYÖELÄMÄÄN KIINNITTYMINEN URASUUNNITTELU AMMATILLINEN KASVU OMAT RAJAT</p>
<p>Kysymys 5.</p> <p>Avoin palaute</p> <p>TYÖPAJAMENETELMIEN SOPIVUUS PIENRYHMÄKESKUSTELUT TYÖPAJAN PITUUS REFLEKTIO ILMAPIIRI</p>	

Taulukko 3. Kysymysten ja pääluokkien yhteenveto

8 Työpajamalli

Lopullista työpajamallia muokattiin tutkimusosioista saatujen palautteiden ja tulosten perusteella. Saadun palautteen perusteella minuuttikierrros muutettiin pienryhmätyöskentelyksi. Muutamien palautteiden mukaan minuuttikierrros koettiin painostavaksi lisäkysymyksineen eikä jokainen saavuttanut psykologisesti turvallista ympäristöä jakaakseen koko ryhmälle syvempiä ajatuksiaan. Tämän vuoksi lopulliseen, muotoiltuun työpajamalliin päädyttiin valitsemaan pienryhmästä yksi henkilö, puhemies, joka toisi ilmi pöytäkuntien ajatukset kootusti.

” Pienryhmäkeskustelut oli erittäin kivoja. Koko luokan keskustelun en kokenut niin tarpeelliseksi, koska kaikki eivät halua jakaa henkilökohtaisia asioitaan muutamaa sanaa enempiä ja voivat kokea jatkokysymykset painostavina. Pienryhmäkeskustelu auttoi itseä eniten ja avasi paljon.”

Alkuperäisen pilotointivaiheen työpajasuunnitelman mukaan teoriaosuus oli pidempi, mutta kaksi päivää ennen suunnitellun työpajan pitämistä aikatauluun tuli muutos, jonka mukaan työpajalle jäisi 45 minuuttia alkuperäistä suunnitelmaa vähemmän aikaa. Tämän vuoksi teoriaosuutta päädyttiin tiivistämään. Teoriaosuuteen päädyttiin sisällyttämään kehittämistyön tekijöiden arvion mukaan vain mielenkiinnon herättämisen kannalta välttämättömimmät asiat. Saadun palautteen perusteella teoriaosuuden lyhentäminen oli aiheeseen keskittymisen ja tarkkaavaisuuden ylläpitämisen kannalta oikea ratkaisu. Pilotointivaiheen työpajassa reflektiolle oli varattu aikaa 30 minuuttia. Tämä aika koettiin liian lyhyeksi, jonka vuoksi lopulliseen työpajamalliin aikaa pidennettiin 45 minuuttiin.

”Pienryhmissä keskustelu oli todella mukavaa ja mielenkiintoista. Olisi ollut kivempaa jatkaa pienryhmissä keskustelua. Luokan kesken on vaikea puhua omista henkilökohtaisista asioista. Oli hyvä presentaatio järjestäjiltä!”

”Työpaja oli oikein hyödyllinen ja mukava. Myös sopivan mittainen, kiitos!”

”Pidin työpajasta hyvin paljon, vaikka ennakoon ajattelin, ettei aihe kiinnosta minua yhtään. Myös pituus oli mielestäni juuri sopiva.”

Työelämän edustajalta saatuun palautteeseen pohjautuen lopullisen työpajamallin keskusteluosuuteen lisättiin myös yhteistä reflektointiaikaa sen pohtimiseen, miten vahvuuksia pääsisi hyödyntämään sopivan työpaikan löytämisessä ja työelämään kiinnittymisessä. Tämä osuus oli palautteen mukaan jäänyt pilottivaiheessa vähäisemmäksi, vaikka se oli kehittämistyöntekijöiden yksi keskeisimmistä tavoitteista.

9 Pohdinta

9.1 Eettisyys ja luotettavuus

Hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia ovat eurooppalaisen Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen mukaan pyrkimys luotettavuuteen ja rehellisyyteen. Hyvässä tieteellisessä käytännössä keskeisiä periaatteita ovat myös arvostus ja vastuunottaminen valinnoista sekä niiden perusteleminen. Hyvä tieteellinen käytäntö koostuu menettelytavoista, joilla pyritään varmistamaan hyvän tieteellisen käytännön toteutuminen koko prosessin ajan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.)

Kehittämistyön luotettavuuden lisäämiseksi oli tarpeen selvittää heti kehittämistyön suunnitelmavaiheesta lähtien, mitkä olivat kehittämistyön tehtävät, ja mitkä niiden kannalta olivat keskeistä tietoa. Tämän tutkimusprosessin pyrkimyksenä oli avoimesti kuvata, miten tietoa kerättiin, ketkä tutkimukseen osallistuivat ja miten näitä koottuja aineistoja säilytettiin, käsiteltiin ja tulkittiin (Hyväri & Vuokila-Oikonen 2020). Kehittämistyöntekijät selvittivät ohjeistuksen mukaisesti tietosuojaja- ja tutkimuslupa-asiat, ja noudattivat organisaatiosta saatuja ohjeita. Opinnäytetyön aiheen valinnassa huomioitiin aiheen ajankohtaisuus ja työelämä-lähtöisyys sekä aiheen rajaukset. Työpajatoiminnan suunnittelussa otettiin huomioon työelämän edustajan ja hankkeen mukaiset arvot ja Laurean pedagoginen ohjelma. Kehittämistyöntekijöiden pyrkimyksenä oli noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä aiheen kartoituksesta aina tiedonhakuun ja lopputuotoksen arvioimiseen saakka.

Kaikessa tutkimus- ja kehittämistoiminnassa pyritään lähtökohtaisesti siihen, ettei virheitä syntyisi. Sen vuoksi lopputuotteen luotettavuutta tarkasteltiin ja pohdittiin jo suunnitelmavaiheesta lähtien. Tutkimusetiikkaa noudatettiin opinnäytetyön kaikissa vaiheissa, koska se vaikuttaa lopputuotteen syntyyn olennaisesti. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole olemassa yksiselitteistä ohjetta, sillä luotettavuuden arvioinnin kohteena ovat tutkijoiden opinnäytetyöprosessissa tekemät teot, valinnat ja ratkaisut. Kun on kyse laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista, tutkimuksen toteuttamisen ja dokumentoinnin tarkastelu on olennaista, sillä tutkimuksen toteuttaminen ja luotettavuus kulkevat käsi kädessä. (Vilka 2015, Eskolan ja Suorannan 2000, 208, 210 mukaan.)

Opinnäytetyön suunnittelu- ja toteutusvaiheissa pyrittiin käyttämään mahdollisimman tuoreita lähteitä ja arvioimaan niiden luotettavuutta sekä tekemään lähdeviittaukset tarkasti ja selkeästi. Tämän kehittämistyön suunnitelmavaiheessa selvitettiin yhteistyökumppanien taustat, arvot, tavoitteet, toiveet ja aikataulut, sekä opinnäytetyön tekijöiden roolit ja vastuut.

Suunnitelmavaiheessa päästiin myös tarkastelemaan oppimisympäristön sisältöä, minkä vuoksi esimerkiksi ehdoton salassapitosopimusten kunnioittaminen ja noudattaminen olivat tärkeitä. Kehittämistyöhön laadittiin osapuolten välinen yhteistyösopimus. Erillinen tutkimuslupa haettiin Laurea-ammattikorkeakoulusta välittömästi tutkimussuunnitelman hyväksymisen jälkeen. Kaikkia opinnäytetyön vaiheita pyrittiin jäsentämään ja kuvaamaan avoimesti. Kehittämistyön aineisto kerättiin anonymiteettiä kunnioittaen ja ohjeistuksia noudattaen. Kerättyä aineistoa säilytettiin huolellisesti ja se hävitettiin analysoinnin jälkeen asianmukaisesti tuhoamalla.

Kehittämistyöhön liittyviä riskejä pohdittiin etukäteen, ja niihin pyrittiin varautumaan mahdollisimman hyvin. Kehittämistyön luotettavuutta lisäsi tutkimusvaiheiden avoimuus ja dokumentointi sekä suunnitelman huolellinen työstäminen, jolloin toteutusvaihe sujui kivuttomammin. Prosessin alussa kehittämistyöntekijät olivat aloittelevia tutkijoita, ja oppivat lisää tutkimuksen edettyä, koska kehittivät laadullisen tutkimuksen menetelmäosaamistaan osallistumalla tutkimisen- ja kehittämisen opintojaksoille. Kehittämistyöntekijöiden tietoperustaosaamista lisäsi myös osallistuminen Positiivisen psykologian perusteet yamk-opintojaksolle syksyn 2023 aikana. Yhteistyö, yhteydenpito ja kommunikointi kehittämistyöntekijöiden välillä oli hyvin tiivistä ja päivittäistä, minkä voidaan nähdä vastuun jakautumisena ja tutkimusvalintojen perusteltavuutena.

Toimintatutkimuksen valitseminen lähestymistavaksi edellytti tekijöiltä tietyllä lailla myös palvelumuotoilun periaatteiden hallitsemista, koska toimintatutkimuksessa on piirteitä myös palvelumuotoilun periaatteista, jossa käyttäjien tarpeet otetaan huomioon. Molemmat kehittämistyöntekijät olivat suorittaneet keväällä 2023 palvelumuotoilun kurssin, joten palvelumuotoilun peruseriaatteet olivat molemmilla tuoreessa muistissa, mistä koettiin olleen hyötyä riskeihin varautumisessa ja osuvien menetelmien valinnassa. Prosessin edetessä kehittämistyön tekijät pyrkivät perustelemaan tekemänsä ratkaisut teoriaan pohjautuen.

Työpajamallia ja sen luotettavuutta arvioitaessa kehittämistyöntekijöille heräsi ajatus siitä, miten kehittämistyöntekijöiden omien kokemusten esille tuominen vaikuttivat kokemukseen työpajamallityöskentelystä. Miten toisenlaiset kertomukset ja kokemukset olisivat vaikuttaneet opiskelijoiden mielenkiinnon herättämiseen ja miten kokemusten kuuleminen olisivat vaikuttaneet reflektioinnokkuuteen ja psykologisen turvallisuuden tunteen syntymiseen. Aineiston analyysiin ja sen luotettavuuteen vaikutti kehittämistyöntekijöiden asuminen eri paikkakunnilla, mutta videopuheluiden avulla saatiin lähes samanveroinen vuorovaikutus

kuin kasvokkain olemalla. Kehittämistyöntekijät miettivät kuitenkin sitä, olisiko analysoinnin luotettavuus lisääntynyt ja väärinkäsitysten mahdollisuus vähentynyt ilman etätyöskentelyä.

Tiivis yhteistyö kohdeorganisaation kanssa kuului riskeihin varautumiseen. Yhteistyö alkoi jo vuodenvaihteessa 2022–2023 jatkuen joulukuuhun 2023 saakka eli vaati tekijöiltä pitkäjänteisyyttä. Yksi tämän kehittämistyön riskeistä oli se, että kehittämistyöntekijöillä oli vain karkea kuva kohderyhmästä, ja että työ osui aikataulullisesti haastavaan ajankohtaan, kesään 2023, jolloin opinnäytetyön ohjausta ei ollut jatkuvasti saatavissa. Kohdeorganisaatiosta ei tuolloin voitu saada tarkennuksia aikatauluun ja siihen, kuinka ajankäyttö saataisiin toimimaan optimaalisesti työpajassa. Opinnäytetyöntekijöitä vaadittiin itseohjautuvuutta sekä oman ajankäytön suunnittelua. Opinnäytetyön luotettavuutta saattaa heikentää tutkijoiden menetelmäosaamisen puutteet prosessin alkuvaiheessa.

Riskejä pohdittiin etukäteen sen kannalta, kuinka saadaan riittävästi laadullista aineistoa, ja siksi kysely päätettiin toteuttaa välittömästi työpajan yhteydessä. Opinnäytetyön ohjaajan ja Laurean yhteistyökumppanin loma-ajankohdat asettivat haasteita ohjauksen saamiselle. Tutkimussuunnitelman alustavasti hyväksyttäväksi lähettämisen ja jo ennalta sovitun työpajan ajankohdan välille ei jäänyt suositeltua hakemuksen käsittelyyn varattavaa aikaa, ja tutkimusluvan saamisen kanssa tuli kiire. Sovitun työpaja-ajankohdan ajan muuttaminen nopealla aikataululla aiheutti myös suunnitelmanmuutoksia. Tämän vuoksi työpajan teoriaosuutta jouduttiin lyhentämään 45 minuuttia. Työpajan runko pyrittiin suunnittelemaan mahdollisimman tarkasti, mutta kuitenkin niin, että opinnäytetyöntekijät voivat vaikuttaa sisältöön itse tilanteessa sen vaatimalla tavalla. Tämä salli nopeiden aikataulumuutosten vaatimat muutokset hyvin.

Opinnäytetyön tekijät pyrkivät keskenään keskustelemaan avoimesti koko prosessin ajan ja pitämään toisensa ajan tasalla. Opinnäytetyön suunnitteluvaiheen alusta lähtien pidettiin tiivistä yhteyttä työelämäkontaktin kanssa sähköpostitse ja Windows Teams-kokousten välityksellä. Yhteydenpidon tavoitteena oli kuulla työelämän edustajan toiveita ja kehittämistarpeita Hyvinvoiva terveydenhuolto -hankkeen periaatteiden mukaisesti. Opinnäytetyön tekijät päätyivät työelämän edustajan kanssa keskusteltua aiheen rajaukseen tietyiltä osin, ja kantavat tekemistään aiherajauksista ja valinnoistaan vastuun.

9.2 Hyödynnettävyys ja jatkokehittämisideat

Työpajamallia voidaan hyödyntää ammatillisen kasvun ja uraopintojen tukena esimerkiksi ammatillisissa oppilaitoksissa ja lukioissa. Sitä voidaan varioida terveydenhoitoalan lisäksi

mille tahansa muulle alalle. Kohderyhmänä voi olla opiskelijoiden lisäksi esimerkiksi työyhteisöt ja sitä voidaan hyödyntää myös esimerkiksi työelämävalmennuksen tukena osana yksilön kasvua. Vahvuustyöskentelymallia voidaan jatkossa hyödyntää myös erilaisilla hybridioppimisen alustoilla ja webinaareissa, ja se on muunnettavissa verkko-opiskelumuotoon Hyvinvoiva terveydenhuolto-hankkeen tavoitteiden mukaisesti.

Kehittämistyön yhteydessä toteutettu työpajamalli oli yksittäinen interventio, jonka vaikuttavuus olisi suurempi useamman kerran toteutettaessa. Tällöin reflektoinnille jäisi interventioiden välissä aikaa. Koko toimintamallia voitaisiin kehittää useamman tapaamiskerran kurssimuotoiseksi kokonaisuudeksi. Tällöin omien vahvuuksien reflektointia ja niiden hyödynnettävyyttä voisi prosessoida tapaamiskertojen välissä. Itsetuntemuksesta ja urasuunnittelusta voisi olla myös omat aihepiirinsä ja työpajansa, jotta aiheeseen pystyttäisiin syvällisemmin perehtymään. Itsetuntemuksen lisääntymisen ja urasuunnittelun kannalta opiskelijat voisivat hyötyä reflektointituokiosta, jossa aihetta on ensin alustettu erilaisten teemojen kuten vahvuuksien ja itseohjautuvuuden sekä arvopohjaisen työskentelyn johdanto-osuuk-silla.

Pilotoidussa työpajamallissa vähäiseksi jäi keskustelu siitä, miten vahvuuksia voisi hyödyntää hoitoalan eri kentillä. Jatkokehittämisideaksi esitetään hoitoalan eri kenttien esittelyä ja keskustelua siitä, mitä ominaisuuksia sairaanhoitajalta vaaditaan eri työtehtävissä ja työympäristöissä. Kehittämistyöntekijöiden pyrkimyksenä oli saada tällaista pohdintaa ja keskustelua aikaan, mutta siinä ei täydellisesti onnistuttu. Tämä kritiikki on kuitenkin otettu huomioon lopullista toimintamallia muotoiltaessa.

9.3 Johtopäätökset

Ihminen on aina eletyn elämänsä ja kokemustensa summa, ja kokenut erilaisia asioita. Resilienssin määrä ei ole kaikilla sama, vaan toisella voi olla elämänhistoriansa vaikutuksesta kertynyt jo paljon erilaisia oppimiskokemuksia ja yksilön ennako-oletuksiin ja asenteisiin vaikuttavia asioita. Sairaanhoitajaopiskelijoilla oli luonnollisesti vahvuustyöpajaan tullessaan erilaiset käsitykset käsiteltävästä aiheesta, ja nämä ennakkokäsitykset vaikuttavat psykologian periaatteiden mukaisesti oppimiseen ja kokemukseen aiheen tärkeydestä. Oppimistilanteessakin ihminen on kokonaisuus ja yksilön aiemmat kokemukset vaikuttavat siihen, miten antoisaksi yhteisoppiminen ja vahvuustyöskentely koetaan. Tämän vuoksi onkin luontevaa, että osa opiskelijoista koki saavansa työpajatyöskentelystä uusia ajatuksia ja näkökulmia, kun taas osa koki työpajan annin jääneen vähäiseksi. Sairaanhoitajaopiskelijat

ovat uransa alussa ja psykologinen pääoma kasvaa ja kehittyy uran edetessä. Omien vahvuuksien tunnistaminen auttaa tässä prosessissa läpi elämän. Työpajatoiminnan yhtenä tavoitteena olikin herättää kiinnostus ja ottamaan vastuu elinikäisestä oppisesta. Kasvuasenteen lisääntymisellä ja positiivisilla oppimiskokemuksilla tiedetään olevan myönteisiä vaikutuksia kaikilla elämisen osa-alueilla ja yksilön hyvinvoinnin kokemuksella.

Sisäinen motivaatio urasuunnitteluun ja ammatilliseen kasvuun syntyy opiskelijan omien arvojen ja tavoitteiden pohjalta. Se, että opiskelija tiedostaa toimintaansa ohjaavat arvonsa, vaikuttaa käsityksiin omista mahdollisuuksista uralle ohjautumisessa ja työelämään kiinnittymisessä. Vuorovaikutus auttaa opiskelijaa tunnistamaan oman ajattelun kehittymistä sekä refleктоimaan ammatti-identiteettiin liittyviä näkökohtia. Sisäisen motivaation syntyminen vahvuustyöskentelyn ja reflektion avulla auttaa flow'n tunteeseen pääsemiseen. Yksilön motivoituminen muiden kuin ulkoisten palkkioiden tai rangaistusten pelon vuoksi edesauttaa yksilöä pääsemään työn imuun ja merkityksellisyyden tunteen kokemiseen.

Urasuunnittelulla ja omien vahvuuksien pohtimisella on yhteys ammatillisen kasvun kokemukseen ja kokemukseen autonomian tunteesta. Opiskelijaa voi ohjata pohtimaan omaa rooliaan ja merkitystään ja omien arvojen vaikutusta sopivan työkentän löytymisessä. Urasuunnittelulla voidaan auttaa sairaanhoitajaopiskelijaa tunnistamaan ja tiedostamaan omia vahvuuksiaan ja kuinka nämä vaikuttavat sopivan työpaikan löytymisessä. Kun ohjautuu sellaisiin työpaikkoihin, jossa voi käyttää vahvuuksiaan, pääsevät psykologiset perustarpeet täytymään, ja syntyy kokemus työn mielekkyydestä, autonomian ja kyvykkyyden sekä yhteisöllisyyden kokemuksista. Myös neljännen perustarpeen eli hyvän tekemisen tarpeen syntymiselle on edellytyksiä muiden perustarpeiden täytyttyä. Opiskelijalla voi yhteisöpuhinnan ja reflektiotyöskentelyn vaikutuksesta olla mahdollisesti enemmän työkaluja tunnistaa osaamistaan ja oman roolinsa vaikutusta työelämään ohjautumisessa.

Tämän työpajamallin tulosten perusteella opiskelijat hyötyivät vahvuustyöskentelystä ja kokivat työpajatyöskentelyn antaneen ajattelemisen aihetta omista vahvuuksistaan ja niiden hyödyntämisestä vahvuuksien perusteella sopivimpaan työpaikkaan hakeutumisessa ja työelämään kiinnittymisessä. Opiskelijat kokivat, että työpajamallilla voidaan mahdollisesti vahvistaa käsityksiä itsestä ja omista vahvuuksista, mutta ei voida perustavanlaatuisesti muuttaa käsityksiä. Työpajatoiminnassa saavutettu rento ilmapiiri ja riittävä psykologisen turvallisuuden tunteen saavuttaminen ovat edellytyksiä vapaalle keskustelulle ja reflektionin syntymiselle. Opiskelijat ilmaisivat palautteissaan ilmapiirin olleen vapaa muutamaa opiskelijaa lukuun ottamatta. Jäimme pohtimaan, voidaanko ryhmäkoolla vaikuttaa

psykologiseen turvallisuuden tunteen syntymiseen ja voitaisiinko erilaiset persoonat huomioivalla tehtävänasettelulla edesauttaa vapaan keskusteluilmapiiirin syntymistä.

Jäämme mielenkiinnolla seuraamaan voidaanko sairaanhoitajaopiskelijoiden matkaa novii-
sista ammattilaiseksi tukea vahvuuksien ja psykologisen pääoman kasvattamisen avulla ja
lisätä näin ollen alalla pysyvyyttä. Yhteiskunnallinen suuntaus tuntuisi olevan se, että var-
haiskasvatuksesta lähtien yksilöä tuetaan omien vahvuuksien tunnistamiseen ja niiden hyö-
dyntämiseen elämisen kaikilla osa- alueilla. Yksilön vahvuuksien tunnistamisen ja psykolo-
gisen pääoman kehittämisen trendi on voimistunut ja tavoitteena on se, että näitä taitoja
kyettäisiin hyödyntämään muillakin kuin oppimisen ja urasuunnittelun osa-alueilla. Vah-
vuustyöskentelytyöpajasta saadut tulokset tukevat teoriapohjaa, mutta tuloksia ei sellaise-
naan kuitenkaan voida yleistää. Toimintamallin laajempi käyttöönotto vaatii lisää kokeiluja
ja pidemmän aikavälin seurantaa, jotta sillä olisi vaikutusta ammatilliseen kasvuun, ura-
suunnitteluun ja työelämään kiinnittymiseen.

Lähteet

- Airo, J-P., Rantanen, J., Salmela, T. 2008. Oma ura, paras ura. Hämeenlinna: Talentum.
- Aktan-Collan, K. & Eerola, H. 2023. Luonteenvahvuudet. Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 12.7.2023. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01323>
- An, M., Shin, E.S., Choi, M.Y., Lee Y., Hwang Y.Y. & Kim M. Positive Psychological Capital Mediates the Association between Burnout and Nursing Performance Outcomes among Hospital Nurses. *Int J Environ Res Public Health*. 2020 Aug 18;17(16):5988. Viitattu 28.8.2023. Saatavissa DOI: 10.3390/ijerph17165988. PMID: 32824724; PMCID: PMC7460099.
- Barton, M. A., & Kahn, W. A. 2019. Group Resilience: The Place and Meaning of Relational Pauses. *Organization Studies*. Viitattu 14.10.2022. Saatavissa <https://doi.org/10.1177/0170840618782294>
- Carmona-Halty, M., Schaufeli W.B., Llorens, S. & Salanova, M. 2018. Satisfaction of Basic Psychological Needs Leads to Better Academic Performance via Increased Psychological Capital: A Three-Wave Longitudinal Study Among High School Students. Viitattu 13.8.2023. Saatavissa <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02113>
- Coco, K., & Roos, M. (2020). Sosiaali- ja terveystieteen työolot ja vetovoima – lähihoitajien näkemyksiä vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä: perehdytys, osaaminen, työolot ja kuormitus. *Tehyn julkaisusarja B, Selvityksiä 2/20*. Viitattu 4.7.2023 Saatavissa https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b2_sosiaali-ja_terveysalan_tyoolot_ja_vetovoima_-_lahihoitajien_nakemyksia_id_15982.pdf
- Deci, E. & Ryan, R. 2000. The "What" and "Why" of goal pursuits: Human needs and the Self-Determination of behavior. Department of psychology, University of Rochester. Viitattu 20.6.2023. Saatavissa https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_Deci-Ryan_PIWhatWhy.pdf
- Datu, J. A. D., King, R. B., & Valdez, J. P. 2018. Psychological capital bolsters motivation, engagement, and achievement: Cross-sectional and longitudinal studies. *The Journal of Positive Psychology*, 13(3), 260 – 270 Viitattu 10.8.2023. Saatavissa <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1257056>

Datu, J. A. D., & Valdez, J. P. M. 2016. Psychological capital predicts academic engagement and well-being in Filipino high school students. *The Asia-Pacific Education Researcher* 25, 399–405. Viitattu 11.8. 2023. Saatavissa <https://doi.org/10.1007/s40299-015-0254-1>

ELGPN TOOLS. 2013. Elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikka: Eurooppalaisia lähtökohtia kansalliselle kehittämistyölle. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä 2013. Saatavissa

http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/finnish/FI_Resource_kit_web.pdf/

Flinkman, M., Rudman, A. Pasanen, M. & Leino-Kilpi, H. 2023. Psychological capital, grit and organizational justice as positive strengths and resources among registered nurses: A path analysis. *EMPIRICAL RESEARCH QUANTITATIVE. Nursing Open*. 2023; 10:5314–5327. Saatavissa DOI: 10.1002/nop2.1769. Viitattu 13.9.2023

Goleman, D. 2012. *Tunneäly työelämässä*. Helsinki: Otava.

Hahtela, N. (2019). *Sairaanhoitajien työolobarometri 2018*. Sairaanhoitajaliiton julkaisu. Viitattu 4.7.2023. Saatavissa https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2020/01/tyoolobarometri_2018_web-1.pdf

Hakala, J. T. 2017. Motivaatiotutkimuksen kehitysvaiheet ja nykytila. Teoksessa L. Segler-Heikkilä & J. T. Hakala (toim.) *Mikä saa meidät innostumaan? Motivaatio korkeakoulutuksessa*. Kokkola: Centria-ammattikorkeakoulu

Hakanen, M. 2021. *Menestymisen taito*. Helsinki: Viisas elämä.

Heikkinen, Hannu L.T. 2018. *Toimintatutkimus: Kun käytäntö ja tutkimus kohtaavat*. Teoksessa Valli, Raine (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 5. uudistettu painos*. Jyväskylä: PS-kustannus, 182–194

Helander, M., Roos, M., ja Suominen, T., 2019. Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä. *HOITOTIEDE* 2019, 31 (3), 180–190. Viitattu 3.7.2023. Saatavissa https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118431/Nuorten_sairaanhoitajien_nakemyksia_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Holloway, I & Kathleen, G. 2016. *Qualitative Research in Nursing and Healthcare*, John Wiley & Sons, Incorporated. ProQuest Ebook Central. Viitattu 12.10.2023 Saatavissa <http://ebookcentral.proquest.com/lib/jypoly-ebooks/detail.action?docID=4622920>.

Hyvinvoiva Terveysthuolto-hanke 2021–2023. Viitattu 18.5.2023. Saatavissa <https://hyvinvoivaterveydenhuolto.fi/>

Hyväri, S. & Vuokila-Oikkonen, P. 2016. Verkkosivu päivitetty 2020. Diakin kirjasto. Tiedonhaun oppaat. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0. Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus. Viitattu 22.5.2023. Saatavissa <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642>

Innokylä. Minuuttikierron. Viitattu 27.7.2023. Saatavissa <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/ minuuttikierron>

Jääskelä, P. Klemola, U., Lerkkanen, M- K., Poikkeus, A-M., Rasku- Puttonen, H., Eteläpelto, A. 2013. Yhdessä parempaa pedagogiikkaa: interaktiivisuus opetuksessa ja oppimisessä. Jyväskylän yliopisto, koulutuksen tutkimuslaitos 2013.

Juuti P. & Puusa, A. 2020. Toimintatutkimus. Sekä toimintaa että tutkimusta. Teoksessa Puusa A. & Juuti P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy, 256–270

Kajander-Unkuri, S. 2015. Nurse competence of graduating nursing students. Väitöskirja. Turku: Turun yliopisto. Hoitotieteen laitos. Lääketieteellinen tiedekunta.

Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. Etnografia. 2021. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 13.8.2023. Saatavissa <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus>

Kananen, J. 2017. Kehittämistutkimus interventiotutkimuksen muotona: opas opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittajalle. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Suomen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print

Katajisto, M., Uusiautti, S. & Hyvärinen, S. 2023. "The Best Thing Was to Realize that I Am Not a Nobody. I Am Meaningful." Students' Perceptions of a Strengths-Based Approach to Guidance. *International Journal of Educational Psychology*, 12(1), 92-118. doi: <https://doi.org/10.17583/ijep.10467>

Keva 2021. Kuntien työvoimaennuste 2030: Hoitajissa, sosiaalityöntekijöissä, ja lastentarhanopettajissa suurin osaajapula nyt ja tulevaisuudessa. Viitattu 21.2.2023. Saatavissa <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-2030-hoitajissa-sosiaalityontekijoissa-ja-lastentarhanopettajissa-suurin-osaajapula-nyt-ja-tulevaisuudessa/>

Koehler, T., & Olds, D. (2021). Generational Differences in Nurses' Intention to Leave. *Western Journal of Nursing Research* 44(5), 446–455. Viitattu 9.9.2023. Saatavissa DOI: 10.1177/0193945921999608

Koulutus.fi. Sairaanhoidajan kysytyimmät ominaisuudet. Viitattu 24.10.2023. Saatavissa <https://www.koulutus.fi/oppaat/sairaanhoidajan-kysytyimmat-ominaisuudet-14444>

Laurea-ammattikorkeakoulu. 2023. Tietoa meistä. Viitattu 11.8.2023. Saatavissa <https://www.laurea.fi/tietoa-meista/>

Laurean pedagoginen ohjelma 2023–2025. Viitattu 11.8.2023. Saatavissa <https://www.laurea.fi/globalassets/koulutus/documents/laurean-pedagoginen-ohjelma.pdf>

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 1994/559

Luthans, F. & Youssef, C. M. & Avolio, B. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Oxford: Oxford University Press.

LaFollette, Alison M. 2010 "The Values in Action Inventory of Strengths: A Test Summary and Critique," Graduate Journal of Counseling Psychology: Vol. 2: Iss. 1, Article 3. Viitattu 11.9.2023. Saatavissa <https://epublications.marquette.edu/gjcp/vol2>

Manka, M.-L., Larjovuori, R.-L. & Heikkilä-Tammi, K. 2014. Voimavarat käyttöön –miten kehittää psykologista pääomaa? Työurien jatkamisen tuki 2012–2014. Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Viitattu 11.9.2023. Saatavissa https://www.researchgate.net/publication/278390607_Voimavarat_kayttoon_-_miten_kehitan_psykologista_paaomaa

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan Tulevaisuusvaliokunnan julkaisuja. Viitattu 21.5.2023. Saatavissa https://www.eduskunta.fi/fi/naineduskuntatoimii/julkaisut/documents/tuvj_3+2014.pdf

Martela, F. & Jarenko, K. 2015. Draivi. Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? 3. painos. Helsinki: Talentum.

Martela, F. and Ryan, R. M. 2016. The Benefits of Benevolence: Basic Psychological Needs, Beneficence, and the Enhancement of Well-Being. Journal of personality, 2016, Vol.84 (6), p. 750–764. Viitattu 3.7.2023. Saatavissa doi: 10.1111/jopy.12215

Mattila, A., S. 2008. Onnellisuudesta. LÄÄKETIETEELLINEN AIKAKAUSKIRJA DUODECIM. 2008;124(4):363–4. Viitattu 10.7.2023. Saatavissa <https://www.duodecimlehti.fi/duo97077>

- Mattila A., S. 2018. Luonteen vahvuudet, Onnentaidot. Duodecim, terveyskirjasto. Viitattu 12.7.2023. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/ont00911>
- Ojanen, M. 2014. Positiivinen psykologia. 2. uudistettu painos, Helsinki: Edita.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–4. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Peura, A., Kaila, M., & Helin-Salmivaara, A. 2020. Ammatillinen reflektio kehittää lääkärin osaamista. LÄÄKETIETEELLINEN AIKAKAUSKIRJA DUODECIM. 2020;136(5): 530–5. Viitattu 29.7.2023. Saatavissa <https://www.duodecimlehti.fi/duo15425#s5>
- Ristikangas M-R. & Grünbaum, L. 2014. Valmentava esimies. Onnistumista palvelevat positiot. Helsinki: Talentum.
- Ruch, W., Proyer, R., Harzer, C., Park, N., Peterson, C. and Seligman, M. 2010. Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS). Adaptation and Validation of the German Version and the Development of a Peer-Rating Form. Journal of Individual Differences 2010; Vol. 31(3):138–149. Viitattu 12.7. Saatavissa DOI: 10.1027/1614-0001/a00002
- Ryan, Richard M. & Deci, Edward L. 2017. Self Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. New York: Guilford Press.
- Ryan, Richard M. & Deci, Edward L. 2020. Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. Contemporary Educational Psychology 61 (2).
- Salminen-Tuomaala, A. 2020. Developing emotional intelligence and situational awareness through simulation coaching. Viitattu 24.7.2023. Saatavissa DOI: 10.5430/cnsv8n2p13
- Salminen-Tuomaala, M. 2023. Miten voitaisiin vaikuttaa hoitotyön pitovoimaan ja vetovoimaan? Verkkolehti SeAMK. Viitattu 3.7.2023 Saatavissa <https://lehti.seamk.fi/hyvinvointi-ja-luovuus/miten-voitaisiin-vaikuttaa-hoitotyon-pitovoimaan-ja-vetovoimaan/>
- Salminen-Tuomaala, M., & Herttuala, N. 2022. Nurse students' views of factors that increase or decrease the attractiveness of the nursing profession. Clinical Nursing Studies 11(1), 1-10.
- Self-Determination Theory. Viitattu 22.5.2023. Saatavissa <https://selfdeterminationtheory.org/theory/>

Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.

Siu, O. L., Bakker, A. B., & Jiang, X. 2014. Psychological capital among university students: Relationship with study engagement and intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 15, 979–994 Viitattu 12.8.2023. Saatavissa <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9459-2>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Viitattu 22.5.2023. Saatavissa https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

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

Vartiainen, T. 2021. Alan vaihtoa harkitsee jopa 90 % hoitajista. TEHY. Viitattu 21.2.2023. Saatavissa <https://www.tehy.fi/fi/blogi/alan-vaihtoa-harkitsee-jopa-90-hoitajista>

Wallin, O. (2012). Ammatillinen kasvu ja työhön sitoutuminen sosiaali- ja terveystieteiden työssä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 14(1), 10–21. Saatavissa <https://journal.fi/akakk/article/view/114445/67568>

Wenström, S. 2022. *Kaikilla vahvuuksilla*. Opas laajan vahvuusnäkömyksen käyttöön ope-
tuksessa. Jyväskylä: Ps- Kustannus.

WHO. 2021. *Health workforce 2021*. Viitattu 23.7.2023. Saatavissa https://www.who.int/health-topics/health-workforce#tab=tab_1

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

Liite 1. Kyselylomake

21.8.2023

Tämä kysely kuuluu Irene Rahkolan & Päivi Väänäsen YAMK-opinnäytetyöhön. Opinnäytetyön aihe on Vahvuuksien tunnistaminen sairaanhoitajan alalle kiinnittymistä tukevana tekijänä - "Vahvuuksien kautta itseohjautuvaksi terveydenhuoltoalan ammattilaiseksi" - työpajamalli.

Opinnäytetyö on osa Hyvinvoiva terveydenhuolto 2021–2023 - hanketta, jonka tavoitteena on luoda ja kokeilla uusia toimintamalleja, jotka lisäävät alan pito- ja vetovoimaa sekä houkuttelevuutta. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, se toteutetaan anonymisti eikä henkilötietoja kerätä. Vastauksia käytetään ainoastaan tähän tutkimukseen. Lomakkeet säilytetään asianmukaisesti ja ne tuhotaan tutkimuksen päätyttyä vuoden 2023 lopussa. Kiitos vastauksistasi!

1. Millä tavoin omien vahvuuksiesi parissa työskentely **auttoi sinua tunnistamaan vahvuuksiasi** tämän työpajan aikana.

2. Kuvaile, miten hyödylliseksi koit omien vahvuuksiesi tunnistamisen **sinulle sopivimpaan työhön hakeutumisen kannalta** tässä työpajassa.

3. Miten vahvuuksiesi tunnistaminen auttaa sinua **hakeutumaan vahvuuksiasi hyödyntävään työtehtävään?**

4. Kuvaile, miten omien vahvuuksiesi tunnistaminen ja niiden hyödyttäminen **auttaa sinua pysymään hoitoalalla?**

5. Vapaa palaute

Liite 2. Työpajan aikataulu- ja sisältösuunnitelma 21.8. 2023

Klo 10.45–11.30

(aloitusvaihe)

Aloitus: esittelyt klo 10.50–11.00

Johdanto aiheeseen klo 11.00–11.10

VIA-testin tekeminen klo 11.10–11.30

toimintavaihe)

Lounastauko klo 11.30–12.30

Klo 12.30–14

Testin tulokset ja niiden reflektointi klo 12.30–13.00

Pienryhmätyöskentely, minuuttikierron klo 13.00–13.25

Palautekyselyyn vastaaminen klo 13.25–13.55

Päivän koonti ja lopputervehdys 5 min

(lopetusvaihe)

Pohdi pienryhmässä:

- **Missä työtehtävissä sinun vahvuutesi pääsisivät oikeuksiinsa?**
- **Millaiset työtehtävät ei puolestaan sopisi sinulle alkuunkaan?**
- **Mitkä vahvuuksista ovat sellaisia, joita nostaisit esiin työhaastattelussa?**
- **Mitä luonteenvahvuuksiasi voisit kehittää, hankkia tai aktivoida?**

Liite 4. VIA-vahvuustestin ohje Erja Sandbergia (2016) mukailten 21.8.2023

VIA Character Strengths -testi on tieteelliseen tutkimukseen pohjautuva, ilmainen luonteen- vahvuustesti internetissä. Sitä käytetään luonteenvahvuuksien kartoitukseen. Testiin kannattaa varata aikaa n. 45 minuuttia. Testi antaa jokaiselle vastaajalle 24 erilaista persoonan puolta omassa järjestyksessä. Tulokset eivät ole oikeita tai vääriä, ainoastaan yksilöllisiä. Mikäli haluat uusia testin myöhemmin, aiemmat testitulokset löytyvät luomasi tilin tiedoista.

Jokaisella yksilöllä on luonteeseen pohjaavia vahvuuksia, joista viisi ovat ydinvahvuuksia. Lisäksi on olemassa voimavahvuuksia, esim. sinnikkyys. Voimavahvuuksista käytetään nimitystä ”mahdollistajat” tai ”sankarivahvuudet”. Tämän lisäksi on piilossa olevia vahvuuksia, jotka eivät ole jatkuvasti aktiivisessa käytössä. Niitä kutsutaan tukivahvuuksiksi, ja ne ovat tiedostamattomia tai kehitettäviä vahvuuksia. Joskus saatat ihailia samoja piirteitä toisissa ihmisissä. Joudut ehkä enemmän käyttäaksesi näitä tukivahvuuksia.

Voit tehdä testin tietokoneella, padilla, tabletilla tai mobiililaitteella. Eri internetselaimissa voi olla eroavaisuuksia testin ulkoasussa esim. siinä, missä sijaitsevat vastausvaihtoehdot kysymyksiin. Aloita testi:

1. Mene osoitteeseen www.viacharacter.org
2. Valitse etusivulta kohta Take The Free VIA Survey
3. Täytä testin rekisteröitymislomake (ei velvoita muuhun)
 - Valitse millä kielellä haluat tehdä testin.
 - Täytä etunimi ja sukunimi. Ilmoita sähköposti, mihin saat testitulokset.
 - Määrittele salasanasi VIA-sivustolle, niin pääset myöhemmin tarkastelemaan testiä tai jatkamaan vastaamista kysymyksiin.
 - Täytä sukupuoli- ja syntymäaikatietosi. Niitä käytetään vain tieteelliseen tilastointiin.

Valitse VIA Survey Adult• Lopuksi voit vielä valita, haluatko uutiskirjeen VIA-instituutista

- Viimeisessä kohdassa tulee hyväksyä säännöt. Ja klikata kohtaa ”En olerobotti”

- Register-kohdasta pääset eteenpäin
- Huom! Jos olet jo aiemmin rekisteröitynyt sivuille, voit kirjautua rekisteröinnin alapuolelta (vaaleansinisestä) kohdasta: Already have an account? Sign in here.
- Täytä tällöin vain sähköpostiosoitteesi ja rekisteröinnissä antamasi salasana.
- Seuraavaksi pääset testin kysymyksiin.

4. Vastaa jokaiseen kysymykseen ajatuksella. Jokaisessa kysymyksessä on viisi vastausvaihtoehtoa. Väittämä sopii minuun erittäin hyvin – sopii minuun suurimmaksi osaksi – sopii minuun jossain määrin – sopii minuun vähän – ei sovi minuun ollenkaan. Klikkaa hiirellä sitä ympyrää, joka sopii parhaiten luonteeseesi. Sivun alareunassa Next page -painikkeella pääset jatkamaan seuraavalle sivulle. Aikuisten testiversiossa on 120 kysymystä eli useampi sivu. Jos jätät vastaamatta johonkin kysymykseen, ohjelma huomauttaa siitä eikä päästä eteenpäin seuraavalle sivulle ennen kuin kaikkiin kohtiin on vastattu. Sivun alareunassa on sininen palkki, mistä voit seurata testin etenemistä.

5. Saat tulossivun vastattuasi kaikkiin kysymyksiin.

6. Vasemmassa reunassa on listan ensimmäinen vahvuus (top character strength), ”ykkösvahvuutesi”. Keskellä ovat allekkain numerojärjestyksessä (1–24) persoonan vahvat puolesi siten, että viisi ensimmäistä kohtaa ovat ydinvahvuuksiasi, eli vahvimpia puoliasi. Mitä alemmas listaa katsotaan, löydät piilossa olevia vahvuuksia tai kehitettäviä vahvuuksia.

7. Oikeassa yläreunassa on kohta Dowload Character Strengths Profile Report. Klikkaa sitä niin saat vahvuuslistauksesi pdf-tiedostona. Voit tallentaa pdf:n laitteellesi tai pilvipalveluihin. Huom! Oikeassa yläreunassa on myös kohta (keltaisella pohjalla) Get your full report. Tämän maksullisen lisäominaisuuden kautta saat vielä enemmän tietoa vahvuuksistasi. Emme käytä nyt sitä. Nyt sinulla on pdf-tiedosto vahvuuksistasi.

Liite 5. Aineiston teemoittelutaulukko

ALKUPERÄINEN ILMAISU	PELKISTETTY ILMAISU	ALALUOKKA	PÄÄLUOKKA
<p>Kysymys 1.</p> <p>“Ehkä näen nyt vahvuudet vahvuutena, kun aiemmin olen nähnyt ne heikkoutena”</p> <p>“Jo koetut vahvuudet tulivat lopputulokseen testissä, joten testin avulla vahvuudet varmistuivat”</p> <p>“Vahvasti jo ennestään itse tunnistaniani vahvuuksia ja auttoi peilaamaan niitä tulevaisuuden työelämään, mutta toisaalta myös hyvin tämänhetkiseen elämäntilanteeseen ja töihin.”</p> <p>“Vahvuuteni ei oikeastaan tullut yllätyksenä, muutamat heikkoudet tuli yllätyksenä.”</p> <p>“Uutta ei tullut, mutta vahvistusta omia vahvuuksia kohtaan sai sekä tietynlaisia keinoja hyödyntää niitä.”</p> <p>“Olen tehnyt useita samankaltaisia testejä aiemmin ja tulokset ovat samankaltaisia. Tämän kaltaisissa testeissä ongelmana on kysymysten</p>	<p>Vahvuudet nähdään vahvuutena Ymmärryksen lisääntyminen</p> <p>Vahvuudet näkyvät testissä ja testin avulla ne varmistuivat</p> <p>Vahvuuksien peilaaminen tulevaisuuteen ja työelämään sekä tähän hetkeen.</p> <p>Heikkoudet tulivat yllätyksenä</p> <p>Vahvistus omia vahvuuksia kohtaan</p> <p>Ongelmana kysymysten ympäripyöreys ja spesifisyys. Virheelliset tulokset. Vahvuuksien ja heikkouksien tiedostaminen lapsesta saakka.</p>	<p>Vahvuuksien tunnistaminen</p> <p>Vahvuuksien ymmärtäminen</p> <p>Vahvuuksien varmistuminen</p> <p>Vahvuuksien hyödyntäminen</p> <p>Heikkouksien tiedostaminen</p> <p>Vahvuuksien vahvistuminen</p> <p>Testien luotettavuuden arviointi</p> <p>Vahvuuksien tunnistaminen</p> <p>Vahvuuksien tunnistaminen</p>	<p>Itsetuntemus</p> <p>Kasvuprosessi, ammatillinen kasvu</p> <p>Vahvuustyöskentely</p> <p>Työelämävalmius</p> <p>Itsetuntemus</p> <p>Omien kykyjen tunnistaminen</p> <p>Ammatillinen kasvu</p>

<p>ympäripyöreys tai spesifisyys, josta saattaa tulla virheelisiä tuloksia, olen itse ollut lapsesta saakka tietoinen vahvuksistani ja heikkouksistani.”</p> <p>“Sain selkeän listan vahvuksistani. Sen jälkeen oli helpompi ymmärtää omia vahvuuksia ja miten ne näkyvät elämässäni.”</p> <p>“Olen tehnyt vastaavanlaisen (tai siis saman) testin aiemmin. Tämä uudeen tekeminen vahvisti sitä, mitä edellisen testin tulokset ovat. “Mielestäni tunnistan omat vahvuudet. Tämmöinen työskentely vahvistaa sitä.”</p> <p>“Työpaja auttoi tunnistamaan paremmin kehityksen kohteita sekä antoi oppeja, miten paremmin lähteä tulevaisuudessa omien vahvuuksien kautta työelämään. “</p> <p>“Olen aiemmin tehnyt vastaavia testejä, muuta niistä on jo jonkin aikaa, niin oli kiva huomata, kuinka jotkut vahvuudet ovat muuttuneet.”</p> <p>“Vahvuuksien parissa työskentely saa myös miettimään, miten omia kykyjä</p>	<p>Sain listan vahvuksistani, vahvuuksien ymmärtäminen ja niiden näkyminen elämässä.</p> <p>Testin tekeminen uudelleen vahvisti aiempia tuloksia.</p> <p>Työskentely vahvisti vahvuuksien tunnistamista</p> <p>Työpaja auttoi tunnistamaan vahvuuksia ja kehityksen kohteita.</p> <p>Vahvuuksien muuttuminen. Omien kykyjen miettiminen.</p> <p>Omien vahvuuksien pohtiminen, vahvuudet tulivat esiin, kehittämiskohteiden tunnistaminen.</p> <p>Omat vahvuudet työelämässä. Kehittämiskohteiden tunnistaminen.</p>	<p>Vahvuuksien tunnistaminen, tunnistamisen vahvistaminen</p> <p>Vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen tulevaisuudessa</p> <p>Ajatusten herättely Omien vahvuuksien ja kykyjen tiedostaminen</p> <p>Vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistaminen</p> <p>Vahvuuksien tunnistaminen ja niiden kehittäminen</p> <p>Vahvuuksien tunnistaminen</p>	
---	---	--	--

<p>pystyisi hyödyntämään.”</p> <p>“Olen pohtinut usein erityisesti työelämässä omia vahvuksiani, testin perusteella nämä vahvuudet tulivat kyllä esiin, tunnistan myös omia kehittämiskohteitani.”</p> <p>“Olin ajatellut monet loppupään vahvuksistani suurimmiksi vahvuuksiksi, totesin kuitenkin, että ne ovat eniten kehitystä tarvitsevia.”</p>	<p>Luullut vahvuudet olivatkin kehitettäviä vahvuuksia.</p>		
<p>“Tuli juuri niin kuin olin itsestäni ajatellut”</p> <p>“En ole vielä ollut työelämässä niin paljon, että olisin osannut yhdistää työhön”</p> <p>“Työpaja kuitenkin innosti ehkä pohtimaan minkälaisiin työtehtäviin arkielämässä tunnistamani vahvuudet voisi sopia”</p> <p>“Löysin tämän tunnin aikana itsestäni uusia puolia niin hyvässä kuin pahassa”</p> <p>“Vahvuudet, jotka olen tunnistanut itselläni, mutta ovat jääneet taka-alalle muistuttivat minua niiden olemassaolosta ja halustani vahvistaa niitä”</p>	<p>Vahvuudet olivat samat kuin olin itse ajatellut.</p> <p>En osaa yhdistää vielä vahvuuksia työelämään.</p> <p>Työpaja innosti pohtimaan vahvuksiani tukevia työtehtäviä.</p> <p>Löysin uusia puolia itsestäni.</p> <p>Haluan vahvistaa taka-alalle jääneitä vahvuksiani.</p> <p>Vahvuudet olivat tiedossa. Sain vahvistusta</p>	<p>Vahvuuksien tunnistaminen</p> <p>Arvojen mukaiset valinnat</p>	

<p>“Vahvuudet olivat pitkälti jo tiedossa. Työskentely ehkä vain vahvasti uskosta näihin olemassa oleviin vahvuuksiin ja niiden olemassaoloon”</p> <p>“Työpaja vahvisti omia käsityksiä vahvuksistani, kun testin ja tulosten läpikäynnin/ keskustelun ajan pysähtyi miettimään omaa luonnettaan ja arvo maailmaa”</p> <p>“Testin avulla sai varmuutta ja uutta tietoa omista vahvuuksista”</p> <p>“Opin käyttämään vahvuuksia hyväksi työelämässä, kuten työpaikan valitsemisessa. Kehittämiskohteena minulla oli johtajuus, joten esimiestehtäviin en ainakaan hakeudu.”</p> <p>“Pienryhmässä keskustelu auttoi jäsentämään ja vahvistamaan omia hyviä puolia. Vaikka asiat olivat tuttuja, kaverit auttavat tutki- maan niitä eri tavalla ja löytämään heikkouksistanikin vahvoja puolia (mm. ryhmätyö). Auttavat taidon kehittä- misessä</p> <p>Vahvuudet olivat kuitenkin jo tiedossa olevia isolta osin”</p>	<p>olemassa oleviin vahvuuksiin.</p> <p>Käsitysten vahvistuminen työpajan avulla. Oman arvomaailman miettiminen.</p> <p>Sain varmuutta ja tietoa.</p> <p>Opin käyttämään vahvuuksiani ja havaitsemaan kehitettävät ominaisuudet.</p> <p>Pienryhmä keskustelu auttoi jäsentämään ja vahvistamaan hyviä puolia. Kaverit auttavat tutki- maan niitä eri tavoin.</p> <p>En ole miettinyt vahvuuksiani.</p>	<p>Tiedon ja varmuuden lisääntyminen</p> <p>Vahvuuksien tunnistaminen</p> <p>Reflektio</p> <p>Vahvuuksien tunnistaminen</p> <p>Mielenkiinnon herättäminen</p> <p>Ajatusten vahvistaminen</p> <p>Vahvuuksien hahmot- taminen</p>	
--	--	---	--

<p>“En oikein osaa sanoa. Vahvuuksien miettiminen on sellainen, jota en ole juurikaan miettinyt aikaisemmin. Oli kuitenkin kiva nyt miettiä ja tunnistaa itsensä kuvauksista ja myös, kun ryhmäläiset tunnistivat minut”.</p> <p>“Testin tekeminen auttoi vahvistamaan ajatuksia omista vahvuuksista. Auttoi myös havaitsemaan kehitettäviä vahvuuksia”</p>	<p>Testin tekeminen auttoi vahvistamaan ajatuksia ja havaitsemaan omia vahvuuksia.</p>		
---	--	--	--

ALKUPERÄINEN ILMAUS	PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA	PÄÄLUOKKA
<p>Kysymys 2.</p> <p>”Minusta omien vahvuuksien tunnistaminen oli hyödyllistä ajatellen mahdollista tulevaisuuden työkuva.”</p> <p>”Koin hyödylliseksi ja myös muistutuksen burnouttiin johtaneista syistä ja miten voisi hioa vahvuksiani ja miten kontrolloida”</p> <p>”En oikeastaan saanut tähän mitään. Koen, että ei tullut hirveästi uutta eikä selkeyttänyt sopivaan työhön hakeutumista”</p> <p>”Koen itse, ettei näiden pelkkien vahvuuksien näkeminen auttanut oman uran löytämisessä. Ehkä, jos jo tietäisi mitä haluaa työksensä tehdä, niin voi auttaa, että on oikeassa suunnassa”</p> <p>”Ne osoittivat sen, että olen menossa oikeaan suuntaan työhön hakeutumisen kannalta”</p> <p>”Työpaja, ja erityisesti ryhmätyöskentely antoivat uusia ideoita minulle sopivasta työpaikasta”</p> <p>”Opin luonteenpiirteistäni, joiden avulla tiedän minne suuntautua.</p>	<p>Omien vahvuuksien tunnistaminen tulevaisuuden työnkuvan kannalta.</p> <p>Vahvuuksien hioaminen, burnouttiin johtaneet syyt</p> <p>Ei uutta tietoa. En saanut selkeytystä sopivaan työhön hakeutumisessa.</p> <p>Vahvuuksien näkeminen ei auttanut oman uran löytämisessä.</p> <p>Oikean suunnan löytäminen ja vahvistuminen.</p> <p>Ryhmätyöskentely antoi uusia ideoita.</p> <p>Opin luonteenpiirteistäni. Vahvuudet osoittivat oikean suunnan.</p> <p>Vahvisti sitä, mihin en hakeudu.</p>	<p>Vahvuuksien tunnistaminen</p> <p>Vahvuuksien tunnistaminen</p> <p>Ei selkiytystä, epävarmuus</p> <p>Vahvistuminen</p> <p>Uuden tiedon kartuttaminen</p> <p>Uuden tiedon kartuttaminen</p> <p>Vahvuuksien tunnistaminen</p> <p>Varmuuden lisääntyminen</p> <p>Vahvuuksien tunnistaminen</p>	<p>Itsetuntemus</p> <p>Psykologinen pääoma</p> <p>Uudet näkökulmat</p>

<p>Kiitollisuus, nöyryys ja tiimityöskentely kertovat joko vastaanotto- tai osastotyöstä” ”Ainakin tuli vahvistusta siitä, millaiseen työhön en hakeudu”</p> <p>”Vahvuuksien tunnistaminen ei aina-kaan vielä tuonut minulle suuria ideoita tai ajatuksia työhön hakeutumisen kannalta, mutta testi auttoi peilaamaan jo olemassa olevia ajatuksia”</p> <p>”Konkreettisia ideoita ei tullut, mutta vahvuuksien tunnistaminen loi ja vahvisti uskoa omiin kykyihin” ”Työpaja vahvisti jo omaa aiempaa käsitystä siitä, missä haluan ja aion työskennellä.”</p> <p>”Todella hyödylliseksi. Tiedän paremmin mitä haluan ja mitä en.”</p> <p>”Olen jo melko hyvin tietoinen siitä, mihin työhön sovellun parhaiten. Kokeiltu on nyt muutamia ja nämä kokemukset ovat minua kasvattanut. Eli ehkä jotain ajatustyöskentelyä tämä tunti toi.”</p> <p>”Koin, että vahvuuksieni tunnistaminen tuki jo aiemmin pohittamani. Minulle ominaisin tapa työskennellä on paikka,</p>	<p>Ei uusia ideoita. Olemassa olevien vahvuuksien peilaaminen ajatuksiin.</p> <p>En saanut konkreettisia asioita. Vahvuuksien tunnistaminen loi uskoa omiin kykyihin.</p> <p>Aiemman käsityksen vahvistuminen.</p> <p>Koin hyödylliseksi.</p> <p>Työhön soveltuvuus. Erialaisten työkuvien kokeilu. Ajatustyöskentelyn lisääntyminen.</p> <p>Vahvuuksien tunnistaminen tuki aiempaa pohittamani.</p> <p>Vahvuuteni sopivat ihmisten kanssa työskenteleeseen.</p>	<p>Omiin kykyihin uskominen</p> <p>Käsityksen vahvistuminen</p> <p>Hyödyllisyys, varmuuden lisääntyminen</p> <p>Varmuuden lisääntyminen</p> <p>Itsevarmuuden lisääntyminen</p> <p>Mielekkyyden löytäminen</p> <p>Varmuus</p> <p>Vahvistuminen</p>	
---	--	---	--

<p>jossa voin hyödyn- täätä luovuuttani ja erilaisia ratkaisuja. Tämä testi tuki aja- tusta siitä, ettei leik- kaussali ole paik- kani”</p> <p>“Mielestäni vahvu- teni sopivat ihmis- ten kanssa työsken- telyyn eli sitä myö- ten hoitotyön teke- miseen.”</p> <p>“Vahvuuksien tun- nistaminen toi hie- man itsevarmuutta tietynlaiseen työhön suuntautumiseen.”</p> <p>“Vahvuuksien tun- nistaminen auttoi pohdinnassa, millai- set työympäristöt voisivat sopia mi- nulle parhaiten.”</p> <p>“Helpottaa löytä- mään työtä, mikä on minulle mielekästä. Omien vahvuuksien myötä olen hakeutu- nut ihmisläheiseen työhön. Työssäni lä- hihoitajana ja sh- opiskelijana olen saanut näistä vah- vuuksistani hyvää palautetta. ”</p> <p>“Vahvasti lievästi mietintääni, että psykiatrinen puoli on mieluisin. “</p> <p>“Kiinnostukseni on tällä hetkellä akuut- tihoitotyössä, joten omat vahvuudet myös varmistivat akuuttihoitoon ha- keutumista. Sai tien- laista varmuutta. “</p>	<p>Vahvuuksien tun- nistaminen toi it- sevarmuutta.</p> <p>Tunnistaminen auttoi pohdin- nassa, millaiset työympäristöt so- pisivat minulle.</p> <p>Mielekkään työn löytäminen.</p> <p>Vahvasti ajatustani psykiatrisesta puolesta.</p> <p>Vahvistivat valin- taani akuuttihoi- totyöstä.</p> <p>Koin hyödylliseksi. Saatan olla juuri vahvuuksiani tu- kevassa työssä.</p> <p>Koin hankalaksi, sillä kokemusta on vielä vähän.</p> <p>Koin hyödylliseksi. Uusi näkökulma mieltä sopi- vuutta.</p>	<p>Vahvistuminen</p> <p>Epävarmuus, epätie- toisuus</p> <p>Uusia näkökulmia</p> <p>Vahvistuminen</p>	
--	---	--	--

<p>“Koin hyödylliseksi ja tajusin, että saatan olla juuri tällä hetkellä työssä, joka sopii vahvuuksiini.”</p> <p>“Toistaiseksi tämä oli vielä hankalaa tulevaisuuden työnhaun kannalta, sillä kokemusta sairaanhoidollisesta työstä/työpaikoista on vielä niin vähän.”</p> <p>“Koin hyödylliseksi, koska tämä oli jollain tavalla uusi näkökulma miettiä sopivuutta.”</p> <p>“Vahvisti omaa ennakkokäsitystä siitä mikä alue olisi itselle sopivin työskentelykenttä.”</p>	<p>Vahvisti omia ennakkokäsityksiäni.</p>		
<p>ALKUPERÄINEN ILMAUS</p> <p>Kysymys 3.</p> <p>”Osaan tunnistaa ainakin tehtävät, jotka eivät todennäköisesti sopisi minulle”</p> <p>”Käytännössä tiedän, etten halua työskennellä osastolla. Kaipaen haasteita ja liikkuvuutta/työn monimuotoisuutta.”</p>	<p>PELKISTETTY ILMAUS</p> <p>Osaan tunnistaa itselleni sopimatomat työt.</p> <p>Tiedän, etten halua työskennellä osastolla. Kaipaan liikkuvuutta ja monimuotoisuutta.</p>	<p>ALALUOKKA</p> <p>Vahvuuksien tunnistaminen</p>	<p>PÄÄLUOKKA</p>

<p>"Kun omat vahvuutensa tiedostaa, on helpompi yrittää yhdistää niitä eri työtehtäviin"</p> <p>" Voin poistaa vaihtoehtoista heti sellaiset työpaikat, joissa tiedän vahvuksieni olevan heikkouksia"</p> <p>" Ei juuri mitenkään, jos tavoite ja maali on jo tiedossa"</p> <p>" Uskon, että vahvuuteni sopivat hoitoalalle, tarkempaa suuntausta en usko vahvuksistani löytäväni."</p> <p>" Sain varmuutta omiin pohdintoihini siitä, mihin suuntautua"</p> <p>"Tiedän vahvuuksien tunnistamisen jälkeen, että sopisin osastotyöhön, koska sain tiimityöskentelyn/ryhmätyön vahvuuksista vastaukseksi."</p> <p>"Työpaja vahvisti ajatuksia siitä, että voin kokeilla ja voin hakea erilaisia työpaikkoja valmistumisen jälkeen."</p> <p>" En vielä osaa sanoa. Niitä voi hyödyntää ainakin työnhakuvaiheessa."</p> <p>"Eri työtehtävissä eri vahvuudet tärkeitä. Koen että omat vahvuuteni sopisi lasten kanssa työskentelyyn" " Näiden avulla</p>	<p>Omat vahvuudet tunnistamalla on helpompi yhdistää ne työtehtäviin.</p> <p>Voin poistaa vaihtoehtoista sellaiset paikat, joissa tiedän vahvuksieni olevan heikkouksia. Ei mitenkään.</p> <p>Vahvuuteni sopivat hoitoalalle. Tarkempaa suuntausta en usko vahvuuksien avulla löytyvän. Sain varmuutta omiin pohdintoihini.</p> <p>Vahvuuksien tunnistaminen vahvisti sitä, että sovin osastotyöhön.</p> <p>Työpaja vahvisti, että voin kokeilla erilaisia työpaikkoja.</p> <p>Vahvuuksia voi hyödyntää työnhakuvaiheessa.</p> <p>Eri vahvuudet ovat eri tehtävissä tärkeitä.</p>	<p>Varmuuden lisääntyminen</p> <p>Kokeilu</p> <p>Vahvuuksien tunnistaminen</p> <p>Oman tien löytäminen</p> <p>Arvojen tiedostaminen ja peilaaminen</p> <p>Vahvuuksien esille tuominen</p> <p>Vahvuudet tukevat työtä</p>	<p>Arvomaailma</p> <p>Vahvuuksien hyödyntäminen</p> <p>Jaksaminen</p> <p>Hyvinvointi</p> <p>Vahvuuksien huomiointi työssä</p>
---	---	--	--

<p>voin jatkaa kohti tulevaisuuden haaveitani.”</p> <p>” Vahvisti todella paljon omia ajatuksia omista urahaaveista ja vahvisti oikean tien löytymisen.”</p> <p>” Tiedän ainakin millaiset työtehtävät eivät sovellu minulle.”</p> <p>”Osaan ottaa huomioon, mitkä ominaisuudet/vahvuudet haluan, että voin työssäni tuoda esille.”</p> <p>”Pyrkii etsimään paikkaa, jossa vahvuudet voisivat toteutua.”</p> <p>”Helpottaa paljon esim. katsomaan kriittisesti tulevan työpaikan arvoja ja miten ne sopivat omiin arvoihini, jolloin päätös työpaikkaan hakeutumisesta helpottuu.”</p> <p>”Osaan ottaa huomioon mitkä ominaisuudet/ vahvuudet haluan, että voin työssäni tuoda esille. “</p> <p>”Osaan paremmin etsiä sellaisen paikan, joka korostaa vahvuuksiani.”</p> <p>”Tietenkin, kun tunnistan omat vahvuudet, on helpompi lähteä etsimään asioita, jossa omia vahvuuksia pääsee hyödyntämään. “</p>	<p>Voin edetä kohti tulevaisuuden haaveitani.</p> <p>Vahvisti paljon urahaaveitani ja vahvisti oman tien löytämistä.</p> <p>Tiedän millaiset työtehtävät eivät sovi minulle.</p> <p>Osaan ottaa huomioon vahvuudet ja mitä haluan tuoda työssäni esille.</p> <p>Vahvuuksien toteutumiseen pyrkiminen.</p> <p>Työpaikan arvojen peilaaminen omiin arvoihin.</p> <p>Omien vahvuuksien esille tuominen.</p> <p>Vahvuuksia tukevan työn etsiminen.</p> <p>Omien vahvuuksien hyödyntäminen.</p> <p>Tiedostaa minkälaista työtä jaksaa tehdä ja onko se mielekästä.</p>	<p>Vahvuuksien hyödyntäminen</p> <p>Tiedon lisääntyminen</p> <p>Vahvuuksien tunnistaminen</p> <p>Vahvuudet tukevat työtä</p> <p>Vahvuudet työssä</p> <p>Vahvuuksien huomiointi työssä</p>	
---	---	---	--

<p>“Tiedostaa paremmin työpaikan, mitä työnkuvaa jaksaa tehdä pidempään ja onko tämä mielekkäästä itselleen.”</p> <p>“Tunnistamalla ja tiedostamalla vahvuuteni pystyy jo työnhakuprosessin aikana hakeutumaan minulle parhaiten soveltuvaan työhön.”</p> <p>“Hakeudun työhön, joka on minulle luontevaa ja sopivaa. Toisaalta tykkään myös haastaa itseäni ja hakeutua erilaisiin työympäristöihin, joka on vahvistanut sitä että monet luonteenpiirteet sopii ...tai työpaikanvaihdos vahvistanut muita ominaisuuksia, jotka jääneet toisessa työympäristössä takalalle.”</p> <p>“Vahvuuksien tunnistaminen auttaa ainakin karsimaan pois sellaisia työtehtäviä, jotka eivät välttämättä tue omaa hyvinvointia. Koen, että jos työtehtävässä pystyy hyödyntämään omia vahvuuksiaan, tukee se työssäjaksamista ja mielenkiintoa.”</p> <p>“Pystyn etukäteen miettimään, onko vahvuuksia mahdollisuus hyödyntää</p>	<p>Tunnistamalla vahvuudet, voi niitä hyödyntää jo työnhakuprosessin aikana.</p> <p>Hakeudun luontevaan ja sopivaan työhön hakeutuminen. Itsensä haastaminen.</p> <p>Vahvuuksien tunnistaminen auttaa karsimaan pois omaa hyvinvointia tulemattomat työt.</p> <p>Vahvuuksien hyödyntäminen tulevassa työssä.</p> <p>Vahvuuksien huomioiminen työtä hakiessa. Aina ei kuitenkaan voi sen perusteella työpaikkaa valita.</p>	<p>Työn valitseminen vahvuuksien mukaan</p>	
--	--	---	--

<p>tulevassa työtehtävissä. Pystyn myös kiinnittämään huomiota kehitettäviin vahvuuksiin.”</p> <p>“Pitäisi huomioida jo työtä hakiessa ne vahvuudet, mutta aina ehkä ei työpaikka voi vain sillä perusteella valita. Toki sitten työtä tehdessä saattaa huomata, että “tämä ei olekaan mun juttu”, jolloin itse olen päättänyt vaihtamaan työstä toiseen.”</p> <p>“Osaan rajata pois työtehtävät, joissa en pysty hyödyntämään suurimpia vahvuuksiani.”</p>	<p>Työtehtävistä poisrajaaminen sellaisten osalta, jotka eivät tue vahvuuksia.</p>		
<p>ALKUPERÄINEN ILMAUS</p> <p>Kysymys 4.</p> <p>Tähän en osaa vielä vastata, mutta uskon kiinnostuksen alaa kohtaan vievän pitkälle.”</p> <p>” Olen oikealle alalla, tiedän sen.”</p> <p>” Huomasin, että minulta löytyy vahvuuksia, joita voisi hyödyntää hoitoalalla, en vain ole varma vielä, että missä tehtävissä. Hoitoala on todella laaja, joten monet vahvuudet voivat olla hyödyllisiä eri tehtävissä.”</p> <p>”Kiitos, mitä potilailta olen saanut</p>	<p>PELKISTETTY ILMAUS</p> <p>Kiinnostus hoitoalaa kohtaan.</p> <p>Varmuus siitä, että on oikealla alalla.</p> <p>Omien vahvuuksien hyödyntäminen hoitoalalla. Hoitoalan kenttä on laaja.</p> <p>Potilailta saatu positiivinen palaute, oikea ala.</p>	<p>ALALUOKKA</p> <p>Työelämään kiinnittyminen vahvuuksien tunnistaminen avulla</p> <p>Vahvuuksien varmistuminen</p> <p>Palautteen saaminen</p>	<p>PÄÄLUOKKA</p> <p>Työelämään kiinnittyminen</p> <p>Urasuunnittelu</p> <p>Ammatillinen kasvu</p> <p>Omien rajojen löytyminen</p>

<p>vahvuksistani, auttaa jaksamaan päivittäin ja käyttämään vahvuuttani.”</p> <p>” En aio pysyä tai työllistyä perinteiselle hoitoalalle.”</p> <p>” Uskon, että vahvuuteni sopivat hoitoalalle.”</p> <p>” Auttaa niin, etten hakeudu itselleni sopimattomiin työtehtäviin.”</p> <p>”Opin, että olen kiitollinen, vaatimaton, nöyrä, ystävällinen ja tiimityöskentelijä, joita tarvitaan hoitoalalla.”</p> <p>” Nämä hyödyntävät omien voimavarojen kautta jaksamista varsinkin, jos löytää sopivan työpaikan”.</p> <p>” Olen empaattinen ja rehellinen, uskon niiden olevan vahvuuksia koska hoitoala on hyvin ihmisläheinen.”</p> <p>” Itseä se ei oikein auta”.</p> <p>”Omia vahvuksiani esim. rohkeus, auttaa paljon.”</p> <p>” En osaa sanoa, olen ollut hoitoalalla jo yli 12 v eli tiesin entuudestaan mitä se on”.</p> <p>” Vahvuuteni olivat juuri sellaisia, mitkä hyödyttävät hoitoalalla työskentelyssä kuten sinnikkyys, reiluus,</p>	<p>Ei ole oikealla alalla.</p> <p>Vahvuuksien sopiminen hoitoalalle.</p> <p>Oikeanlaisiin työtehtäviin hakeutuminen.</p> <p>Vahvuuksien sopiminen hoitoalalle.</p> <p>Vahvuudet sopivat hoitoalalle</p> <p>Vahvuuksien sopiminen hoitoalalle.</p> <p>Itseäni eivät auta.</p> <p>Omat vahvuudet auttavat paljon.</p> <p>Tiesin entuudestaan vahvuuteni</p> <p>Vahvuuteni hyödyttävät hoitoalaa.</p> <p>En osaa sanoa</p> <p>Hoitoalalta kentän löytäminen vahvuuksia hyödyntäen</p>	<p>Varmuuden lisääntyminen</p> <p>Kokeilu</p> <p>Vahvuuksien soveltaminen</p> <p>Reflektio</p> <p>Vahvuuksien sopiminen hoitoalalle.</p> <p>Kentän löytyminen hoitoalan sisältä</p> <p>Vahvuuksien hyödyntäminen työpaikalla</p> <p>Työn suunnittelu</p>	
---	--	--	--

<p>arviointikyky, nöyryys ja rehellisyys.” ” En osaa sanoa”. ”Pystyn löytämään hoito- alalta juuri oikeanlaisen kentän, jossa vahvuuteni nousevat esiin. Saan boostattua vahvuuteni kunnolla esiin vapaammassa työympäristössä.” ”Varmasti auttaa, jos niitä pystyy toteuttamaan työpai- kalla. En osaa sanoa miten. “ ”Pystyn suunnittelemaan minkälaiseen työhön haluan ha- keutua. “ ”Omien vahvuuksien hyödyntäminen aut- taa jaksamaan työssä.” ”Olen löytänyt oman juttuni. Omat vah- vuudet ja niiden löy- täminen auttaa ke- hittämään ammatti- identiteettiä ja usko- maan omaan teke- miseen. “ ”Kun tiedostaa omat vahvuudet ei tule yhtä helposti burn- outtia. Omien vah- vuuksien tarkastelu auttaa myös käsittä- mään oman jaksami- sen rajat ja onko hoitoala edes oma juttu. “ ”Ydinvahvuuteni oli- vat ominaisuuksil- taan samankaltaisia, joten sain hyvän</p>	<p>Vahvuuksien hyö- dyntämien työpai- kalla. Työn suunnittele- minen vahvuuk- sien mukaan. Vahvuuksien hyö- dyntäminen työssä auttaa jak- samisessa. Omien vahvuuk- sien hyödyntämi- nen ja ammatti- identiteetin kehittäminen, usko omaan tekemi- seen. Omien vahvuuk- sien tunnistami- nen, burn- outin välttäminen. Oma jaksaminen. Onko hoitoala oma juttu? Ydinvahvuuksien tunnistaminen Omien vahvuuk- sien sopivuus hoi- toalalle. Vahvuuksien hyö- dyntäminen ko- keilemalle eri työ- paikkoja.</p>	<p>Vahvuuksien hyödyn- täminen työssäjak- samisessa Vahvuuksien hyödyn- täminen ammatti- identiteetin rakentu- misessa. Vahvuuksien tunnistami- nen ja bur-out. Vahvuuksien soveltu- vuus hoitoalalle Vahvuudet ja työpaik- kakokeilut Vahvuudet ja moti- vaatio</p>	
---	--	---	--

<p>käsityksen, millainen työympäristö sopisi minulle parhaiten. “</p> <p>“Omat vahvuudet olivat hoitoalaan sopivat sekä erityisesti akuuttihoitotyöhön, mikä itseäni kiinnostaa.”</p> <p>“Voin hyödyntää vahvuuksiin sopivia paikkoja, kokeilemalla eri työpaikkoja. “</p> <p>“Heräsi ajatus, että vahvuuteni sopii kuin nenä päähän hoitoalalle. “</p> <p>“Vahvuuksia hyödyntäessä pysyy työpaikalla motivoituneempana ja ei vaihda paikkaa.”</p> <p>“Tietää itse mitä ja millaista työtä haluaa tehdä, jolloin osaa vaatia itselleen sopivia työtehtäviä/vaihtaa sellaiseen paikkaan, jossa niitä on. “</p>	<p>Vahvuudet sopivat hoitoalalle.</p> <p>Vahvuuksien hyödyntäminen ja motivaation säilyminen</p> <p>Sopivien tehtävien vaatiminen vahvuuksiin sopien.</p>		
<p>ALKUPERÄINEN ILMAUS</p> <p>Kysymys 5.</p> <p>“Paja oli todella kiva ja mielenkiintoinen. Meni nopeasti ja työskentelytapana mukava. Kiitos!”</p> <p>Mielenkiintoinen ja uusia ajatuksia avaava tunti! Kiitos!”</p> <p>“Mielenkiintoinen työpaja! Kiitos.”</p>	<p>PELKISTETTY ILMAUS</p> <p>Paja oli mielenkiintoinen ja työskentelytapana mukava.</p> <p>Mielenkiintoisia ja uusia ajatuksia avaava tunti.</p> <p>Mielenkiintoinen työpaja.</p>	<p>ALALUOKKA</p> <p>Mielenkiintoinen työpaja</p> <p>Ajatuksia avaava</p>	<p>PÄÄLUOKKA</p> <p>Työpajamenetelmien sopivuus</p> <p>Ilmapiiri</p>

<p>“Tykkäsin VIA- testistä ja sen läpikäynnistä.”</p> <p>“Oli kivempi, mitä odotti. Kiva kun ei ollut vain luennointia ja kuuntelua. Kiitos!”</p> <p>“Pienryhmissä keskustelu oli todella mukavaa ja mielenkiintoista. Olisi ollut kivempaa jatkaa pienryhmissä keskustelua. Luokan kesken on vaikea puhua omista henkilökohtaisista asioista. Oli hyvä presentatio järjestäjiltä!”</p> <p>“Kiitos mukavasta ja rennosta ilmapiiristä. On aina mukava, kun jaetaan omaa elämää rehellisesti, kuten te teitte. Tsemppiä opintoihin!”</p> <p>“Työpaja oli ainakin itselle mielenkiintoinen ja ajankohtainen, sillä mietinnässä tällä hetkellä minkä tyyppinen työ sopisi itselle parhaiten.”</p> <p>“Oli mukava ja rento ilmapiiri!”</p> <p>“Kiitos mielenkiintoisesta ilmapiiristä!”</p> <p>“Ihana työpaja. Vaikutatte lämpimiltä ja erittäin ystävällisiltä ihmisiltä. Viestitätte todella vakuuttavasti ja asiantuntevasti. Teistä tulee varmasti hyviä asian</p>	<p>Tykkäsin VIA- testistä.</p> <p>Kiva, kun ei ollut vain luennointia ja kuuntelua.</p> <p>Pienryhmäkeskustelut olivat mukavia. Luokan kesken vaikea puhua henkilökohtaisista asioista.</p> <p>Mukava ja rento ilmapiiri. Mukava kun jaetaan omaa elämää rehellisesti.</p> <p>Mielenkiintoinen työpaja. Ajankohtainen, mikä työ sopisi itselle.</p> <p>Mukava ja rento ilmapiiri.</p> <p>Viestittäminen asiantuntevaa ja vakuuttavaa.</p> <p>Hyvin toteutettu ja sopivan mittainen työpaja.</p>	<p>Konkreettista teke- mistä.</p> <p>Pienryhmäkeskustelut hyviä</p> <p>Ilmapiirin rentous</p> <p>Mielenkiintoinen työpaja, Ajankohtainen</p> <p>Viestintä asiantuntevaa ja vakuuttavaa</p> <p>Työpajan pituus so- piva</p>	<p>Pienryhmäkeskustelut</p> <p>Työpajan pituus</p> <p>Reflektio</p>
--	---	--	--

<p>eteenpäin viejiä. Kiitos!”</p> <p>” Paja oli hyvin toteutettu ja sopivan mittainen. ”</p> <p>” Kiitos päivästä, konkreettinen tekeminen on itselleni aina mieluista, joten pidin tästä työpa- jasta. Opin itsestäni vielä vähän lisää, kiitos.”</p> <p>”En henkilökohtai- sesti saanut mitään uutta tästä. Olen siitä pahoillani. Oli ihan kiva, testi oli kiva tehdä.”</p> <p>”Ihan kiva, en yleensä tee tuollai- sia testejä, joten ihan kiva.”</p> <p>”Pienryhmäkeskus- telut oli erittäin ki- voja. Koko luokan keskustelun en ko- kenut niin tarpeel- liseksi, koska kaikki eivät halua jakaa henkilökohtaisia asi- oitaan muutamaa sanaa enempää ja voivat kokea jatko- kysymykset painos- tavina. Pienryhmä- keskustelu auttoi it- seä eniten ja avasi paljon. Työpaja oli oikein hyödyllinen ja mukava. Myös sopi- van mittainen, kiitos! Pidin kovasti</p>	<p>Konkreettinen te- keminen mielui- saa.</p> <p>Opin itsestäni li- sää.</p> <p>En saanut mitään uutta.</p> <p>Testi oli ihan kiva.</p> <p>Pienryhmäkeskus- telut olivat kivoja. Koko luokan kes- kustelu ei tarpeel- linen.</p> <p>Pidin kyselystä ja teoriaosuudesta.</p> <p>Kannustava il- mapiiri.</p> <p>Hyödyllinen työ- paja.</p>	<p>Konkretia</p> <p>En saanut uutta</p> <p>Testi oli hyvä.</p> <p>Pienryhmäkeskuste- lut hyviä. Luokan kesken keskustelu hankalaa.</p> <p>Kysely ja teoria- osuus hyvä.</p> <p>Hyödyllinen työpaja.</p> <p>En oppinut uutta</p>	
--	--	---	--

<p>kyselystä ja teoriaosuudesta.”</p> <p>”Yläpeukku, kannustava ilmapiiri.”</p> <p>” Kiitos hyödyllisestä työpajasta.”</p> <p>”Kiva ja positiivinen työpaja. Hieman ahdistunein mielin aloitin tänään koulun, mutta tästä jäi kiva fiilis! On OK kokeilla asioita ennen kuin oma juttu löytyy! Kiitos! ”</p> <p>”Ihan mukava työpaja. Ehken oppinut paljon uutta itsestäni, mutta kriittinen ajatteluni taisi ottaa lisää ohjaksia.”</p> <p>”Pidin työpajasta hyvin paljon, vaikka ennakkoon ajattelin, ettei aihe kiinnostaisi minua yhtään. Myös pituus oli mielestäni juuri sopiva.”</p>	<p>Kiva ja hyödyllinen työpaja.</p> <p>Mukava työpaja. En oppinut uutta itsestäni, mutta kriittinen ajattelun kehittyi.</p> <p>Pidin työpajasta, vaikka ennakkoon aihe ei kiinnostanut. Pituus oli sopiva.</p>	<p>Pidin työpajasta, ennakko- oletus toinen.</p>	
---	--	--	--

Liite 6. Työpajan powerpoint –esitys

Keitä me olemme?

- ✓ Päivi Väänänen
- ✓ Tampere
- ✓ Koulutus: Sairaanhoidaja amk, Piramk 2010. Urheiluhieroja 2004, avoimen yliopiston opintoja liikuntalääketieteestä ja aikuiskasvatustieteestä
- ✓ Työ sairaanhoidajana - Mehiläinen perusterveydenhuolto vastaanotto toiminta
- ✓ Itsenäinen ammatinharjoittaja, urheiluhieronta/manuaalinen terapia, työskennellyt liikunnan ja hyvinvoinnin parissa yksilöohjaajana
- ✓ Irene Rahkola
- ✓ Kuopio
- ✓ Koulutus: liikunnanohjauksen peruskurssi, fysioterapeutti AMK, Savonia-ammattikorkeakoulu 2012, avoimen yliopiston opintoja mm. liikuntalääketieteestä, kansanterveystieteestä ja sosiaalipsykologiasta 2022
- ✓ Työ yksityisellä sektorilla /FysioSenior Oy
- ✓ Aiemmat työkokemukset: myynnin ja markkinoinnin parissa, fysioterapeuttina, liikunnanohjaajana sekä ergonomiae dustajana
- ✓ Kiinnostus: positiivinen psykologia, itsensä kehittäminen, vahvuustyöskentely, itseohjautuvuus, itsenäinen työnkuva, mukavuusalueen ulkopuolelle meneminen, moniammatillinen yhteistyö, aiheen ajankohtaisuus, tarve ja työelämälähtöisyys

Työpajan aikataulu ja sisältö 21.8.2023

Klo 10.45-11.30

Aloitutus: esittelyt klo 10.50-11.00

- Johdanto aiheeseen klo 11.00-11.10
- VIA-testin tekeminen klo 11.10-11.30

• Lounastauko klo 11.30-12.30

Klo 12.30-14

- Testin tulokset ja niiden reflektointi klo 12.30-13.00
- Pienryhmätyöskentely, minuuttikierrros klo 13.00-13.25
- Palautekyselyyn vastaaminen klo 13.25-13.55
- Päivän koonti ja lopputervehdys 5 min

Opinnäytetyö: Vahvuuksien tunnistaminen sairaan- hoitajan alalle kiinnittymistä ohjaavana tekijänä

Hoitajien alan vaihto ja alalta
poistuminen

Positiivinen psykologia,
vahvuuksien tunnistaminen ja
itseohjautuvuus

Miten vahvuustyöskentely vaikuttaa
alalla pysyvyyteen?

Ammatillinen kasvu

- Omat kokemukset kasvattavat
- Ammatillinen kasvu ja työhön sitoutuminen ovat vahvassa yhteydessä toisiinsa
- Elinikäinen oppiminen ja sisäisen kasvun prosessi ovat tie ammatillisen kasvun ja ammatti-identiteetin muodostumiseen
- Itsetuntemus ja vahvuuksien tunnistaminen lisäävät ammatti-identiteettiä ja vahvistavat yksilön sitoutumista alalle
- *Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (1994/559)* velvoittaa terveyden huollon ammattihenkilön ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja ja taitoja

Miksi itseohjautuvuus ja vahvuuksien tunnistaminen ovat tärkeitä terveydenhuoltoalalla?

- Itseohjautuvuusteoria (Deci & Ryan, 1985)
- Positiivisen psykologian vahvuusajattelumalli (Seligman 2000)
- Psykologisen voimaantumisen, autonomian tunteen sekä päätöksenteko- ja vaikutusmahdollisuuden on todettu korreloivan tyytyväisyyteen ja aikomukseen pysyä alalla (Salminen-Tuomaala & Herttuala 2022)
- Työelämään siirtyvien sairaanhoitajaopiskelijoiden positiivisen psykologisen pääoman kehittämiseen, osaamisidentiteettiin, minäpystyvyyteen, koherenssin tunteeseen sekä psyykkiseen selviytymiskykyyn olisi tärkeä kiinnittää huomiota, jotta alalta poistumisen trendi saataisiin pysäytettyä (Salminen-Tuomaala 2023)
- Työelämässä esihenkilö pyrkii saamaan työntekijöiden vahvuudet esille ja hyödyntämään niitä, joten vastaavasti myös työntekijän olisi tärkeää tunnistaa omat vahvuutensa (Ristikangas & Grünbaum 2014, 30–31)

Miksi itseohjautuvuus ja vahvuuksien tunnistaminen ovat tärkeitä terveydenhuoltoalalla?

- Positiivisen psykologisen pääoman yhteys opiskelijan akateemiseen suoriutumiseen, motivaatioon, opiskelun imuun sekä hyvinvointiin on selvä (Datu ym. 2018; Datu & Valdez 2016; Siu ym. 2014)
- Vahva psykologinen pääoma → kestävä hyvinvointi ja tuloksellisuus opiskelijan ja koulutuksen laadun näkökulmasta (Carmona-Halty ym. 2018)
- Vahvuustyöskentely tukee käsitystä omista vahvuuksista --> kasvuasenteen lisääntyminen (Katajisto, Hyvärinen & Uusiautti 2023)

Positiivisen psykologian vahvuusajattelu -malli

- Yhdysvaltalainen professori Martin Seligman erotti positiivisen psykologian 2000-luvun vaihteessa psykologiasta omaksi osa-alueekseen
- Keskeistä yksilön vahvuuksien kehittäminen. Erityisesti onnistumisiin, edistysaskeliin, vahvuuksiin ja voimavaroihin kiinnitetään huomiota.
- Luonteenvahvuudet ovat luontaisia ominaisuuksia, jotka vaikuttavat tapaamme toteuttaa itseämme. Niitä voidaan pitää myös kykyinä tai luonteen ominaisuuksina, jotka auttavat meitä saavuttamaan arvokkaina pitämiämme asioita.
- Aito luonteenvahvuus ulottuu tunteisiin ja tunnereaktioihin, valintojen tekemiseen, kiinnostuksen suuntautumiseen ja ennakkoodotuksiin.

(Mattila 2008; Hakanen 2021)

Pohdittavaksi:

- Mitä positiivisen psykologisen pääoman kehittäminen on?
- Millaisia ajatuksia teema herättää?
- Onko sinulla kokemusta arvojesi vastaisesta työskentelystä, millaisia tunteita se on herättänyt?

VIA-vahvuustesti (Values In Action)

- www.viacharacter.org
- Missä työtehtävissä sinun vahvuutesi pääsisivät oikeuksiinsa?
- Millaiset työtehtävät ei puolestaan sopisi sinulle alkuunkaan?
- Mitkä vahvuuksista ovat sellaisia, joita nostaisit esiin työhaastattelussa?
- Mitä luontevahvuuksiasi voisit kehittää, hankkia tai aktivoida?



VIA- VAHVUUSTESTI (Values in action)

- www.viacharacter.org
- Tieteelliseen tutkimukseen pohjautuva testi
- Antaa 24 erilaista persoonan puolta omassa järjestyksessä
- Tulokset eivät ole oikeita tai vääriä, ainoastaan yksilöllisiä

Luonteenvahvuudet

(Luonteen ominaisuudet ja niihin johtavat vahvuudet Ruch ym. 2010 mukaan)

Ominaisuus	Luonteenvahvuus
viisaus ja tieto	luovuus, uteliaisuus, arviointikyky, oppimisen ilo ja näkökulmanottokyky
rohkeus	rohkeus, sinnikkyys, rehellisyys ja innostus
Inhimillisyyt/ humaanisuus	rakkaus, ystävällisyys ja sosiaalinen älykyys
oikeudenmukaisuus	yhteistyö, reiluus ja johtajuus
kohtuullisuus	anteeksianto, vaatimattomuus/nöyryys, harkitsevuus ja itsesääätelykyky
henkisyys ja merkityksellisyys	kauneuden ja erinomaisuuden arvostaminen, kiitollisuus, toiveikkaus, huumori ja henkisyys

Minuuttikierros (Innokylä 2023)

- Jokaisella kokouksen osallistujalla on tasan yksi minuutti aikaa ilmaista näkemyksensä käsiteltävään asiaan. Toisen minuuttia ei saa keskeyttää eikä kommentoida Minuutista pidetään tarkasti kiinni (minuutti mitataan kellolla tai tiimalasilla). Kierrätä kelloa ryhmässä siten, että edellinen puhuja katsoo ajan kellosta
- Puheenvuoro vaihtuu, kun kello siirtyy seuraavalle



Summa summarum..

Itseohjautuvuus
Vahvuustyöskentely
Ammatillinen kasvu
Oman tien löytäminen



Kysely & palaute



Lähteet

- Ammatillinen itsetuntemus työn laadun varmistajana. Id blogi. 2021. <https://www.ihminenihmiselle.com/amatillinen-kyvykkyys/amatillinen-itsetuntemus-tyon-laadun-varmistajana/>
- Hakanen, M. 2021. Menestymisen taito. Helsinki; Viisas elämä.
- Hyvinvoiva Terveydenhuolto-hanke 2021–2023. Viitattu 10.8.2023. Saatavissa <https://hyvinvoivaterveydenhuolto.fi/>
- Carmona-Halty, M., Schaufeli W.B., Llorens, S. & Salanova, M. 2018. Satisfaction of Basic Psychological Needs Leads to Better Academic Performance via Increased Psychological Capital: A Three-Wave Longitudinal Study Among High School Students. Viitattu 13.8.2023. Saatavissa <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02113>
- Datu, J. A. D., King, R. B., & Valdez, J. P. 2018. Psychological capital bolsters motivation, engagement, and achievement: Cross-sectional and longitudinal studies. *The Journal of Positive Psychology*, 13(3), 260 – 270 Viitattu 10.8.2023. Saatavissa <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1257056>
- Datu, J. A. D., & Valdez, J. P. M. 2016. Psychological capital predicts academic engagement and well-being in Filipino high school students. *The Asia-Pacific Education Researcher* 25, 399–405. Viitattu 11.8.2023. Saatavissa <https://doi.org/10.1007/s40299-015-0254-1>
- Innokylä. Minuuttikierrros. Viitattu 27.7.2023. Saatavissa <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/minuuttikierrros>
- Siu, O. L., Bakker, A. B., & Jiang, X. 2014. Psychological capital among university students: Relationship with study engagement and intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 15, 979–994 Viitattu 12.8.2023. Saatavissa <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9459-2>
- Katajisto, M., Uusiautti, S., & Hyvärinen, S. 2023. "The Best Thing Was to Realize that I Am Not A Nobody. I Am Meaningful." Students' Perceptions of a Strengths-Based Approach to Guidance. *International Journal of Educational Psychology*, 12(1), 92–118. doi:<https://doi.org/10.17583/ijep.10467>
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994/559

Lähteet

Mattila, A., S. 2008. Onnellisuudesta. LÄÄKETIETEELLINEN AIKAKAUSKIRJA DUODECIM. 2008;124(4):363–4. Viitattu 10.7.2023. Saatavissa <https://www.duodecim-lehti.fi/duo97077>

Ristikangas M-R. & Grünbaum, L. 2014. Valmentava esimies. Onnistumista palvelevat positiot. Helsinki: Talentum.

Ruch, W., Proyer, R., Harzer, C., Park, N., Peterson, C. and Seligman, M. 2010. Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS). Adaptation and Validation of the German Version and the Development of a Peer-Rating Form. *Journal of Individual Differences* 2010; Vol. 31(3):138–149. Viitattu 12.7. Saatavissa DOI: 10.1027/1614-0001/a00002

Salminen-Tuomaala, M. 2023. Miten voitaisiin vaikuttaa hoitotyön pitovoimaan ja vetovoimaan? Verkkolehti SeAMK. Viitattu 3.7.2023 Saatavissa <https://lehti.seamk.fi/hyvinvointi-ja-luovuus/miten-voitaisiin-vaikuttaa-hoitotyon-pitovoimaan-ja-vetovoimaan/>

Salminen-Tuomaala, M., & Herttuala, N. 2022. Nurse students' views of factors that increase or decrease the attractiveness of the nursing profession. *Clinical Nursing Studies* 11(1), 1–10.

Siu, O. L., Bakker, A. B., & Jiang, X. 2014. Psychological capital among university students: Relationship with study engagement and intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 15, 979–994 Viitattu 12.8.2023. Saatavissa <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9459-2>