



# Mentorointi terveydenhuollossa

Jaana Sinkko

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

## Mentorointi terveydenhuollossa

Jaana Sinkko  
Hoitotyön koulutusyhtymä  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2023



Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää mentorointimenetelmän käyttöä terveydenhuollossa. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa, miten mentorointia on käytetty terveydenhuoltoalalla. Lisäksi tavoitteena on myös saada tietoa mentoroinnin käyttökokemuksista työntekijöille ja työnantajille. Esiintulleiden tietojen avulla voidaan kehittää mentorointiin tarkoitettuja menetelmiä terveydenhuoltoalalla työskentelevien osaajien käyttöön ja lisätä informaatiota eri mentorointimenetelmien saaduista tuloksista.

Opinnäytetyön viitekehyksessä kuvataan-mentorointia-, vuorovaikutusta ja ohjausta terveydenhuollossa. Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Tiedonhaku toteutettiin kahdesta tietokannasta Ebscohost (=7) ja Finna (=3) ja lisäksi manuaalisen haun avulla (=2). Analysointiin päätyi yhteensä 11 artikkelia, joista yksi oli suomenkielinen. Tutkimukset valikoituivat valinnoista, jotka vastasivat tutkimuskysymykseen. Opinnäytetyön tutkimusaineiston analysoinnissa oli käytetty kirjallisuuskatsauksen kuvailevaa sisällön analyysia.

Opinnäytetyön tulokset kuvaavat että, mentorointi tukee vahvasti ammattitaidon ja ammatti-identiteetin kehittymistä. Samoin mentorointi vahvistaa työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä itsetuntemusta, itsetuntoa samalla lisäten epävarmuuden sietoa. Hyvän mentorin ominaisuudet olivat tunnistettavissa. Ammatillista kehittymistä myös vahvistivat hyvät vuorovaikutustaidot ja ohjausmenetelmät.

Ammatillista kehittymistä ei täysin toteutunut tilanteissa, joissa koettiin työmäärän lisääntymistä, mentorin heikko tai vaihteleva ammattitaito, epäasiallinen kohtelu, naispuolisten työntekijöiden alhaisempi asema ja profiili hidastivat uraa.

Opinnäytetyön hakusanat: mentorointi, vuorovaikutus, ohjaus.



Jaana Sinkko

Mentoring in the Public Social and Health Care Sector

Year 2023

Pages 35

---


The objective of the thesis was to study the use of the mentoring method in health care. The purpose of the thesis was to get information on how mentoring has been used in the healthcare sector. In addition, another objective was to get information on the experiences of using mentoring for employees and employers. With the help of the information that has emerged, it is possible to develop mentoring methods for the use of experts working in the healthcare sector and to increase information on the results obtained from different mentoring methods.

In the reference framework of the thesis, the relations of the researched area are described with the help of main concepts, which define mentoring, interaction and guidance in health care. The research method of this thesis was a descriptive literature review. The information search was carried out from two databases, Ebscohost (=7) and Finna (=3) and also by means of a manual search (=2). A total of 11 articles ended up being analyzed, one of which was in Finnish. The studies were selected from articles that answered the research question. The descriptive content analysis of the literature review was used in the analysis of the research material of the thesis.

The results of the thesis show that mentoring strongly supports the development of professional skills and professional identity. Likewise, mentoring strengthens work well-being and coping at work, as well as self-knowledge and self-esteem, while at the same time it increases tolerance for uncertainty. The characteristics of a good mentor were recognizable. Professional development was also strengthened by good interaction skills and guidance methods.

Professional development was not fully realized in situations where there was an increase in workload, weak or variable professional skills of the mentor, improper treatment or a lower career status of female employees.

Keywords: mentoring, interaction, guidance



## Sisällys

1	Johdanto .....	5
2	Mentorointi .....	6
2.1	Mentorointi terveydenhuollossa.....	10
2.2	Ohjaus terveydenhuollossa.....	10
2.3	Vuorovaikutus terveydenhuollossa .....	10
3	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet .....	12
4	Kirjallisuuskatsauksen vaiheet .....	12
4.1	Tiedonhaku ja tutkimusmenetelmät.....	15
4.2	Tutkimusaineiston analyysi .....	16
5.	Opinnäytetyön tulokset.....	19
5.1	Mentorointi vahvisti ammattitaitoa ja ammatti-identiteetin kehittymistä.....	19
5.2	Mentorointi vahvisti työhyvinvointia ja työssä jaksamista.....	20
5.3	Mentorointi vahvisti itsetuntemusta ja itsetunnon kehittymistä.....	21
5.4	Mentorointi vahvisti epämukavuuden sietoa.....	22
5.5	Hyvän mentorin ominaisuudet.....	22
6	Opinnäytetyön tulosten pohdinta.....	23
6.1	Tutkimuksen luottavuuden ja eettisyyden tarkastelua .....	24
6.2	Johtopäätökset .....	25
	Lähteet .....	27
	Kuviot 1.Osaamisalueet ja sote-osaaminen.....	15
	Kuviot 2. Sosiaalisen vuorovaikutuksen tasot.....	12
	Kuviot 3. Kirjallisuuskatsauksen eteneminen.....	15
	Kuviot 4. Tutkimusaineiston viisi teemaa.....	19
	Taulukot 1.Esimerkki pelkistämisestä eli redusoinnista .....	18
	Liitteet 1: Tutkijantaulukko .....	33
	Liitteet 2. Esimerkki sisällönanalyysitaulukosta.....	38

## 1 Johdanto

”Mentorointi välineeksi osaamisen ja yhteistyön kehittämiseen organisaatioissa. Mentorointi ammatillisen kehittymisen välineenä on yleistynyt viime vuosina perehdytyksen jälkeisenä toimintamuotona, mutta silti sen käyttö on edelleen melko vähäistä sosiaali- ja terveysalalla”. (Jokelainen 2015, 99.)

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää mentorointimenetelmän toteutumista ja sekä mentoroinnista saatuja kokemuksia sosiaali- ja terveydenhuollossa. Positiivisen tunteen kokemuksen tavoittelulla on yhtä suuri tavoite työntekijällä kuin asiakkaalla. Terveydenhuoltoalalla edellytetään innovatiivisia keinoja henkilöstön asiantuntijuuden sekä toiminnan hyödyntämiseen tuottavaksi ja tehokkaaksi (Jokelainen 2015, 100.) THAL:n asiantuntijaryhmän 2020 mukaan, on havaittu valtakunnallista vajetta monista sote-alan ammattiryhmien asiantuntijoista. Olemassa olevan työvoiman eläköityessä henkilökunnan lukumäärän ylläpitäminen ikääntyvän väestön palvelutarpeita vastaavalla asteella vaikuttaa yhä haasteellisemmalta. Arvion mukaan vuoteen 2030 mennessä lähestyvien hyvinvointialueiden henkilöstöstä noin joka viides astuu vanhuuseläkkeelle. (Hetemaa, Knape, Kokko, Leipälä, Ridanpää, Rissanen, Suomela, Syrjä & Syrjänen 2022, 5.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon organisoijien lisääntyneenä haasteena on henkilökunnan veto- ja pitovoiman säilyttäminen ja lujittaminen. Alan houkuttelevuuteen ja työolosuhteiden edistämiseen on nyt pyritty reagoimaan paremmin. Työnantajapuolen mainetta on parannettu muun muassa investoimalla opiskelijoiden ohjaukseen, työntekijöiden ohjaukseen ja työhyvinvoinnin sekä työkyvyn lisääviä elementtejä. (Hetemaa et al. 2022, 5,11). Edellä mainittujen tekijöiden vuoksi opinnäytetyöntekijä kokee tärkeänä tavoitteena tutkia mentorointimenetelmää ja lisätä tietoa mentoroinnista. Voisikohan mentorointi olla pitovoimaa ylläpitävä vaikutin terveydenhuoltoalalla.

## 2. Mentorointi

Mentorointi ja mentori määritetään tutkimuskirjallisuudessa erilaisin tavoin. Kirjallisuudessa ei ole yleisesti tunnustettua kuvausta mentorin tehtävästä. Epätietoisuus on johtanut siihen, että termiä mentorointi käsitetään kuvailemaan moninaista tyyliä, jolla ihmiset koskettavat toistensa kehitykseen. Arvelaan, että mentoroinnin määrittelyn haastavuuden johtuvan siitä, että mentorointisuhde muodostaa lukuisia siteistä, jotka ovat sisällöltään vaihtelevia. Mentorointi merkitsee ihmisille eri asiayhteyksiä ja on mahdollisesti epärealistista pyrkiä löytää sopivaa mentoroinnin määritelmää. (Karjalainen, M. 2010, 31).

Mentorointi nähdään myös antiikkisena käsitteenä, jonka lähtökohtana on tukeminen, kannustus, voimaantuminen ja uuden kehittäminen. Mentoroinnista on ollut kauan käytössä määritelmä peilaten sen perinteistä mielikuvaa eli ns. ensimmäisen sukupolven mentorointia, joka on tapahtunut yksipuolisena tiedonantona vanhemmalta ja kokeneelta henkilöltä nuoremmalle kollegalle. Samaan aikaan mentoroitava eli aktori on osaa ottamaton kohde ja riskinä on vanhojen ja ei-toivottujen menettelytapojen siirto. Tästä mentorointi on joka tapauksessa merkittävästi kehittynyt ja nyt tilalle ovat tulleet uudet näkemykset, kuten ns. toisen ikäpolven opastava mentorointi lisäten aktorin osallistuvaa roolia ja ymmärrystä, sekä kolmannen ikäpolven mentorointi, joka keskittää valmentamista ja aktorin oppimisprosessin ohjaamista. Uutena näkemyksenä on neljännen ikäpolven tasa-arvoinen dialoginen ja kehittävä vertaisuuteen perustuva mentorointi, jossa ideana on oppimiskaveruus ja uuden kehittäminen. (Jokelainen 2015, 99-100.)

Mentoroinnin malleja ovat yksilö-, vertais-, ryhmä- ja telementorointi. Mentorointisuhteita on työpaikoilla johtajista alaisiin. Mentorointia hyödynnetään oppilaitoksissa, opiskelijoiden ohjauksessa, opintojen alkuvaiheessa, työharjoittelu- tai projektijaksoilla tai siirtyessä oppilaitoksesta harjoittelujaksolle. Mentorointiohjelmaa on toteutettu myös syrjäytymisvaarassa oleville henkilöille. Mentoroinnin erilaiset tavoitteet edellyttävät toisenlaista mentorointia, joten mentoroinnissa hyödynnetään useita mentoroinnin tapoja (mix of skills).

Mentorointi kuvataan usein ”kahden kauppana”, jossa mentoroinnin onnistumiseen vaikuttavat mentori, aktori ja taustaryhmä.

Jokainen tarvitsee mentorin, koska tarve ja pyrkimys oppia, edistää ja auttaa muita ovat ensisijaisia ihmisen ominaisuuksia. Samoin kyky välittää opittua jälkipolvelta toiselle on ihmisille synnynnäistä. Kyky välittää tietoa on taito, joka jokaisen tulee oppia. Konkreettinen oppiminen toteutuu yksilöllisessä oppimisen tilassa, jota pitää osata vaalia ja turvata hyödyntäen vuorovaikutussuhteen voimaa ja tehokkaita menetelmiä. (Ristikangas, Clutterbuck ja Manner 2014, 17,18).

Mentorointi on viimeisten vuosien kuluessa yleistynyt sosiaali- ja terveysalalla perehdytyksen jälkeisenä toimintamallina. Mentoroinnilla, jolla voimistetaan terveysalan ammattilaisten osaamista, voimavarojen havaitsemista ja lujitetaan ammatillista kehittymistä ja kasvua. Mentoroinnin yleisin toimintamalli on parimentorointi eli työtoveri mentorointi, jossa tapahtuu yhdessä oppimista ja osaamisen jakamista. (Hynynen, M.-A., Ojala, K., & Abdelhamid, P. (2016), 71).

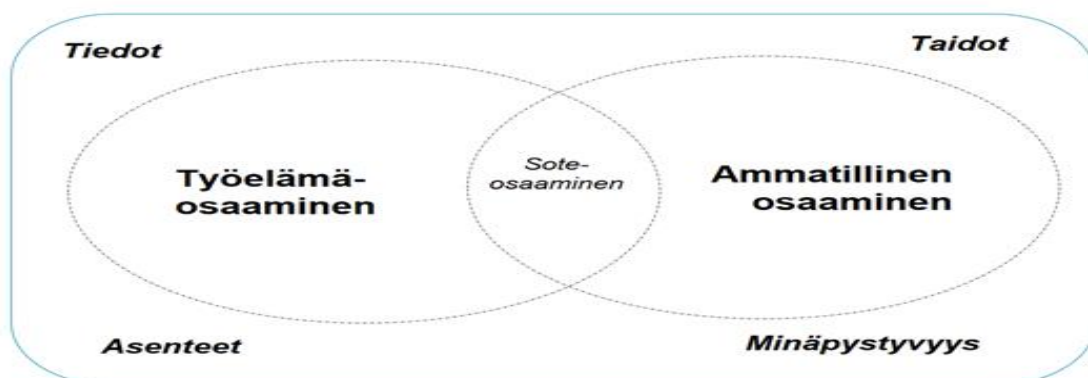
## 2.1 Mentorointi terveydenhuoltoalalla

Viime aikoina on yhä voimakkaammin kiinnitetty huomiota sosiaali- ja terveysalan yhteisiin osaamistarpeisiin. Ne ovat ilmestyneet esille alan ammattilaisten vaihtelevasta roolista asiakkaiden terveyden ja hyvinvoinnin helpottamisesta. Sote-ammattilaisen toimenkuva alan asiantuntijana tehostaa asiakkaan palvelutarpeiden ja hoidon toteutumisen arviointikykyä sekä hoidon suunnittelun ja toteuttamisen asiantuntemusta. Viestijän toimenkuvassa merkittäviä ovat vuorovaikutustaidot ja kirjalliset ilmaisutaidot. Ryhmätyöntekijän rooli kuuluu tapaan suorittaa työtä tiimissä sekä asiakkaan ja omaisten ja yksittäisten sidosryhmien kanssa. Sote-ammattilainen työskentelee myös organisoijan ja järjestäjän roolissa, liittyen etenkin hoidon jatkuvuuden haltuunottoon. Sote-ammattilaisen on niin sanottu toimivan myös oppijan roolissa, jossa hän aktiivisesti tavoittelee näyttöön perustuvaa informaatiota hoidon laatuun ja henkilökohtaisiin rooleihinsa kuuluvissa kysymyksissä (Dijkman B, Reehuis L & Roodbol P. 2017,483.) Sosiaali- ja terveysalalle valmistuvien opiskelijoiden



yhdistettyjä osaamisen tarpeita arvosteltaessa poikkeuksellisen keskeiseksi on painotettu kommunikaatio-, tiimityö- ja eettinen osaaminen (Holt J, Coates C, Cotterill D, Eastburn S, Laxton J, Mistry H & Young C. 2010, 70.)

Sote- uudistuksessa työkuvan muutokset aiheuttavat myös muutoksia toimintaympäristöön. Tulevaisuudessa asiakas ja potilas tunnistetaan entistä tarkemmin oman hoitonsa keskiöön, joka näyttäytyy aktiivisena roolina omissa terveysvalinnoissa sekä omahoidossa. Tämä roolien muutos näkyy sotealan ammattilaisten ja asiakkaan tai potilaan väliseen yhteistyöhön. Sotealan asiantuntijuus vaihtuu painokkaammin omahoidon tukemiseen, jossa roolissa näkyvät mentorointi, valmentaminen ja kumppanuus. (Hahtela ja Meretoja 2017, 36 - 38.)



Kuvio 1. Osaamisalueet ja sote-osaaminen.

Kuvio 1. Osaamisalueet ja sote-osaaminen Aanikoivun mukaan (2010)

Aarnikoivun 2010 mielestä, osaamista voidaan kuvata ja tutkiskella myös työelämäosaamisen ja ammatillisen osaamisen perspektiiveistä (kuvio 1).

Aarnikoivun 2010 mukaan, työelämäosaaminen osoittaa työntekijän työnkuvasta- ja toimialasta itsenäiseen metatason ominaisuuksiin käsitellä uraa sekä onnistua työelämässä ja -yhteisössä. Nämä työelämää vuoksi välttämättömiä perustaidot ovat kielellinen kommunikointi sekä omalla äidinkielellä että vierailta kielillä, teoreettiset taidot sekä perusasiat tieteestä ja teknologiasta. Euroopan Commission näkemyksen mukaan on työelämäosaamiseen yhdistetty digitaaliset taidot, oppimaan oppimisen taidot, sosiaaliset ja kansalaistaidot, oma-aloitteisuus ja yrittäjäystaidot sekä kulttuurinen tuntemus ja ilmaisu.

Mentoroinnille siis vaikuttaa olevan yhteiskunnallista ja sosiaalista varausta. Tämä näyttäytyi muun muassa lopputuloksista, joista Sitra (2016) sai ideakuklutukseensa hakiessaan ratkaisuja korkeasti koulutettujen työelämävalmiuksien ja työllisyyden lisäämiseksi: kaikki voittaja ideat olivat yhteyksissä mentorointiin.

## 2.2 Ohjaus terveydenhuoltoalalla

Terveydenhuoltoalan asiakkaan ohjaus on hyvin etäälle yhteiskunnallisesti rajattua sekä lain ja asetuksin säänneltyä. Suomen kielen perussanakirjan 1996 mukaan, ohjaus on käytännöllisen ohjauksen jakamista ja ohjauksen alaisena työskentelemistä. Ei ole vain yhtä ohjausteoriaa, vaan ohjausta on lähestytty poikkeuksellisten vuorovaikutusteorioiden, persoonallisuus-, oppimis- ja käyttäytymisolelutusten sekä terveystieteiden-, organisaatioteorioiden-, että ryhmädynaamisten teorioiden avulla (Vänskä 2011).

Vänskän 2011 mielestä, ohjaus- käsitteen ja ohjaustyön kuvailut eriävät sen mukaan, voimistetaanko niissä menetelmää, ohjaajan ja ohjattavan keskinäistä vuorovaikutusta, prosessia, henkilökohtaista kokemusta, elinympäristöä, käsitteellistä viitekehystä vai sosiaalisia näkökohtia. Ohjaus- käsitettä on sovellettu rinnakkain informoinnin, tiedon jakamisen, neuvonnan, opetuksen ja opastuksen mukana.

Ohjauksen olennainen tavoite on se, että ohjattava oppii kunnioittamaan omaa osaamistaan ja osaa rajata realistisia kehittymisen tavoitteita henkilökohtaiselle toiminnalleen. Työnohjaus saattaa olla ratkaiseva ammatillisen kehittymisen lisääjä. (Tiuraniemi 2005, 110.)

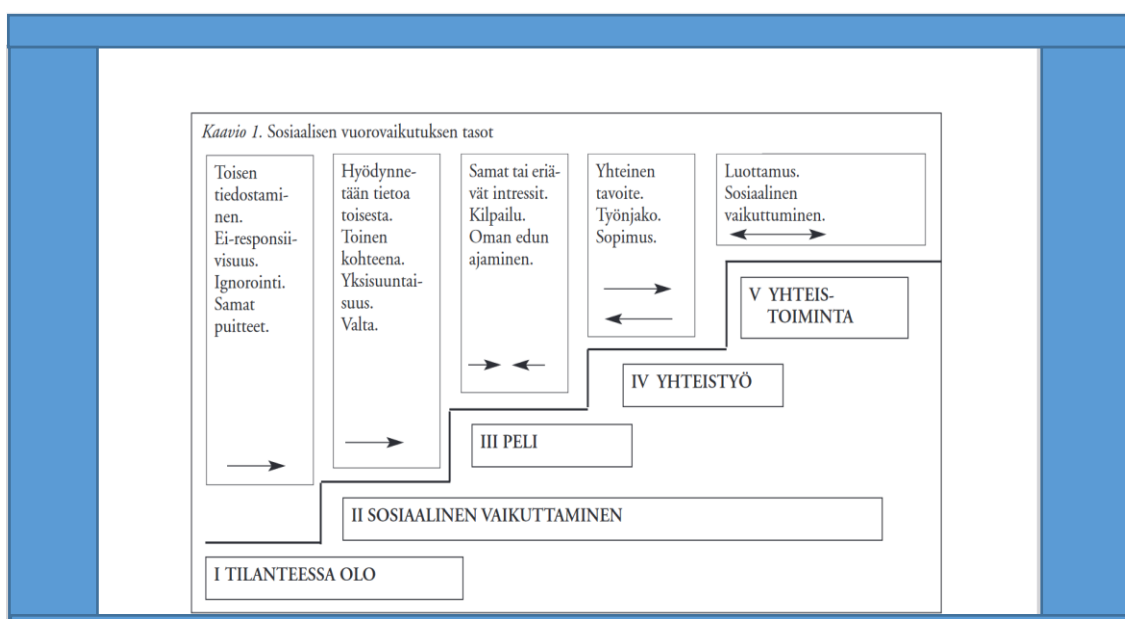
Ohjaaja kannustaa etäältä ja vierestä. Ohjaajalta vaaditaan tilanne- ja suhteellisuudentajun sekä heittäytymisen taitoja, että ohjattava löytää punaisen langan. Ohjaajalta edellytetään kokonaisvaltaista osallistumista ja herkkyyttä. (Heikkinen, Rovio ja Syrjälä 2010, 134, 136).

## 2.3 Vuorovaikutus terveydenhuoltoalalla



Dialogisuuden yhteydessä viitataan usein antiikin Kreikasta peräisin olevaan sokraattisen dialogin käsitteeseen. Sen perimmäinen ajatus on, että erilaiset totuudet on saatettava toistensa yhteyteen, jolloin totuutta myös koetellaan yhdessä. Dialogisuus ei ole pelkkää puhetta, toisen kuuntelua tai keskustelua, vaan jotakin enemmän: dialogisessa parhaimmillaan molemmat oppivat ja voivat muuttaa mielipiteitään tai asenteitaan. Dialogisuutta onkin syytä ajatella sekä kommunikaationa että suhteena. Edellinen viittaa avoimeen kommunikaatioon, jota voidaan harjoitella erilaisilla puhe- ja keskustelutekniikoilla. (Vänskä 2011).

Vänskä 2011 toteaa, että ehdotonta yhteistä ymmärrystä vuorovaikutuksessa kyetään tuskin koskaan saavuttamaan, sillä vuorovaikutuksen osalliset ymmärtävät asioita aina myös oman menneisyyden, elämäkokemustensa ja tilanteiden luomien edellytysten avulla. Dialogisessa suhteessa yhteisymmärrys ei siis merkitse vain liittymistä, vaan etenkin uuden mielenkiinnon löytymistä osapuolien välille.



Kuvio. 2. Mönkkösen 2002 mukailleen: Sosiaalisen vuorovaikutuksen tasot

Mönkkösen 2019 mukaan, vuorovaikutus on kovin hajanainen käsite, johon sisältyvät yksilöiden, yhteisöjen, organisaatioiden ja kulttuurien keskinäinen kommunikaatio ja yhteisymmärrys. Kaikki kohtaamisen mallit eivät suinkaan ole myönteisiä. Vuorovaikutus saattaa olla vallankäyttöä, yhteistyötä tai

sosiaalisesti molemminpuolisia sopimuksia ja sääntöjä. Lisäksi vuorovaikutukseen käsitteitä on lukuisia, ja samoja käsitteitä sovelletaan eri menetelmin eri yhteyksissä.

Ihmissuhdealojen ammattilaiset keskustelevat muun muassa verkostoitumisesta, asiakaslähtöisyydestä, dialogisuudesta, moniammatillisuudesta tai voimaantumisesta. Yksimielisyyteen pääsemiseen kuuluukin paljon hienovaraisia vivahteita. Nämä eivät ole erillisiä toimia, temppuja tai vuorovaikutusoppeja, vaan ne esiintyvät siinä, miten olemme suhteissamme läsnä oleva, miten näemme kanssaihmissen ja annamme toisillemme tilaa. (Mönkkönen 2019).

### 3. Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata mentorointimenetelmän käyttöä terveydenhuoltoalalla.

Opinnäytetyön tavoitteena on saada tietoa, miten mentorointia on käytetty terveydenhuoltoalalla. Lisäksi tavoitteena on myös saada tietoa mentoroinnin käyttökokemuksista työntekijöille ja työnantajille.

Esiin tulleiden tietojen avulla voidaan kehittää mentorointiin tarkoitettuja menetelmiä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työskentelevien osaajien käyttöön ja sekä lisätä työnantajille informaatiota eri mentorointimenetelmien saaduista tuloksista professionaalisuuden kasvussa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä on selvittää; Millaisia kokemuksia on mentoroinnista sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla.

### 4. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet

Carterin ja Kulbokin 1995 ajatusten mukaan kirjallisuuskatsauksen oleellisin tarkoitus on kehittää tieteenalan tietopuolista ymmärrystä ja käsitteistöä, uudistaa teoriaa tai tarkastella todellista teoriaa. Kirjallisuuskatsauksen keinoin on saavutettavissa keksiä kokonaiskuva tarkoin määrätystä aihealueesta tai asiakokonaisuudesta. Lisäksi, kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena voi olla erottaa ristiriitaisuuksia tai vaikeuksia valitussa kohdetapahtumassa. Kirjallisuuskatsausta voidaan lähestyä erään tieteenalan tutkimuskirjallisuuden

näkökohdista. Sitä vastoin lähestymistapa voi olla monialainen, jolloin on tarkoituksena perusteellinen kuvaus ilmiöstä eri tieteenalojen näkökohdista. (Stolt, Axelin ja Suhonen (toim.) 2016, 7).

Ensimmäinen ja olennainen vaihe on kirjallisuuskatsauksen tarkoituksen ja tutkimusongelman löytäminen. Kirjallisuuskatsauksen päämäärän määrittäminen luo tehtävälle tavoitteen. Toimiva tutkimusongelma tai -kysymys on aiheen valinnassa tärkeää, että tutkijalla on oikea vetovoima siihen, saaden työläs prosessi loppuun. Tutkimusongelma ei voi olla turhan tiivistetty ja siihen tulee olla mahdollisuus reagoida kirjallisuuden pohjalta. Tutkijan voimavarat vaikuttavat lisäksi tutkimuskysymyksen mittasuhteeseen. Valmistavia kirjallisuushakuja on hyödyllistä suorittaa tutkimuskysymystä muokatessa, että löytää ymmärryksen. (Stolt, Axelin & Suhonen (toim.) 2016, 24- 25.)

Toisessa vaiheessa, kirjallisuusetsintä ja aineistovalinta, koostuu sekä alkuperäiset haut sekä asiankuuluvan ja kirjallisuuden valitsemisprosessin. Systemaattiseen hakuun aikaisemmasta kirjallisuudesta edellytetään toimintasuunnitelmaa, koska hakuprosessissa syntyneet virheet aiheuttavat vääriä johtopäätöksiä, toisin sanoen hakuprosessi on olennainen vaihe tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta. Systemaattisessa kirjallisuushaussa on päämääränä kuvata ja erottaa kaikki se aineisto, jotka vastaavat tutkimuskysymykseen. Hakuprosessissa ja tutkimuksia valittaessa on pohdittava lisäksi sitä, millä tavalla suoritettut tutkimukset riittävät henkilökohtaiseen tutkimuskysymykseen. Sopivat hakusanat ja niistä muokatut hakulausekkeet edellytetään tietokantahakujen tähden. Tutkija analysoi ratkaisevat käsitteet aihealueen kannalta. Ratkaisevia käsitteitä on mahdollista hyödyntää hakusanoina. Täsmälliset muistiinpanot valituista ja poissuljetuista tutkimuksista ovat välttämättömiä. (Stolt ym. 2016, 25- 27.)

Kolmannen osion vaihe on hakuprosessin nojalla valittujen tutkimusten jälkiarviointia. Päämääränä on käsitellä alkuperäistutkimuksista kertynyttä tiedon perusteellisuutta ja tulosten arvokkuutta sekä nähdä, miten olennaista alkuperäistutkimusten informaatio on henkilökohtaisen tutkimusongelman ja kysymysten suhteessa. Arviointia suoritetaan samoin siksi, että pystyttäisiin torjumaan katsauksen tulosten harha-askel tai virheellisesti korostettuja

päätelmiä. Kaikkien katsaukseen valitun tutkimuksen rakennelmaa ja luovutta arvioidaan erillään. Tutkimusten arvioinnin voidaan ajatella olevan osa tutkimusten valitsemisprosessia, jolloin eräänä mukaanottostandardina voi olla kvaliteetin taso. Kvaliteetin arviointia ei edellytetä kaikissa katsaustyypeissä, mutta sen toteuttaminen on puoltavaa. Se on systemaattinen prosessi, joka käynnistetään tutustumalla valittuihin tutkimuksiin, siten, ovatko ne laadullisia, määrällisiä vai molempia. (Stolt ym.2016, 28.)

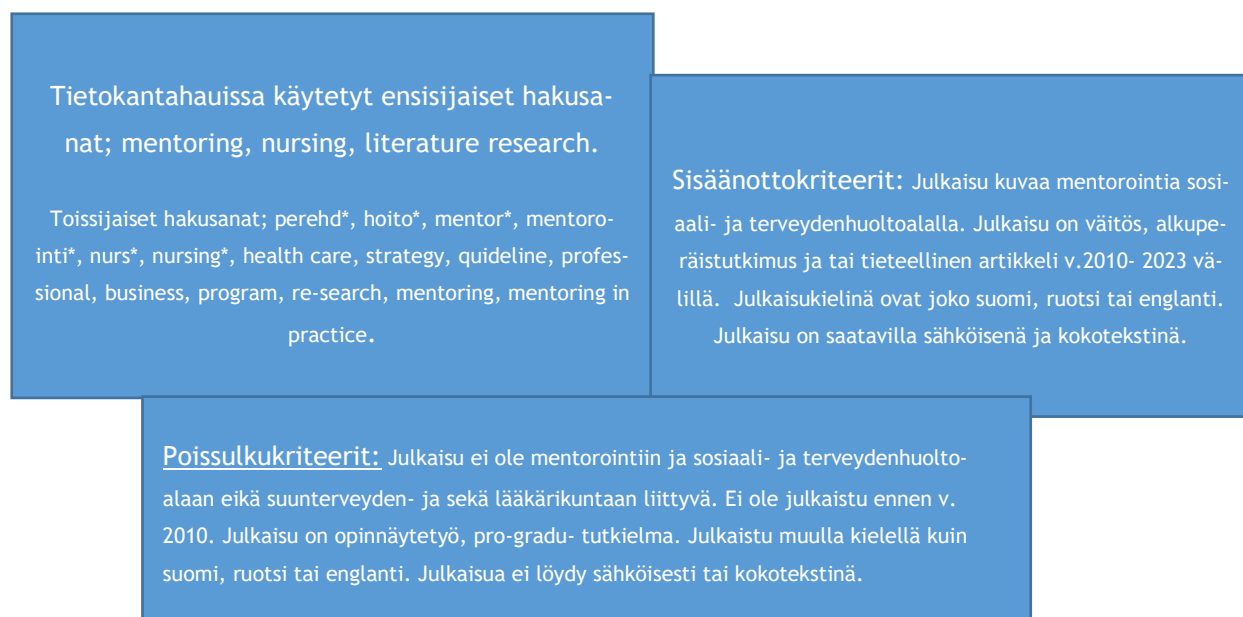
Neljännän osion kirjallisuuskatsauksessa on aineiston analyysi ja synteesi. Synteesi tavoittelee ymmärrystä vahvistettavan kokonaisuuden hahmottumista. Päämääränä on järjestellä ja luokitella sekä tehdä tiivistelmää tutkimuksen päätöksistä. Analyysimenetelmä on tarkastelumenetelmästä ehdollinen. Aluksi selvitetään tutkimusten olennainen sisältö. Analyysin toisessa luvussa katsauksen tekijä opiskelee aineistoa, tekee muistiinpanoja ja kehittää niiden keinoin ryhmiä, aihealueita tai eritasoja. Toisen luvun tehtävänä on hakea yhtäläisyyksiä, poikkeavuuksia, ryhmitellä, rinnastella sekä tulkita. Tavoitteena on hakea tutkimuksista yhtäläisyyksiä ja poikkeavuuksia, yhdistelemällä ja vertailemalla kirjauksia, jotka ovat vastaavia sekä näille luodaan nimi, joka selittää niiden ydintä. Analyysin kolmannessa vaiheessa keksitään toistuvien vertailujen avulla löytyneistä poikkeavuuksista ja yhtäläisyyksistä johdonmukainen lopputulos eli synteesi. Vertaamisen avulla pyritään muodostamaan erillisistä tutkimustuloksista yleispätevä mielikuva ja ilmaistaan lisäksi yhteensopimattomat tulokset. Tutkimuksen aikana suoritetaan muistiinpanoja, jossa pidetään kirjaa tehdyistä päätöksistä. Taulukointeja ja figuureja sallitaan hyödyntävän synteessin havainnollistamiseksi, lisäten tulosten ja yhteenvedojen havainnollistamista. (Stolt ym. 2016, 30- 31.)

Viidennen osion kirjallisuuskatsauksessa on johtopäätösten selostus eli katsauksen kirjoittaminen loppumuotoon. Katsauksessa selostetaan kaikki vaiheet virheettömästi. Raportoinnissa pitäisi olla vähintään lyhennelmän yhteenvedo, tausta, tutkimuskysymykset, katsauksen menetelmät, hakuprosessi, valinnat otetuista sekä poissuljetuista tutkimuksista perusteet, tutkimusten tason arviointi, katsauksen tulokset, tarkastelu katsauksen mahdollisista puutteellisuuksista, johtopäätökset, tulosten hyödyntämisen arviointi,

jatkotutkimusajatukset ja lähdeluettelo. Raportoinnissa pitää ottaa huomioon kriittisyys ja tulosten hyödynnettävyyden tarkastelu eri näkökohdista. (Stolt ym. 2016, 32.)

#### 4. 1 Tiedonhaku ja tiedonhakumenetelmät

Opinnäytetyön tekijä toteutti tiedonhakuun tarkoitettuja; Ebscohost, Elsevier, Proquest Central, Journal.fi, Finna.fi, Google Scholar ja Medic tietokantoja. Manuaalista hakua on toteutettu Medic:stä, Finnasta ja Google Scholarilla jo aiemmin esiin tulleiden lähdemateriaalien sisällysluetteloiden sisällyksistä löytyneistä maininnoista. Sisäänottokriteereiksi tutkija valitsi enintään 13 vuotta vanhoja julkaisuja mentorointiin sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla liittyviin väitöstutkimuksiin, alkuperäistutkimuksiin ja tieteellisiin artikkeleihin, joiden tuli vastata tutkimuskysymykseen. Julkaisujen julkaisukieliksi on valittu äidinkieli eli suomi, ruotsi ja englanti, jotka ovat löydettävissä valituista tietokannoista sähköisinä ja kokotekstiversioina.



#### Kuvio 3. Kirjallisuuskatsauksen eteneminen

Haun osumat, joista otsikon perusteella on tehty alkuvalinta tietokannoittain. Finna= 12, Google Scholar (n=6), Medic (n= 9), Ebscohost (n= 30), Elsevier (n=11), ProQuest Central (n= 9) ja Journal.fi (n=10). Tutkimuskysymyksen perusteella tehdyt valinnat (n= 20) ja tiivistelmän perusteella tehdyt valinnat (n= 15). Lopullinen päätös ja analyysiin valittujen kokotekstin perusteella on

(n= 11) aineistoa, jotka löytyivät Ebscohost (n= 7) ja Finna (n=3) sekä manuaalisen haun kautta (n= 2) eli yhteensä 11 aineistoa. Tietokannoista löytyi useita kiinnostavia artikkeleita otsikon kautta, mutta monissa oli tutkittu vasta jonkin aikaa olleita opiskelijoita, ja poissulkukriteerin mukaan nämä haut eivät olleet sisääntokriteerin sisällä.

Tiedonhakuja toteutin pääosin suomen -ja englannin kielellä. Aiemmin tehtyjen testihakujen avulla oli jo etukäteen huomioitu, että tiedonhakuani ohjaa valittu tutkimuskysymys. Tiedonhaku alkoi Ebscohostin avulla, joka eteni kirjallisen suunnitelman mukaan. Toteutin alussa kaikkiin valittuihin tietokantoihin samaa valittua hakuyhdistelmää eli *mentoring AND nursing AND literature research*. Keräsin hakutuloksista tutkimuskysymystä lähinnä olevat vastaavat artikkelit muistiin, jonka jälkeen jatkoin samalla hakuyhdistelmällä lisäten NOT *opiskelij\** NOT *joht\** tietokantaohjelman suositellun kielen mukaan. Tehtyjen hakusanalyysien jälkeen tein valintaa artikkeleista mukaillen tutkimuskysymystä, ja otin nämä talteen.

Aiemmin tehtyjen hakulöydöksiin tutustumisen ja kirjausten jälkeen, niin päädyin vielä kokeilemaan manuaalista hakua enemmän Finnasta ja Googlesta. Manuaalisessa haussa käytin myös *mentoring*- sanan sijasta *preceptors*-sanaa ja *nursing* sekä muut rajaukset huomioiden. Manuaalisen haun välityksellä löysin kaksi mielenkiintoista aiheotsikkoa, joista päätyivät molemmat lopulliseen analyysiin. Aineiston analyysi rakentuu aineiston pelkistämisestä, ryhmitteystä ja tiivistämisestä.

Tutkimukseen valikoitui lopullisen päätöksen kautta yhteensä (=11) artikkelia kahdesta tietokannasta eli Ebscohosta ja Finnasta sekä manuaalisen haun avulla (=2) aineistoa. Tutkittaviksi artikkeleiksi valikoituivat sähköiset artikkelit, jotka käsittelivät mentoroinnista saatuja kokemuksia, myös maailmanlaajuisesti. (Liite 1: Tutkijantaulukko).



## 4.2 Tutkimusaineiston analyysi

Sisällönanalyysi tunnustetaan nimillä aineistolähtöinen, teorialähtöinen ja teoriaohjaava. Sisällönanalyysi tekee mahdolliseksi tiettyjä käsitteellisiä liikku-matiloja, mutta velvoittaa myös tiettyjen rajoitusten hyväksymistä. Analyysissä itsetuotettu aineisto on mahdollista kvantifioida, eli analyysia pidenne-tään siten, että sanallisesti tarkasti kuvatusa aineistosta luodaan määrällisiä johtopäätöksiä. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 121-122).

Aineiston analyysin päämääränä on kuvailla, tulkita ja ymmärtää tutkimuksen fokuksen olevaa toimintaa. Aineiston kuvailu on tärkeää siltä kannalta, ettei tutkija esiintuo puhtaista tosiasioista vaan yrittää selventää lukijoille jonkin yhteyden, jossa hänen kuvattu asia näyttäytyy. Tämä kuvailu lisää lukijan hahmottamista tutkimuksen kokonaisuudesta sekä lisäksi helpottaa häntä arvi- oimaan tutkimuksen prosessin ja johtopäätösten uskottavuutta ja luotetta- vuutta. (Puusa ja Juuti 2021, 143).

Ennen analyysin aloittamista sisällönanalyysissä on määriteltävä analyysiyk- sikkö, joka voi olla erillinen sana, lause, ilmaus, tai lopputulos, joka ilmaisee monia lauseita. Analyysikokonaisuuden määrittämistä ohjaa tutkimustehtävä ja aineiston ominaisuus. Aineiston redusoinnissa eli pelkistämässä analysoi- tava tieto eli data saa olla auki kirjoitettu havainnointi tai muutoin tarkasti kuvattu aineisto. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 122- 123).

Sisällönanalyysin aloitusvaihe on alkuperäistiedon pelkistäminen eli redusointi siten, että materiaalista karsitaan tutkimukselle ei tärkeä pois. Tämä voi olla tiedon tiivistämistä tai jakamista osiin. Pelkistämistä voi toteuttaa siten, että auki kirjoitetusta aineistosta haetaan tutkimustehtävää kuvaavia mainintoja muun muassa alleviivaamalla. Pelkistetyt lauserakenteet listataan allekkain mitään hävittämättä, jossa tapahtumaa ilmaisevat kuvaukset yhdistetään omiksi ryhmiksi. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 123- 124).

Tiedon redusoinnin eli pelkistämisen jälkeen tapahtuu aineiston klusterointi eli ryhmittely. Tällöin aineistosta kirjoitetut alkuperäisilmaukset silmäillään huolellisesti läpi, ja aineistosta haetaan samankaltaisuuksia. Samaa tapahtu- maa ilmaisevat käsitteet jaotellaan ja yhdistetään eri luokiksi, joista syntyvät

alaluokat. Alaluokat merkitään luokan sisältöä tyypillisellä määritteellä. Luokitteluosastona voi hyödyntää tutkittavan ilmiön ominaispiirrettä tai käsitystä. Klusteroinnissa eli ryhmittelyssä rakennetaan pohja määränpäänä olevan tutkimuksen peruspuitteille. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 124). Aineistolähtöinen analyysi ei lopu siihen, vaan jatkuu arvioimalla tulkintaa viitekehysten keinoin muun muassa vertailemalla sitä varhempaan tutkimus- ja teoriainformaatioon. (Vilkki 2021, 164, 170.)

Valitsin analysoitavaksi Ebscohost (n= 7) ja Finna (n=3) sekä manuaalisen haun kautta (n= 2) eli yhteensä 11 aineistoa. Tietokannoista valitut artikkelit kirjasin erilliseen osioon, jonka jälkeen aineistot tarkemman tarkastelun eli käännösten ja tulostuksen sekä jaottelun jälkeen hahmottui samankaltaisuutta ilmentävä rakennemuoto. Epäolennaiset maininnat jätettiin pois, jotka eivät toimineet tutkimuskysymyksen kanssa. Luokittelua havainnollistava taulukko on esitetty liitteessä 3.

Taulukko 3. Esimerkki pelkistämisestä eli redusoinnista

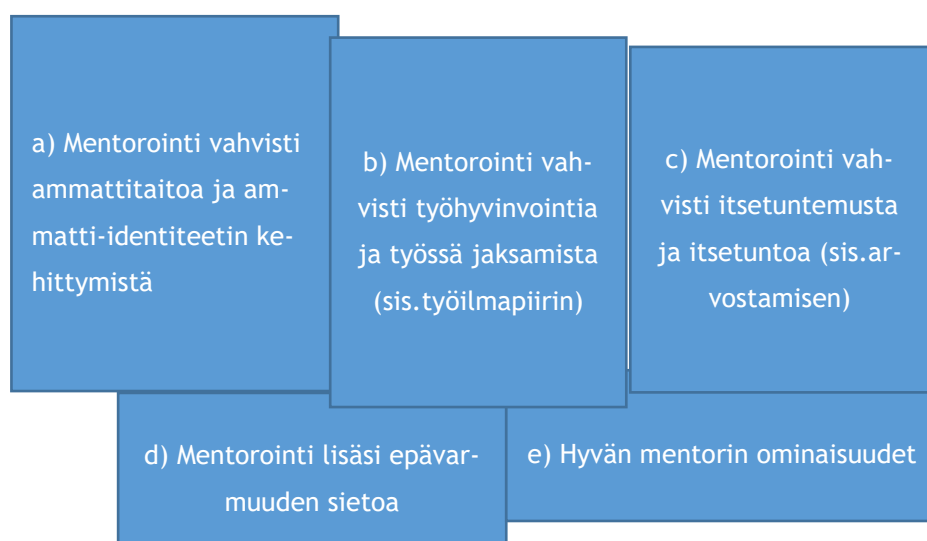
Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu
<p>” mentorointi lisäsi positiivista vaikutusta uran kehittymiseen”</p> <p>Leadership mentoring in nursing research, career development and scholarly. Thóra B. Hafsteinsdóttira,b,*, Angeli M. van der Zwaaga,1 , Marieke J. Schuurmansa,b a Julius Center of Health Care Sciences, Nursing Science, University Medical Centre Utrecht, The Netherlands b Research Group Care for the Chronically Ill, Faculty of Health Care, University of Applied Sciences Utrecht, Utrecht, The Netherlands</p>	<p>mentorointi lisää työntekijän vaikutusta uraan</p>

Pelkistetyille ilmaukselle muodostui nimet eli sisältöä kuvaavat käsitteet. Alla esimerkki ryhmittelystä eli klusteroinnista:

Pelkistetty ilmaisu	Teemoittelu/Teema
<p>mentorointi lisää työntekijän vaikutusta uraan</p>	<p>mentorointi lisää työntekijän koulutusta</p>

## 5. Opinnäytetyön tulokset

Opinnäytetyöntuloksista muodostui viisi teemaa, jotka ovat kuviossa 4. Teemojen avulla käsitellään saatuja mentorointikokemuksia terveydenhuollossa. Lisäksi opinnäytetyön tuloksien avulla tarkastellaan tietoa mentoroinnin käytökokemuksista työntekijöille ja työnantajille.



Kuvio 4. Tutkimusaineiston viisi teemaa

### 5.1 Mentorointi vahvisti ammattitaitoa ja ammatti-identiteetin kehittymistä

Vastauksista pääosin ilmeni, että suurin osa oli tyytyväisiä ja samaa mieltä, siitä, että mentorointi vahvisti ammattitaitoa ja ammatti-identiteetin kehittymistä. Thóra, B. ym. (2017) tutkimustulokset tukevat, että mentorointi vahvistaa ammattitaitoa ja ammatti-identiteettiä. Tuloksista ilmenee, että mentoroinnin positiivisia vaikutuksia näkyy tutkimusten lisääntymisenä, kuten julkaisujen kirjoittamisena, apurahojen keräämisenä, tutkijaurien kehittämisenä, johtamistaitojen ja tiedon lisääntymisenä. Lisäksi mentorointi vaikutti positiivisesti sairaanhoitajien terveyteen ja hyvinvointiin, henkilöstösuhteisiin, työkulttuuriin ja yhteistyöhön.

Ammatillista kehittymistä vahvisti myös Fernandez R. ym. (2018) tutkimustulokset, jossa kerrotaan mentoroinnin suosion lisääntymisestä, joka mahdollistaa organisaatietietämyksen lisäämisen avulla mahdollisuuksia edetä uralla ja sekä ammatillisessa kehittämisessä. Myös Faragon P. (2018) tutkimustulokset

vahvistavat ammatillisen kehittymisen mentoroinnin avulla, jossa on havaittu sen vahvistavan ammattitaitoa ja ammatti-identiteetin kehittymistä. Samoin Rodica S. (2011) puoltaa tutkimuksessaan ammatillisen kehittymisen väitettä mentoroinnin keinoin, jossa onnistunut mentorointisuhde vaati kovaa työtä, sitoutumista ja luottamusta (7.6) Lisäksi Hartikainen, Jutta. (2016) on kuvannut tutkimustuloksissaan myöskin ammatillisen kehittymisen vahvistamisen muotoja, jossa painottaa perehdyttämisen toimintamallia oleellisen tärkeäksi, jotta turvallinen hoito taataan.

(1.1) lisäsi positiivista vaikutusta uran kehittymiseen

(1.3) vaikutti tietomäärän lisääntymiseen

## 5.2 Mentorointi vahvisti työhyvinvointia ja työssä jaksamista

Mentorointi vahvisti työhyvinvointia ja työssä jaksamista, jota Kostrey D. (2020) tutkimuksen tulokset ilmentävät. Mentorikokemus vaikuttaa erittäin positiivisesti työtyytyväisyyteen, ja positiivisen työympäristön välityksellä myös parempaan työhyvinvointiin. Ilmeni myös, että mentorointia saaneet olivat tyytyväisimpiä autonomian tasoon, sosiaaliseen kontaktiin työssä ja hoitotyöhön käytetystä ajasta, onnistumisen tunteeseen, asemaan yhteisössä, haasteeseen tarjota laadukasta hoitoa.

Rodica, S (2011) tutkimustulokset myös vahvistavat mentoroinnin puolesta, vaikkakin onnistunut mentorointisuhde vaati kovaa työtä, sitoutumista ja luottamusta. Lisäksi tulokset vahvistavat, että hyvin suunniteltu mentorointiohjelma voi parantaa huomattavasti siirtymistä uuteen rooliin, ja opittua teoriaa voidaan hyödyntää myös toiminnallisesti tai mentorointiohjelmien arviointityökalujen suunnittelussa.

Taffe, Debrahin (2019) tutkimuksesta nousee esille myös, mentoroinnista saatu kokemus vahvistaa merkittävästi sairaanhoitajien roolia. Tuloksista selviää lisäksi, että mentorointi edistää kehitystä, jonka kautta ymmärtää paremmin voimaantumisen luonnetta. Psykologinen voimaannuttaminen lisää tehokkuutta työhön, jonka myötävaikutuksen avulla syntyy motivaatiota

työympäristössä, joka näkyy laadukkaana potilashoitona kuin edistää samoin sairaanhoitajien työssä pysymistä.

(1.6) lisäsi voimaantumista ja hyvinvointia sekä vähensi stressiä

(1.5) lisäsi motivaatiota

(1.7) vaikutti positiivisesti henkilösuhteisiin

### 5.3 Mentorointi vahvisti itsetuntemusta ja itsetuntoa

Vastauksista huokuu kiitollisuuden piirrettä mentorointia kohtaan. Thora B. ym. (2017) tuloksien mukaan on havaittavissa, että mentoroinnilla on positiivisia vaikutuksia muun muassa sairaanhoitajien terveyteen ja hyvinvointiin, henkilöstösuhteisiin, työkuultuuriin ja yhteistyöhön. Samoin Ritin F. (2018) ym. tutkimustulokset tukevat käsitystä, että mentorointi vahvistaa itsetuntemusta. Lisäksi mentoroinnin avulla lisääntyy organisaatiotuntemus, joka tukee uralla etenemistä ja ammatillista kasvua. nauttivat roolistaan, jossa he pitivät itseään välttämättöminä, mikä perustui useisiin todisteisiin. Mentorit arvostivat itseään, mutta eivät välttämättä tunne itseään arvostetuiksi työpaikallaan. Ilmeni, että mahdollisten lisätutkimusten kautta on mahdollista kehittää järjestelmiä, jotka tukevat helpottamaan ja ratkaisemaan ammatillisia vaatimuksia tarkemmin arvostuksen lisäämiseksi. Lisäksi, Cross, M. ym. (2019) kirjoittavat tehokkaan mentoroinnin helpottavan henkilökohtaista kasvua, akateemista ammattitaitoa, psykososiaalista tukea ja työtyytyväisyyttä, joiden avulla vahvistuu itseluottamus.

Myös Hartikainen, J. (2016) tutkimustulokset puoltavat, että perehdyttämisen-  
tervention välityksellä maahanmuuttajahoitajien ymmärrys ja tietopohja kulttuurista, hoitamisesta ja organisaatiosta lisääntyivät. Tämä näkyi itsevarmuuden ja itsenäisyyden kasvuna, joka tukee mentoroinnin vahvistumista itsetuntemuksen avulla.

1.7) vaikutti positiivisesti henkilösuhteisiin

4.1) kokemus lisääntyneestä mielekkästä työstä

## 5.4 Mentorointi lisäsi epävarmuuden sietoa

Faragon P (2018) yhtyy mielipiteessään mentorin samankaltaisuudesta, mikä saattaa aiheuttaa epävarmuutta. Monet henkilöstöstä eivät olleet kiinnostuneita olemaan mentoreina, koska se tietää lisätyötä. Mentorointi lisäsi epävarmuuden sietoa, joka näkyi esimerkiksi pitkissä työpäivissä, vastuullisissa työtehtävissä, erilaisten ympäristötekijöiden aiheuttamissa tilanteissa. Nämä epävarmuutta altistavat muodot näkyvät vähitellen työuupumuksen variaatioina terveydenhuollon henkilökunnalle. Työuupumus vähentää työntekijöiden työsuoritusta, ja näyttäytyy haluna lopettaa työsuhteensa. Lisäksi tuloksista ilmeni, että mentoroinnilla on vaikutusta ennaltaehkäistä työuupumusta ja lisätä mielekkyyttä työhön.

Merylin C ym. (2019) vahvistavat mentoroinnin puutteen tai riittämättömyyden vaarantavan naisten työtyytyväisyyttä, ura- ja akateemista kehitystä. Tuloksissa ilmeni, että mentorointiin sitoutuneet naispuoliset terveydenalan ammattilaiset pääsivät helpommin alalla etenemistä tukeviin tilanteisiin, jolloin eteneminen uralla oli sujuvaa. Mentorointiin laitettun investoinnin koettiin tuovan potentiaalisia näkymiä muun muassa työympäristöjen kehittymiseen, tuottavuuteen ja naisvaltaisten työntekijöiden alalla pysymiseen.

Banks, D. (2016) tutkimustuloksista oli vastaavasti nähtävissä, että erityistä ongelmaa aiheutti ajan riittämättömyys muun muassa arviointitöiden tekemiseen, riittävän tuen ja mentorointiohjausajan antamiseen hoitotyön kliinisillä harjoittelujaksoilla.

(4.7) vähäinen samankaltaisuus on saattanut vaikeuttaa yhteydenottoa mentoriin

(6.15) naispuolisten alhaisempi asema ja profiili rajoitti akateemista etenemistä

(6.19) epäasianmukaisella mentorikäyttäytymisellä kuten kiusaamisella ja välinpitämättömyydellä oli negatiivinen vaikutus hyvinvointiin

## 5.5 Hyvän mentorin ominaisuudet

Useissa vastauksissa oli mainintaa, että mentori oli auttanut erilaisissa tilanteissa ohjattavaa, josta oli jäänyt mieleisiä kokemuksia. Karjalainen M. (2010) muistuttaa, että vaikka henkilöllä on entisestään suurempi velvollisuus kehityksestään, hänen ei siitä huolimatta tarvitse suoriutua tilanteista yksin. Työyhteisön ihmissuhteilla on merkittävä vaikutus oppimiselle ja kehitykselle. Yksilöllä on henkilökohtaisessa toimintaympäristössään useita ihmisiä ja erilaisia liitoksia, joilta on mahdollisista hankkia tukea ja ohjausta.

Nostaen esille tuloksista, joissa mentorointi lisäsi epävarmuuden sietoa. Leinikki S (2009) yhtyy siihen, että työn yleinen epävakaistuminen tuo paineita yhteiskunnalle. Yhteiskunnallista luottamusta tapahtuu oikeudenmukaisuuden tuntemuksesta. Oikeudenmukaisuuden tuntemiseen tarvitaan tasa-arvoista koulutusta, tutkimusta ja hyvinvointipalveluja. Tämän vuoksi esimerkiksi tutkijoiden, opettajien ja muiden kuntien ja valtion hallinnossa työssäkäyvien on kiinnitettävä huomiota työolosuhteisiin, työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen myös työsuhteiden tasa-arvoisuuden kannalta. Lisäksi Raina L. (2022) esittää, että yhteisölle on tyypillistä yhteiset arvot ja tavoitteet. Arvoihin ja tavoitteisiin sisältyy sopimuksellisuus, mikä vaatii vuorovaikutusta yhteisön jäsenten sisällä. Jäsenet näin ollen tiedostavat kuuluvansa yhteisöön. Yhteisyyden kokemus voimistaa liittymistä ja tukee yhteisöllisyyden kehittymisen tietä.

(7.1) Eteenpäin ja luota itseesi ja on tultava itsenäiseksi

(7.2) Hän ei kertonut minulle, mitä tehdä, ja antoi minun selvittää, mitä minun on pakko tehdä

(7.3) Hän vain kannatteli minua ja antoi minun keksiä mitä pitää tehdä

## 6. Opinnäytetyön tulosten pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa, miten mentorointia on käytetty terveydenhuoltoalalla. Lisäksi oli tavoitteena myös saada tietoa mentoroinnin käyttökokemuksista työntekijöille ja työnantajille. Tutkimuskysymyksenä oli selvittää, millaisia kokemuksia on mentoroinnista terveydenhuoltoalalla.

Mentorointi vahvisti ammattitaitoa ja ammatti-identiteettiä, joiden kautta saatuja tuloksia pystyy hyödyntämään esimerkiksi kehittämällä yksilöidyimpiä opetus- ja ohjausmenetelmiä. Mentoroivan saadessa yksilölliset ohjeistukset, joissa on otettu huomioon hänen yksilölliset tarpeensa, niin oppiminen tapahtuu syvällisemmin. Yksilöidyillä menetelmillä on mahdollista lisätä motivaatiota opittavaa asiaa kohden. Motivoitunut alainen ja tai työntekijä pystyy turvallisessa ja avoimessa ilmapiirissä kasvattamaan ammattitaitoaan, ammatti-identiteettiään, vuorovaikutuksellisia taitojaan, itsetuntoaan, epävarmuuden sietokykyään siinä määrin, ettei mikään muutos pysty kaatamaan joko henkilökohtaisia tai organisaation laajuisia tavoitteita.

Jatkokehittämissuhteissa tuli vastaan aiemmin mainittu ajatus Karjalaiselta, jossa hän ehdottaa opiskelijoiden keskittymistä mentorointitaitojen kehittämiseen jo sairaanhoitajakouluissa, mikä palkitsee sekä tiedekuntaa että valmistuvia sote-alan ammattilaisia Karjalainen M (2019.)

Opinnäytetyön tulosten mukana tulleissa materiaaleista jäi mieleen, että vastavuoroisen mentoroinnin ja etämentoroinnin kasvun mahdollisuudet terveydenhuollossa. Lisäksi kiinnostavaa olisi myös tutkia mentorin psykososiaalisen työvälineen hyötyä terveydenhuollossa.

## 6.2 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelua

Laadullisen tutkimuksen kirjoittamisessa on erilaisia muunnelmia riippuen esimerkiksi siitä, millaista analyysimenetelmää tutkimuksessa on hyödynnetty. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on selvittää tutkimuskohteena olevia tapahtumia tutkittavien näkökohdista, laadullinen tutkimus tähtää laatuun, ei määrään. Laadullisen tutkimuksen kirjoittelun kirjoittamisen eri vaiheet eivät tyypillisesti erotu yhtä ymmärrettävästi kuten määrällisessä tutkimuksessa. Kirjoittelun eri vaiheita ei niinkään voi aina erottaa selväpiirteisesti omiksi alueiksi. Lisäksi laadullisen tutkimuksen teoreettinen viitekehys voi olla runsaampi tai sitä ei kirjoiteta valmiiksi loppuun. Myös tutkimustehtävät saattavat muodostua vielä tutkimuksen aikana. (Tuomi J, & Sarajärvi A. 2018, 173).



Aineiston analyysi liittyy laadullisessa tutkimuksessa yhtenäisesti aineiston hankintaan. Perustellusti tutkija on laadullisessa tutkimuksessa tutkimusväline, hänen läsnäolonsa aineiston kartuttamisessa aloittaa yhtä aikaa aineiston analysoinnin. Laadullisen aineiston analysointi etenee aineiston löytymisen jälkeen usein kahdesta keskipisteestä käsin. Tutkija yrittää yhtäältä lukea aineistoa yhä uudelleen, ja siten pyrkii ymmärtämään vihjeitä, siitä minkälaisiin teemoihin, luokkiin tai kategorioihin on mahdollista ryhmitellä. Aineiston analyysin laatu perustuu tutkijan kykyyn tulkita ja ymmärtää tutkimaansa tapahtumaa. Lukijoilla on oikeus päästä käsiksi siihen maailmaan, johon tutkija on tutkimusprosessinsa myötä edennyt vähitellen yhä syvällisemmin. Tämä lisää lukijan ymmärrystä tutkimuksen lopputuloksesta myös helpottaa häntä arvioimaan tutkimuksen menetelmien ja päätelmien uskottavuutta sekä luotettavuutta. (Puusa A ja Juutti P. toim. 2020, 143).

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta tarkasteltaessa yleensä validiteetin (tutkimuksessa on selvitetty sitä, mitä on ilmoitettu) ja reliabiliteetin (tutkimustulosten uusittavuus, jossa päädytään samaan tulokseen) käsittein. Luotettavuus tarkoittaa sitä, että tutkija väittää uskottavin perustein henkilökohtaisesta ammattitaidostaan, siitä, että on pystynyt päättämään ja käyttämään perusteltuja ja aitoja lähestymistapoja ja menetelmiä selvittääkseen tutkimusongelman ja toteuttaakseen sen. Eettisyys tarkoittaa sitä, että tutkimusentekijä on toiminut eettisiä periaatteita koko ajan tutkimusta kirjoittaessaan. (Tuomi J, & Sarajärvi A. 2018, 160 - 161, ja Puusa A ja Juutti P. toim.2020, 175).

## 6.1 Johtopäätökset

Tutkimustuloksista saatujen vastausten kautta, voidaankin väittää mentoroinnin tukevan vahvasti ammattitaidon ja ammatti-identiteetin kehittymistä. Samoin mentorointi vahvistaa työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä itsetuntemusta ja itsetuntoa samalla lisäten epävarmuuden sietokykyä. Lisäksi hyvän mentorin ominaisuudet olivat tunnistettavissa, joista tärkein on olla lähellä. Ammatillista kehittymistä myös vahvistivat hyvät vuorovaikutustaidot ja ohjausmenetelmät, joita myös osaltaan mentori omalla käytöksellään vahvistaa.

Ammatillinen kehittyminen ei täysin toteutunut epävarmuuden sietokykyä lisäävässä tilanteissa. Näitä epävarmuuden sietoa lisääviä tekijöitä oli työmäärään liittyvät muutokset, mentorien heikkoon ja tai vaihtelevaan ammattitaitoon sekä epäasialliseen kohteluun liittyvät tekijät ja naispuolisten työntekijöiden alhaisempaan ura-asemaan kohdistuneet hidasteet.

Jokelainen M. (2015) toteaa, että mentoroinnin keinoin sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten yksilöllisiä voimavaroja pystytään tunnistamaan, osamista vahvistamaan ja ammatillista kasvua syventämään niin, että työntekijä voi erikoistua juuri sillä osa-alueella, missä tuntee tarvetta. Mentorointi helpottaa myös työhön sitoutumisessa, joten sen hyödyntämistä uransa aloittavan työntekijän tukemisessa pitää lujittaa. Mentoroinnin merkitys korostuu tällä hetkellä ja tulevaisuudessa, kun työmarkkinoilta vetäytyy iso määrä työntekijöitä, mutta uusia saapuu vähemmän tilalle. Tämä haastaa kaikki organisaatiot kilpailemaan ja samalla pitämään jo kiinni osaavista työntekijöistä.



## Lähteitä:

Aarnikoivu H. 2010. Työelämätaidot: menesty ja voi hyvin. Helsinki: Talentum Media.

An exploration of the value of the role of the mentor and mentoring in midwifery. 2016. Margaret Moran a, David Banks b.

Benefits, barriers and enablers of mentoring female health academics: An integrative review. Cross, Merylin; Lee, Simone; Bridgman, Heather; Deependra Kaji Thapa; Cleary, Michelle; et al. PLoS One; San Francisco Vol. 14, Iss. 4, (Apr 2019): e0215319 PLOS ONE

Caring for Caregivers: Mentoring and Its Effects on Affective and Behavioral outcomes. 2018. Pamela Farago, Clemson University

Clarifying the role of a mentor and the value of mentoring in midwifery. Academic publication. (English); Author: Moran M; Banks D, [Nurse Educ Today], ISSN: 1532-2793, 2016 May 2016; Voi. 40, s. 52-6;

Dijkman B, Reehuis L & Roodbol P. 2017. Competences for working with older people: the development and verification of the European core competence framework for health and social care professionals working with older people. Educational Gerontology 43 (10), 483-497.

Developing a national mentoring system to improve the contribution of clinical researchers to healthcare. Byrne, Geraldine; Annie; Kendall, Sally; Golding, Berenice. Nurse Researcher (2014+); London Voi. 22, Iss. 2, (November 2014): 23. DOI: 10.7748/nr.22.2.23. e1288

Eriksson E, Korhonen T, Merasto M & Moisio E-L. 2015. Sairaanhoidajien ammatillinen osaaminen. Sairaanhoidajakoulutuksen tulevaisuus -hanke. Ammattikorkeakoulujen terveysalan verkosto ja Suomen sairaanhoidajaliitto ry.  
<https://sairanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2015/09/Sairanhoidajan-ammattillinen-osaaminen.pdf>

European Health Parliament, Committee on Digital Skills for Health Professionals. 2016. Digital skills for health professionals. Teoksessa: European Health Parliament. Re-thinking European healthcare recommendations by the next generation.

Exploring the experiences of neophyte nurse mentors: A qualitative study. 2018. Ritin Fernandez a,b, Suzanne Sheppard-Law c , Sharon Curtis d, Jodie Bancroft d, Wendy Smith Ritin Fernandez.

Hahtela N ja Meretoja R. 2017. Sairaanhoidajan työkuva muutokset sote-uudistuksessa. Tutkiva Hoitotyö 15 (1): 36 - 37.

Hakola I, Hiila I, & Tukiainen M. 2019. Tiimiäly -Opas muuttuvaan työelämään. Tuumakustannus.fi. E-kirja.

Hartikainen, Jutta. Maahanmuuttajahoitajien perehdyttäminen vanhustenhoitotyössä -toimintatutkimus vanhustenkeskuksessa pääkaupunkiseudulla. 2016. [file:///E:/urn\\_isbn\\_978-952-61-2246-5\\_Hartikainen,%20Jutta\\_VAI-TOS\\_EREPO.pdf](file:///E:/urn_isbn_978-952-61-2246-5_Hartikainen,%20Jutta_VAI-TOS_EREPO.pdf)

Hetema T., Knappe Ni., Kokko P., Leipälä J., Ridanpää H., Rissanen P., Suomela T., Syrjä V ja Syrjänen T: Sosiaali- ja terveydenhuoltopalvelut Suomessa 2020. Tiedosta arviointiin. Tavoitteena paremmat palvelut sosiaali- ja terveyspalvelut 2020. 3/2022.

Hirsijärvi S., Remes P ja Sajavaara P. 2015. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Bookwell Oy.

Hoitotieteen julkaisu 2010, 22 Mentori suomalaisessa hoitotyön kontekstissä - käsiteanalyysi hybrisisellä mallilla, jossa Jokinen, P., Turjama, R., Mikkonen, I., Hietämäki, M ja Jokelainen, M. <https://mentorvermeet.files.wordpress.com/2014/02/mentori-suomalaisessa-hoitotyc3b6n-konstektissa.pdf>

Holt J, Coates C, Cotterill D, Eastburn S, Laxton J, Mistry H & Young C. 2010. Identifying common competences in health and social care: an example of multi-institutional and inter-professional working. Nurse Education Today 30 (3), 264-70.

Hynynen, M.-A., Ojala, K., & Abdelhamid, P. (2016). Vertaisryhmämentorointi - yhdessä oppimista ja osaamisen jakamista. Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti, 53(1). Noudettu osoitteesta <https://journal.fi/sla/article/view/55933>

Jokelainen, M. (2015). Mentorointi välineeksi osaamisen ja yhteistyön kehittämiseen organisaatioissa. Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti, 52(2). Noudettu osoitteesta <https://journal.fi/sla/article/view/52491>

Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 2012, 132 Ohjauksen osaajat- Mitä he sen tekivät? - Terveysalan ohjaajien käsityksiä ohjausosaamisesta. Vänskä Kirsti. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47224/JAMKJULKAISUJA1322012\\_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47224/JAMKJULKAISUJA1322012_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (Lainattu 2.5.22 [thl.fi/fi/web/sote-uudistus/](http://thl.fi/fi/web/sote-uudistus/))

Kanste, O., Kääriäinen, M., Mikkonen, K., Elo, S., Kaakinen, P., Oikarinen, A., Siira, H ja Pölkki, T. (2022): Sisällönanalyysin käyttö suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa: dokumenttianalyysi Hoitotiede-lehdessä julkaistusta artikkelista vuosilta 2010-2021.

Mari Kangasniemi, Kirsi Hipp, Arja Häggman-Laitila, Hanna Kallio, Suyen Karki, Pirjo Kinnunen, Anna-Maija Pietilä, Reetta Saarnio, Leena Viinamäki, Ari Vuottilainen, Anne Waldén 2018: Optimoitu sote-ammattilaisten koulutus- ja osaamis uudistus. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 39/2018.

Mentoring: Positively Influencing Job Satisfaction and Retention of New Hire Nurse Practitioners Horner, Diane Kostrey MSN, FNP-C, DNP (C), CPSN, CNOR Plastic Surgical Nursing 40(3): p 150-165, July/September 2020. | DOI: 10.1097/PSN.0000000000000333

Mentoring nurse practitioners in a hospital setting. Rodica S. POP. December 2011 Presented to the Faculty of the Graduate School of The University of Texas at Arlington in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy the University of Texas at Arlington. December 2011.

Karjalainen, Merja. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. 2010. Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/23630/9789513938666.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Karjalainen M., Heikkinen H.T., Huttunen R & Saarnivaara M. 2006. Aikuiskasvatus. Dialogia ja vertaisuusmentoroinnissa. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/93677/52355>

Kouri, P., & Seppänen, J. (2017). eHealth osaamisvaateet terveysalan ammatikorkeakoulukoulutuksessa. *Terveyden ja hyvinvoinnin lehti*, 9 (1), 46-50. <https://doi.org/10.23996/fjhw.60894>

Lamb, D. (2105). Learning about events through involvement and participation. The use of experiential and authentic learning experiences. *International Journal of Event and Festival Management* 6 (1), 73-91. <https://doi.org/10.1108/IJEFM-12-2013-0043>

Leinikki S. (2009) Pätkätyössä luottamus ja luovuus horjuvat. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87451/46351>

Leppisaari, I. (2020). Digimentorointi osana työelämäläheistä jatkuvan oppimisen ekosysteemiä. *Aikuiskasvatus*, 40(1), 22-35. <https://doi.org/10.33336/aik.91045>

Leadership mentoring in nursing research, career development and scholarly International Journal of Nursing Studies. 1.Part 75, October 2017, Pages 21-34. 2.productivity: A systematic review. Thóra B. Hafsteinsdóttira,b, Angeli M. van der Zwaaga,1 , Marieke J. Schuurmansa,B. Julius Center of Health Care Sciences, Nursing Science, University Medical Centre Utrecht, The Netherlands b Research Group Care for the Chronically Ill, Faculty of Health Care, University of Applied Sciences Utrecht, Utrecht, The Netherlands

Leppänen, M. & Rauhala, I. (2015). Johda ihmistä. *Psykologiaa johtajille*. 2015, 13-14. Alma Talent Oy.

Moniammatillinen yhteistyö: vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla Näytä tarkat tiedot, E-kirja, Mönkkönen, Kaarina, toimittaja, 1961- ; Kekoni, Taru, kirjoittaja, toimittaja; Pehkonen, Aini, kirjoittaja, toimittaja, 1960-2019.

Onnistuuko ohjaus? sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen Show detailed view, eBook, Vänskä, Kirsti, kirjoittaja, 1956- ; Laitinen-Väänänen, Sirpa, kirjoittaja, 1961- ; Kettunen, Tarja, kirjoittaja, 1958- ; Mäkelä, Juha, kirjoittaja 2014

Peer Mentoring: Untapped Potential: Dennison, Susan, BScN, RN. Journal of Nursing Education; Thorofare Vol. 49, Iss. 6, (Jun 2010): 340-2.  
DOI:10.3928/01484834-20100217-04

Puusa A ja Juutti P. (toim.) 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy.

Preceptor Effectiveness as a Mediator of Relationship Between Psychological Empowerment and Newly Registered Nurses' Intent to Stay. Taffe, Deborah. Barry University ProQuest Dissertations Publishing, 2019. 28150262

Raina L. 2022. Uusi Yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. <https://www.ellibrary.com/reader/9789528032700/preview>

Ristikangas V, Ristikangas M ja Ala-talo M. Valmentava mentorointi. 2019. Meedio Zone Oy.

Ristikangas V, Clutterbuck D ja Manner J. Jokainen tarvitsee mentorin. 2014 Meedio Zone Oy.

Ronkainen S, Pehkonen L, Lindblom-Yläne S ja Paavilainen E. 2020. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Salonen J. 2023. Miten edistää terveydenhuollon vaikuttavuutta? Tarvitaan ainakin kannustimia, malttia ja mittareita. <https://www.medi uutiset.fi/uutiset/miten-edistaa-terveydenhuollon-vaikuttavuutta-tarvitaan-ainakin-kannustimia-malttia-ja-mittareita/0934aa70-ebc6-4337-ad69-f8307a47986d>

Salmi H, 2017. Perusterveydenhuollon ylihoitajien ja hoitotyön johtajien voimaannuttava johtaminen. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/138500/Salmi\\_Hannele.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/138500/Salmi_Hannele.pdf?sequence=1)

Tuomi J, ja Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tiuraniemi J. Vuorovaikutusilmiöt työnohjauksessa. Vol. 25 Nro 2. Aikuiskasvatus 2005. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/93774>

Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä.



## Liite 1: Tutkijantaulukko

Tekijä (t)	Tutkimus	Päätulokset
<p>1. Leadership mentoring in nursing research, career development and scholarly</p> <p>Thóra B. Hafsteinsdóttir<sup>a,b,*</sup>, Angeli M. van der Zwaaga<sup>1</sup>, Marieke J. Schuurmans<sup>a,b</sup> Julius Center of Health Care Sciences, Nursing Science, University Medical Centre Utrecht, The Netherlands <sup>b</sup> Research Group Care for the Chronically Ill, Faculty of Health Care, University of Applied Sciences Utrecht, Utrecht, The Netherlands</p>	<p>Systemaattinen tutkimus</p>	<p>1.3) Tutkimuksessa tutkittiin mentoroinnin positiivisia vaikutuksia tutkimuksen tuotta-vuuteen mm. julkaisujen kirjoittamiseen ja apurahojen lisääntymiseen ja tutkijaurien kehittämiseen, johtamistaitojen ja tiedon lisääntymiseen. Lisäksi mentorointi vaikutti positiivisesti sairaanhoitajien terveyteen ja hyvinvointiin, henkilöstösuhteisiin, työkuultuuriin ja yhteistyöhön.</p>
<p>2. Exploring the experiences of neophyte nurse mentors: A qualitative study. 2018.</p> <p>Ritin Fernandez<sup>a,b</sup>, Suzanne Shepard-Law<sup>c</sup>, Sharon Curtis<sup>d</sup>, Jodie Bancroft<sup>d</sup>, Wendy Smith, Ritin Fernandez</p>	<p>Kvalitatiivinen tutkimus</p>	<p>2.3 Tuloksista ilmeni, että mentorointi lisää organisaatituntemuksen kautta tukea kuin myös uralle etenemiseen ja ammatilliseen kehittämiseen sekä parantamaan tiedekuntien pitämiä ohjelmia. Lisäksi mentorointi tukee organisaation tiedekuntaa osallistavalla, joustavalla, monipuolisella ja arvostetulla tavalla sekä myös alkuperäiskansojen maailmantuntemusta.</p>
<p>3. Mentoring: Positively Influencing Job Satisfaction and Retention of New Hire Nurse Practitioners Horner.</p> <p>Diane Kostrey MSN, FNP-C, DNP (C), CPSN, CNOR Plastic Surgical Nursing 40(3):p 150-165, July/September 2020.   DOI: 10.1097/PSN.0000000000000333</p>	<p>Tieteellinen näyttöön perustuva tutkimus</p>	<p>3.3 Tuloksista ilmeni, että lähes 100% osallistujien mukaan mentori-kokemus on vaikuttanut positiivisesti työtyytyväisyyteen, ja positiivisen työympäristön välityksellä myös parempaan työtyytyväisyyteen. Vuorostaan korkeampi tyytyväisyys työympäristöön voidaan yhdistää vähentyneeseen työpaikan vaihtuvuuteen ja parempaan pito-voimaan ja parempiin potilastuloksiin. Myös terveydenhuoltojärjestelmän turvallisuus lisääntyy ja</p>

		kehittyä, joka luo potilashoitoa ja sen tuloksia.
<p>4. Caring for Caregivers: Mentoring and Its Effects on Affective and Behavioral Outcomes 2018.</p> <p>Pamela Farago, Clemson University</p>	Kvalitatiivinen tutkimus	<p>4.3 Tulokset osoittivat, että kontekstuaaliset vaikutukset lisäävät mentoroinnin onnistumista, ja mentoroinnin tuottamat mekanismit positiivisuutta. Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, että merkityksellinen työ lisää tuloksia mentorointiprosesseissa ja lisää enemmän mielekkyyttä näkyen työntuloksissa. Ilmeni myös, että työn mielekkyys lisääntyi mentorien ja alaisten verkkoiryhmiin verrattuna. Myös kontekstuaaliset tekijät ja organisaation oppimisilmapiiri vaikutti tuloksiin osallistumisen seurauksena. Toiminnoissa missä mentorointi ei toteutunut, niin tuloksissa ei merkittävyyttä, mutta avasi mahdollisia tulevaisuuden tutkimuslinjoja.</p>
<p>5. An exploration of the value of the role of the mentor and mentoring in midwifery</p> <p>Margaret Moran a, David Banks B.2016.</p>	Kvalitatiivinen tutkimus	<p>5.3 Tulokset osoittavat, että mentorit nauttivat roolistaan ja he pitivät itseään välttämättöminä, kättilöohjelmien toteuttamisessa sekä kättilöopiskelijoiden ohjauksessa ja arvioinnissa. Kättilömentorit eivät ole varmoja, arvostavatko kättilöopiskelijat mentoriaan vai onko ylin johto tietoinen mentorointiroolista ja sen arvosta. Vahvistui myös, että on erityisesti ongelmana löytää aikaa opiskelijoiden arviointityön tekemiseen, tukea opiskelijoille kliinisessä käytännössä. Tutkimuksessa ei ilmene, että esiin tuodut kysymykset olisivat kättilölle ominaisia, mahdollisesti kaikki esille otetut seikat koskevat erilaisia hoitotyön muotoja.</p>
<p>6. Benefits, barriers and enablers of mentoring female health academics: An integrative review</p> <p>Cross, Merylin; Lee, Simone; Bridgman, Heather; Deependra Kaji Thapa; Cleary, Michelle; et al. PLoS</p>	Integroiva kirjallisuuskatsaus	<p>6.3 Tuloksissa ilmeni, että vaikka tehokas mentorointi helpottaa henkilökohtaista kehitystä, akateemista ammattitaitoa, psykososiaalista tukea ja työtyytyväisyyttä, sitä tilaa monimutkaistavat organisatoriset tekijät sekä henkilökohtainen ja</p>

<p>One; San Francisco Vol. 14, Iss. 4, (Apr 2019): e0215319 PLOS ONE</p>		<p>suhteellinen dynamiikka. Mentoroinnin mahdollistajat ovat mentorien saatavuus ja heidän asiantuntemus, toimivat suhteet, keskinäisyys ja reagoitukyky. Mentoroinnin puute tai riittämättömyys vaarantaa naisten työtyytyväisyyttä, urakehitystä ja akateemista kehitystä.</p> <p>Naispuolisten terveystutkijoiden pääsyn mahdollistaminen mentoroiden oppiin, jotka ovat sitoutuneet etenemään urallaan. Se on investointi potentiaaliseen optimointiin kannustavien työympäristöjen edistämiseen, tuottavuuteen ja työssä pysymisen lisäämiseen. Ilmeni myös, että ymmärtäessä mentoroinnin merkityksen naispuolisten tyytyväisyyden lisääjänä, niin urakehitys ja akateeminen tuottavuus lisääntyy.</p>
<p>7. Mentoring nurse practitioners in a hospital setting</p> <p>Rodica S, December 2011 Presented to the Faculty of the Graduate School of The University of Texas at Arlington in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY THE UNIVERSITY OF TEXAS AT ARLINGTON December. 2011.</p>	<p>Empiirinen tutkimus</p>	<p>7.3 Tuloksissa oli mainintaa, että onnistunut mentorointisuhte vaati kovaa työtä, sitoutumista ja luottamusta. Mentoroinnissa osallistujat käyttivät aikaa tunteakseen toisensa ja sitä kautta pystyivät rakentamaan luottamusta, jossa yhteistyösuhde meni pidemmälle kuin perinteisessä mentoroinnissa. Elikkä mentorointi nähdään matkana, joka tuo molemmille sekä tyydytystä että haasteita. Tärkeitä tekijöitä ovat luottamus ja hyvinvointi, jotka vaikuttavat mentorointisuhteisiin ja heidän tuloksiin.</p>
<p>8. Developing a national mentoring system to improve the contribution of clinical researchers</p> <p>Healthcare Byrne, Geraldine; Annie; Kendall, Sally; Golding, Bernice. Nurse Researcher (2014+); London Voi. 22, Iss. 2, (November 2014): 23. DOI: 10.7748/nr.22.2.23.e1288</p>	<p>Empiirinen tutkimus</p>	<p>8.3 Tuloksissa ilmeni, että mentorointijärjestelmällä vaikuttaa olevan vaikutusta ja hyötyä tutkijoiden tutkimuksissa. Varsinkin stipendiaattien mielestä mentoroinnista oli korvaamatonta tukea ymmärtämään vaativia haasteita. Ilmeni myös tuloksista, että mentoroidut tarvitsevat valmistautumista, jotta ymmärtävät mm. mitä odottaa mentorointisuhteelta, ja kuinka se</p>

		poikkeaa muusta tuesta, valvon- nasta, neuvottelutavoista ja mento- reiden menetelmistä hyödyntää oh- jattavaa tuottavilla ohjaustavoilla.
<p>9. Clarifying the role of a mentor and the value of mentoring in mid-wifery</p> <p>Moran M; Banks D, [Nurse Educ Today], ISSN: 1532-2793, 2016 May 2016; Voi. 40, s. 52-6;</p>	Kvalitatiivinen tutkimus	<p>9.3 Tulokset osoittavat, että mentorit nauttivat roolistaan ja he pitivät itseään välttämättöminä, kätilöohjelmien toteuttamisessa sekä kätilöopiskelijoiden ohjauksessa ja arvioinnissa. Mentorit eivät ole varmoja, arvostavatko kätilöopiskelijat mentorointia. Lisäksi epävarmuutta oli kätilömentoreilla, että, onko ylin johto tietoinen sekä kiinnostunut mentoroinnin roolista ja sen arvostuksesta. Tämä projekti vahvisti, myös muiden tutkimusten aikaisemmat havainnot, erityisesti ongelman löytää aikaa opiskelijoiden arviointityön tekemiseen, tukea opiskelijoille kliinisessä käytännössä ja onko kliinisen käytännön puitteisiin sisällytetty tarpeeksi mentorointiohjausaikaa.</p>
<p>10. Preceptor Effectiveness as a Mediator of Relationship Between Psychological Empowerment and Newly Registered Nurses' Intent to Stay</p> <p>Taffe, Deborah. Barry University ProQuest Dissertations Publishing, 2019. 28150262</p>	Laadullinen tutkimus	<p>10.3 Tuloksien mukaan, joka viides äskettäin rekisteröityneestä sairaanhoitajasta jättäytyy pois. Mentoroinnilla on merkittävä rooli sairaanhoitajien saamien kokemusten laadussa. Sairaanhoitajan ammattiin valmistuminen voi olla epävarmuuden aikaa ja täynnä ristiriitaisia ajatuksia, kun hoitaja yrittää sopeutua työelämään. Koettu perehdytyksen laatu yhdistettynä sairaanhoitajan psyykkiseen mielentilaan ja haluun jäädä. Mentorit auttavat myös aloittelevien sairaanhoitajia sopeutumaan käytäntöön, hoidon fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin.</p>
<p>11. Maahanmuuttajahoitajien perehdyttäminen suomalaisen työpaikkakulttuuriin</p> <p>Hartikainen Jutta, 2016</p>	Empiirinen tutkimus	<p>11.3 Tulosten mukaan maahanmuuttajahoitajien perehdyttämistä korostavan toimintamallin kehittäminen on oleellista hyvän ja turvallisen hoidon takaamiseksi. Lisäksi</p>

		<p>maahanmuuttajahoitajien sopeutuminen suomalaiseen hoitotyön kulttuuriin sujui helpommin perehdytyksen saaneilta kuin siihen osallistumattomilta. Lisäksi työ sujui tehokkaammin ja potilasturvallisuus parani. Perehdyttämisintervention johdosta maahanmuuttajahoitajien ymmärrys ja tietopohja kulttuurista, hoitamisesta ja organisaatiosta lisääntyi. Tämä näkyi itsevarmuuden ja itsenäisyyden lisääntymisenä, mikä puolestaan vaikutti sekä maahanmuuttajahoitajien että koko työyhteisön töiden sujuvuuteen positiivisella tavalla. Tämä taas vähensi työn kuormittavuutta ja lisäsi suvaitsevaisuutta työyhteisössä.</p>
--	--	---



## Liite 2: Esimerkki sisällönanalyysitaulukosta

Tekijä (t)	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty	Teema/Alaluokka
<p>1. Leadership mentoring in nursing research, career development and scholarly</p> <p>Thóra B. Hafsteinsdóttir, b,*, Angeli M. van der Zwaaga, 1, Marieke J. Schuurmans, ba Julius Center of Health Care Sciences, Nursing Science, University Medical Centre Utrecht, The Netherlands b Research Group Care for the Chronically Ill, Faculty of Health Care, University of Applied Sciences Utrecht, Utrecht, The Netherlands. 2017.</p>	<p>1.1) mentorointi lisäsi positiivista vaikutusta uran kehittämiseen</p> <p>1.2) ...vaikutti johtamistaitojen kehittämiseen</p> <p>1.3) ...vaikutti tietomäärän lisääntymiseen</p> <p>1.4) ...lisäsi hoitajan terveyttä</p> <p>1.5) ...lisäsi motivaatiota</p> <p>1.6) ...lisäsi voimaantumista ja hyvinvointia sekä vähensi stressiä</p> <p>1.7) ...vaikutti positiivisesti henkilösuhteisiin</p> <p>1.8) ...vaikutti positiivisesti työkuulttuuriin</p> <p>1.9) ...haasteita mentorointimahdollisuuksissa ja myös ajan riittävydestä</p>	<p>1.2.1 mentorointi lisää työntekijän vaikutusta uraan</p>	<p>mentorointi lisää työntekijän ammattitaitoa/ (ammattitaidon kehittyminen)</p>

Tekijä (t)	Alkuperäinen teksti	Pelkistetty	Teema/Alaluokka
<p>2. Exploring the experiences of neophyte nurse mentors: A qualitative study</p> <p>Ritin Fernandez a,b, Suzanne Sheppard-Law c, Sharon Curtis d, Jodie Bancroft d, Wendy Smith, Ritin Fernandez. 2018.</p>	<p>2.1) on vastavuoroinen kokemus...ja tapahtuu molemminpuolista oppimista</p> <p>2.2) sisältää tärkeitä velvollisuuksia</p> <p>2.3) on ammatillinen suhde</p> <p>2.4) vastavuoroinen mentorointi lisäsi urakehitystä ja teoreettista näkemystä</p> <p>2.5) vastavuoroinen mentorointi auttaa kasvussa ja kehityksessä sekä oppimisessa</p> <p>2.6) lisäsi turhautumista isoon työmäärään tai sen keskeydyttyä</p> <p>2.7) ...kokemukset etämentoroinnin puolesta ja sitä vastaan</p>		

Tekijä (t)	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty	Teema/Alaluokka
<p>3. Mentoring: Positively Influencing Job Satisfaction and Retention of New Hire Nurse Practitioners</p> <p>Diane Kostrey MSN, Diane Kostrey. 2020.</p>	<p>3.1) ...positiivinen mentori kokemus ja ympäristö vaikuttivat myönteisellä tavalla positiiviseen tyytyväisyyteen</p> <p>3.2) korkeampi tyytyväisyys työympäristöön voi liittyä vaihtuvuuden vähenemiseen</p> <p>3.3) korkeampi tyytyväisyys on liitettävissä</p>		

	<p>työympäristöön sekä parantuneeseen hoitoon ja potilastuloksiin</p> <p>3.4) korkeampi työtyytyväisyys liittyy turvallisempaan terveydenhuoltojärjestelmään</p> <p>3.5) korkeampi työtyytyväisyys liittyy kehittyneeseen potilastyöhön ja hoitomuotoihin</p> <p>3.6) mentorin ja mentoitavan välinen vastavuoroinen suhde voi tarjota uudelle työntekijälle yhteisöllisyyden tunteen</p>		
--	---	--	--

Tekijä (t)	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty	Teema/Alaluokka
<p>4. Caring for Caregivers: Mentoring and Its Effects on Affective and Behavioral outcomes</p> <p>Pamela Farago, Clemson University. 2018.</p>	<p>4.1) kokemus lisääntyneestä mielekkästä työstä</p> <p>4.2) työpaikan vaihtuvuus-aikomuksiin ei juurikaan ollut vaikutusta</p> <p>4.3) mahdollisuuden saada enemmän arvostusta tehtävänsä merkityksestä...ja mahdollisuuden saada enemmän arvostusta taitojen monipuolisuudesta</p> <p>4.4) mentoroidun suorituskyky oli parempi kuin sitä vaille jääneen</p> <p>4.5) kriteerien yhteensovitus vaikuttaa jonkin verran tuloksiin</p>		





	<p>4.6) organisaation oppimismalli vaikuttaa jonkin verran tuloksiin</p> <p>4.7) vähäinen samankaltaisuus on saattanut vaikeuttaa yhteydenottoa mentoriin</p> <p>4.8) ...panostetun omaisuuden parannukset</p> <p>4.9) ...sisältyy potilasturvallisuuden parannuksiin</p> <p>4.10) ... vähennykset työntekijöiden loppuun palamisessa</p> <p>4.11) ... liittyy potilasvirheiden vähenemiseen</p>		
--	--	--	--

Tekijä (t)	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty	Teema/Alaluokka
<p>5. An exploration of the value of the role of the mentor and mentoring in midwifery</p> <p>Margaret Moran a, David Banks b. 2016.</p>	<p>5.1) havainto, että reflektio opettajan kanssa oli tärkeä oppimista edistävä tekijä</p> <p>5.2) oppijan ja mentorin välinen suhde on olennaisen tärkeää, jotta oppija saa itseluottamusta kliiniseen käytäntöön</p> <p>5.3) ymmärtää, että mentorin rooli on arvostettu työssä...ymmärtää, että mentorin rooli on olennainen työssä</p> <p>5.4) vei aikaa kehittyä ja kävi läpi useita vaiheita</p> <p>5.5) ... positiivinen mentor tai mentoroitava</p>		

	<p>suhde tasoitti hierarkkisia eroja</p> <p>5.6) lisäsi oppijan itseluottamusta</p> <p>5.7) lisäsi oppijan oppimiskykyä</p> <p>5.8) hoitajan ja potilaan välisen hoitosuhteen jatkuvuutta</p> <p>5.9) lisäsi hoitajan ja potilaan välistä hoitosuhteen kunnioitusta...ja sekä kumppanuutta</p> <p>5.10) oli stressaavaa olla jatkuvassa korkeassa suorituskyvyssä kliinisen harjoittelun aikana</p> <p>5.11) tuntee kilpailun tunteita ikätovereita kohtaan kliinisen harjoittelun aikana</p>		
--	---	--	--

Tekijä (t)	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty	Teema/Alaluokka
<p>6. Benefits, barriers and enablers of mentoring female health academics: An integrative review</p> <p>Cross, Merylin; Lee, Simone; Bridgman, Heather; Deependra Kaji Thapa; Cleary, Michelle; et al. PLoS One.2019.</p>	<p>6.1) lisäsi jossain määrin ammatillista kehittymistä miehille enemmän kuin naisille</p> <p>6.2) helpotti ylenemistä- ja sekä akateemisia etenemismahdollisuuksia</p> <p>6.3) auttoi naisia saavuttamaan akateemisen uran tavoitteet</p> <p>6.4) tarjosi naisille pääsyn onnistuneisiin roolimalleihin verkostoitumalla</p>		

	<p>6.5) edisti psykologista voimaantumista</p> <p>6.6) edisti itsevarmuutta...itsetehokkuutta...itsetuntoa...luottamusta</p> <p>6.7) edisti työhön liittyvää hyvinvointia</p> <p>6.8) edisti työhön liittyvää ongelmanratkaisutaitoa</p> <p>6.9) mahdollisuutta pohdita ja sovittaa yhteen perusarvojaan akateemisten sekä henkilökohtaisten tavoitteiden kanssa</p> <p>6.10) mahdollistaa pätevyyden siirtymä erilaisiin rooleihin</p> <p>6.11) mahdollistaa tasapainon työn ja perheen kesken</p> <p>6.12) naiset kokivat kliinisten taitojen kehittyneen</p> <p>6.13) hidasteena oli mentoroiden vaihteleva ammattitaito</p> <p>6.14) hidasteena oli mentoroiden epäjohdonmukainen jakautuminen...nais-ten oli usein vaikeampaa löytää sopiva mentori</p> <p>6.15) naispuolisten alhaisempi asema ja profiili rajoitti akateemista etene- mistä</p> <p>6.16) eräät miesmentoroi- jat kokivat vaikeaksi arvi- oida naissukupuolen edus- tajiä</p>		
--	---	--	--



	<p>6.17) muutamien naisten henkilökohtainen ja suhteellinen dynamiikka vaikeutui heidän yksilöllisten ominaisuuksien (ikä, kulttuuri, aiemmat kokemukset) vuoksi</p> <p>6.19) ...epäasianmukaisella mentorikäyttäytymisellä kuten kiusaamisella ja välinpitämättömyydellä oli negatiivinen vaikutus hyvinvointiin</p> <p>6.20) ei riittävän hyvä kokemus mentoreiden riittävyydestä ja heidän ajastaan</p> <p>6.21) riittämätön institutionaalisen tuki</p> <p>6.22) riittämätön kannustimien puute</p>		
--	---	--	--

Tekijä(t)	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty	Teema/Alaluokka
<p>7. Mentoring nurse practitioners in a hospital setting</p> <p>Rodica S. POP.2011.</p>	<p>7.1)"Eteenpäin ja luota itseesi ja on tultava itsenäiseksi."</p> <p>7.2) "Hän ei kertonut minulle, mitä tehdä, ja antoi minun selvittää, mitä minun on pakko tehdä."</p> <p>7.3) "Hän vain kannatteli minua ja antoi minun keksiä mitä pitää tehdä."</p> <p>7.4)"Hän auttoi minua motivoitumaan ja ymmärtämään siihen mihin minun piti keskittyä ja milloin minun piti päästää irti."</p>		

	<p>7.5) ”Hän auttoi minua löytämään ja määrittämään uudet rajat sairaanhoitajana.”</p> <p>7.6) ”Se mentorointi teki minusta paremman harjoittelijan, koska voin tasapainottaa elämäni. Nyt kun lähen töistä, niin lähen töistä”</p> <p>7.7) ”Mentorini oli todella hyvä ja vahvisti, että on joitain asioita, joita minun on muutettava. Olen jo nämä tunnistanut, mutta myös tunnustanut, että on OK sanoa, että nämä asiat ovat minulle tärkeitä ja haluan ne osaksi rooliani”</p>		
--	--	--	--

Tekijä(t)	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty	Teema/Alaluokka
<p>8. Developing a national mentoring system to improve the contribution of clinical researchers to healthcare</p> <p>Byrne, Geraldine; Annie; Kendall, Sally; Golding, Berenice. 2014.</p>	<p>8.1) ”...auttaa ymmärtämään paremmin uramahdollisuuksia”</p> <p>8.2) ”...auttaa tuntemaan olonsa paremmaksi pääsemään uransa seuraavaan vaiheeseen”</p> <p>8.3) ”...oli lisäksi auttanut mentoroitavia saavuttamaan ammatilliset tavoitteensa”...</p> <p>8.4) ”...oli helpottanut luomaan laadukkaamman pannon organisaatioihin”</p> <p>8.5) ”...oli auttanut parantamaan kansainvälistä profiiliani ”</p>		

	8.6)"eräs oli sanonut, että mentorointi oli auttanut saamaan lisää tutkimusrahoitusta"		
--	--	--	--

Tekijä(t)	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty	Teema/Alaluokka
<p>9. Clarifying the role of a mentor and the value of mentoring in midwifery</p> <p>Moran M; Banks. 2016.</p>	<p>9.1) "Nautin mentorin roolista...kyllä se on hyvä rooli...kyllä, rakastan mentorina olemista."</p> <p>9.2)"mentorien tulisi haluta olla mentoreita"</p> <p>9.3)"mielestäni sen pitäisi olla osa rooliamme (mentorointi). Sen ei pitäisi olla valinnainen.</p> <p>9.4)"eräs mentori mainitsi, että opiskelijan epäonnistuminen on erittäin vaikea asia."</p> <p>9.5)"koen sen hyvänä, että itselläni on ollut sama opiskelija pari kertaa, josta he pitävät, koska tietävät mitä odottaa mentorilta."</p> <p>9.6)"se on mukavaa, kun tietää, että opiskelija tykkää työskennellä kansani."</p> <p>9.7)"useat henkilöstöstä eivät ole kiinnostuneita olemaan mentoreita, koska se tietää lisäroolia työn kera."</p> <p>9.8)"esimieheni arvostaa ehdottomasti mentoreita ja tietää, kuinka</p>		

	<p>haastavaa se toisinaan voi olla. Vanhemmat esimiehet eivät arvosta mento- rointia”. He eivät ajattele sen olevan arvokasta.”</p> <p>9.9)”kun sinulla on opiskelija, niin työmääräsi lisääntyy. Johto saattaa sanoa...sinulla on opiskelijoita. Sinun työtaakkasi on tänään vähemmän, koska sinun tulee keskittyä opiskelijan ohjaamiseen, mutta niin ei kuitenkaan tapahdu”</p> <p>9.10)”oppilaiden paperitöiden tekeminen voi olla mammuttitehtävä, jota ei aina ole mahdollista suorittaa työvuoron tai edes yövuoron aikana.”</p>		
--	---	--	--

Tekijä(t)	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty	Teema/Alaluokka
<p>10. Preceptor Effectiveness as a Mediator of Relationship Between Psychological Empowerment and Newly Registered Nurses’ Intent to Stay Taffe, Deborah. 2019.</p>	<p>10.1)”Halusin osallistua mentorointiin, koska minulla oli kokemusta ihmisistä, jotka olivat mento- roineet minua aiemmin. Halusin korvata sen eteenpäin”</p> <p>10.2)” Saadessaan tietää mentorista vähän joitain asioita, niin se vaikuttaa, että on ottanut ensimmäisen askeleen opinmaailmaan hänen kokemusten kautta” kokemuksistaan.”</p> <p>10.3) ”Mentorien avulla mentoroitavat eivät toisinaan löydä tarpeitaan vastaavaa urapolkua...ja</p>		

	<p>odotuksia, jolloin päätyvät lähtemään organisatiosta.”</p> <p>10.4)”...mentorini auttoi minua keskittymään siihen työhön. Se oli todella hyvä.”</p> <p>10.5)”mentorini antoi myös minulle paljon hyviä ehdotuksia mitä tehdä työn ulkopuolella.”</p> <p>10.6)”paljon pohdintaa, kuinka pitää tasapainon työn ja vapaa-ajan kanssa...ei kuitenkaan paljoa ajatuksia siitä, kuinka hoitaa potilaita tai kuinka edetä systeemissä, tai kuinka työskennellä todella ahkerasti...”</p> <p>10.7)”ajattelen, että mentori on vaikuttanut itseeni ihmisenä...”</p> <p>10.8)”...mentori ohjasi ja tuki rakentamaan itseluottamustani, mikä oli iso asia itselleni.”</p> <p>10.9)”Tuntuu kuin olisin tehnyt häneen positiivisen vaikutuksen.”</p> <p>10.10)”että minä opastin häntä vaikeiden aikojen yli...mistä sain henkilökohtaisen tyydytyksen auttaessani jotakuta.”</p>		
--	---	--	--

Tekijä(t)	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty	Teema/Alaluokka
11. Maahanmuuttajajohtajien perehdyttäminen suo-	11.1)”... perehdyttävä tyy valita aika...tarkkaan		



<p>malaiseen työpaikkakulttuuriin</p> <p>Hartikainen Jutta, 2016</p>	<p>ettei hän niin, ku sitten opeta sitä omaa huonoa oppimaansa tai omaa huonoa...käytäntöä sitte ni, et ei ihan se työmoraali, et opet-taako semmosta työmoraalia, et tulee...jo niin, ku ristiriita tän opettettavan kanssa ja ... lähetään niin, ku leikkimielisesti niitä ja sitte se tavallaan niin ku, et saa ... semmosen leiman, et on ... työntekijä, kun on ollu perehdyttäjä semmonen”</p> <p>11.2)”Mutta se on mielenkiintoista, meillä oli keran tämmönen niin ku...maahanmuuttajajohdajien tapaaminen, jossa oli myös suomalaisia siellä oli tosi mielenkiintoista, että oli niin, ku ne kertooneet omasta sairaalasta ja miten heillä niin, ku tapana toimia ja niin pois päin, tosi mielenkiintoisia. Se avartaa.”</p> <p>11.3)” Moni ei ymmärrä minkälainen talo tää on, tääl on 33 yksikköä ja joku 400 ihmistä ja...sitte heille sijaiset, niin se ohjaaminen pitäs olla nonstoppina...-toi nonstoppi idea on ihan loistava.”</p> <p>11.4)” Mun mielest jokaiselle tekis hyvää keikalla...ja sitten tän näkee tän miltä...tuntuu niin kun kun on siinä hukkapallopyörriesissä nii oikeesti ei tiiä, et mihin tarttuu, mitä pitäs tehdä, kaikki vaan kattoo, et se ei tee mitään...varmaan ite ihan pihalla, et...mitä täällä</p>		
--	--	--	--

	<p>tehhään, et tulee vähän liian varmaks siellä omalla maaperällä”</p> <p>11.5)”...oon tosin kiertäny eri osastoja ja ollu vara-henkilönä ja käynny kei-koilla sitte...ni on tera-peuttinen kokemus...et kun vain tietää kaiken oman osaston asiois-ta vaan onki just semmonen heittokapula ...”</p> <p>11.6)” Sitte sä saisit tai sul ois semmonen opinto-kirja...et oot käynny...ne koulutukset ja sitte niin ku tavallaan sä kasvaisit pikku hiljaa perehtyisit siihen...niin ku eri osa-alu-eisiin...ja hoitokulttuuriin ja sit tentti pitäs olla siit. Mun mielest siint pitäs olla tentti. Sen arvo nos-taa se tentti”</p> <p>11.7)” Mun mielestä maa-hanmuuttajan pitää aloit-taa vähä koko terveyden-huollon systeemi ja...niin kun kertoo kaikista”</p> <p>11.8)” ... työaikojen nou-dattamiseen et...ihan näit tämmösiä niin ku konk-reetti-sia mistä niinku lähdetään et miten tulla töihin...ja miten lähdetään töistä. Tai sit jos tapah-tuu tätä et ...eri...tahtiin niin sit sen selvittäminen et miks meil ei voida tehdä näin et miks meil on nyt tää työ-vuorolista tääl ja minkä takia tätä pitää noudattaa.”</p> <p>11.9)”Sit se on kulttuuri-sidonnainen, kun jollakin ei se ½ tuntia oo niin, et</p>		
--	--	--	--



	<p>enhän mä paljon myöhästynyt. ...et sä meet jostain 10-15 min sanomaan, kun hän kuitenkin oli niin kun lähes tulkoon tai sitten, että jos hän on valmis niin miksi hän ei voi yhtä hyvin lähteä kotiin”</p> <p>11.10)”Niin miten sä saisit niin ku ne käsittää, että ei se oo syy jäädä pois töistä esimerkiks, että sun ... on sulle vihanen tai jotankin. Ja sitte toi tommonen niin kun, että sekin onhan selkee että mikä on sairas, että jos on pahamieli tai ... oli vihanen mulle niin se on riittävä syy olla sairas pois töistä...”</p> <p>11.11)” Täältä sairaanhoitajalta täytyy hakee erikseen lupa hän täyttää IV-luvat erikseen ja...tulee kaikki rokotukset erikseen niin ei meil semmosta, meil on koulussa opittu ne kaikki, meillä on kaikki ne tutkimukset tehty ja meillä on todistukset siitä, että me osataan sitä tehdä ja ja sitten sä tulet tänne sä et voikkaan sitä tehdä että sun pitää viel erikseen hankkia luvat siihen, että voit sitä tehdä.”</p> <p>11.12)”Ja sitte arjessa kumminki kyllä se vaan on se et kyllä se perehdytys välillä jää lapsen asemaan et se on ihan se totuus siellä..että siinäkin mielessä tää niinku tukee sitä myös näiden</p>		
--	---	--	--



	työntekijöiden pärjäämistä ja viihtymistä ja jaksamista.”		
--	---	--	--

