

Jaakko Ahonen & Hannamari Sulonen

## **ENSIHOITAJIEN TYÖNOHJAUS TYÖSSÄ JAKSAMISEN TYÖVÄLINEENÄ**

## ENSIHOITAJIEN TYÖNOHJAUS TYÖSSÄ JAKSAMISEN TYÖVÄLINEENÄ

Jaakko Ahonen & Hannamari Sulonen  
Opinnäytetyö  
Syksy 2022  
Akuutti- ja ensihoidon kehittäminen ja  
johtaminen  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Akuutti- ja ensihoidon kehittäminen ja johtaminen

---

Tekijä(t): Jaakko Ahonen ja Hannamari Sulonen  
Opinnäytetyön nimi: Ensihoitajien työnohjaus työssä jaksamisen työvälineenä  
Työn ohjaaja(t): Raija Rajala ja Petri Roivainen  
Työn valmistusluku- ja -vuosi: Kevät 2024 Sivumäärä: 39 + 3 Liitettä

---

Opinnäytetyön aihe syntyi tarpeesta vastata ensihoitajien lisääntyneeseen kuormitukseen ja parantaa työssä jaksamista. Ensihoitotyössä on fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä. Kuormitusta aiheuttavat muun muassa lisääntyneet tehtävämäärät, huoli omasta turvallisuudesta, epäsäännöllinen työaika sekä huonot vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Työnohjausta pidetään yhtenä ennaltaehkäisy- ja työssä jaksamisen tukitoimena. Psykiatrisessa hoitotyössä työnohjausta on järjestettävä mielenterveyslain mukaan sen kuormittavuuden ja ammatillisen vaatimuksen vuoksi. Suomessa ensihoitotyötä tekeville säännöllistä työnohjausta tarjotaan ensihoidon kenttäjohtajille ja esihenkilöille, mutta ensihoitajien kohdalla käytännöt vaihtelevat organisaation mukaan.

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, joka toteutettiin laadullisena haastattelututkimuksena. Tutkimusvaiheen tarkoituksena oli kuvailla ensihoitajien kokemuksia työnohjauksesta sekä selvittää, millaiseksi ensihoitajat kokevat työnohjaukseen osallistumisen mahdollisuudet. Tutkimuksen tavoitteena oli lisätä tietoutta siitä, miten ensihoitajat kokevat työnohjauksen vaikuttaneen työssä jaksamiseen. Tutkimukseen osallistui ensihoitajia eri puolilta Suomea.

Työnantajalla ja lähiesihenkilöillä oli suuri merkitys työnohjaukseen osallistumisen mahdollistamisessa. Merkittävimmät haasteet työnohjaukseen osallistumiselle olivat tiedon puute työnohjauksesta, organisaatiokulttuuri, työskulttuuri sekä resurssit. Osallistumisen vaivattomuutta edistäviä tekijöitä olivat viestintä, toimiva työnohjausprosessi sekä työnantajan positiivinen suhtautuminen työnohjaukseen. Työnohjauksen tarpeen tunnistaminen korostui myös osallistumisen mahdollistamisessa.

Ensihoitajien kokemukset työnohjauksesta olivat pääosin positiivisia ja onnistuneen työnohjauksen kannalta oli olennaista, että työnohjaaja on persoonaltaan, ammattitaidoltaan ja vuorovaikutustaidoiltaan sopiva. Työnohjaukseen hakeuduttiin eniten työn kuormituksen takia, mutta ennaltaehkäisevä merkitys korostui myös tuloksissa. Työnohjauksella kyettiin parantamaan työssä jaksamista ja muokkaamaan osallistujien ajatusmalleja sekä toimintatapoja helpottamaan työntekoa.

Työnohjaus tukee ensihoitajien työssä jaksamista ja tietoutta työnohjauksesta voidaan lisätä erilaisilla viestinnän keinoilla. Ensihoitajien mahdollisuuksia osallistua työnohjaukseen voidaan kehittää muokkaamalla organisaatio- ja työskulttuuria sekä luomalla toimiva työnohjausprosessi.

---

Asiasanat: Akuuttihoitotyö, hoitotyö, ensihoito, ensihoitaja, työnohjaus

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Master's degree Program in Development and Management of Emergency and Acute care

---

Author(s): Jaakko Ahonen and Hannamari Sulonen

Title of thesis: Clinical Supervision for Paramedics as a Tool for Coping at Work

Supervisor(s): Raija Rajala and Petri Roivainen

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2024

Number of pages: e.g. 39 + 3 appendices

---

The strain of pre-hospital care on those working in this field has been previously studied, yet little attention has been given to proposed strategies for alleviating and preventing this strain. Clinical supervision is acknowledged as a crucial support mechanism, promoting wellbeing at work. In the Finnish context, regular clinical supervision is extended to field leaders and supervisors in pre-hospital emergency care. However, practices for paramedics vary across organizations.

The objective of the current study was to describe paramedics' experiences with clinical supervision as well as their views on the opportunity of participating in such supervision. Data was collected from qualitative interviews with paramedics across Finland. The results of the study were expected to provide a nuanced understanding of the role of clinical supervision in paramedic work, and how best to offer supervision.

The findings highlighted the pivotal role of employers and immediate supervisors in facilitating participation in clinical supervision. A lack of information about clinical supervision, organizational and work culture, and resource constraints were identified as barriers for participating in clinical supervision. Conversely, effective communication, a well-structured supervision process, and an employer's positive stance toward supervision were identified as factors that promoted participation. Identifying the need for supervision was also highlighted in relation to facilitating participation.

Paramedics overwhelmingly reported positive experiences with clinical supervision. Critical factors for successful supervision were the personality, professional competence, and interpersonal skills of the supervisor. While paramedics primarily sought clinical supervision to address work-related strain, the results highlighted the preventive significance of such programs. Supervision emerged as a valuable tool for enhancing wellbeing at work, reshaping participants' thought patterns, and facilitating more efficient work practices.

This research underlines the positive impact of clinical supervision on paramedics' coping in pre-hospital care. The findings suggest that awareness of supervision can be improved with efficient communication. Further, refining organizational and work culture as well as developing a streamlined and efficient supervisory process could further optimize paramedics' participation in clinical supervision.

---

Keywords: emergency care, nursing, paramedic, acute care, clinical supervision

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	ENSIHOITOTYÖN KUORMITUSTEKIJÄT .....	8
3	ENSIHOITAJIEN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN .....	10
4	TYÖNOHJAUS .....	12
4.1	Työnohjauksen hyödyt .....	13
4.2	Työnohjauksen muodot .....	13
4.3	Työnohjaus hoitotyössä .....	14
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TEHTÄVÄT .....	16
6	OPINNÄYTETÖN TOTEUTUS .....	17
6.1	Aineiston keruu .....	17
6.2	Aineiston analyysi .....	18
6.3	Kehittäminen .....	19
7	TUTKIMUSTULOKSET .....	21
7.1	Työnohjaaja .....	21
7.2	Työnohjauksen vaikutukset .....	22
7.3	Syyt työnohjauksen järjestämiselle .....	23
7.4	Työnohjauksen rakenne .....	23
7.5	Työnohjaukseen osallistumisen mahdollisuudet .....	24
7.5.1	Esteet työnohjauksen järjestämiselle .....	25
7.5.2	Työnohjausprosessin sujuvuus .....	26
8	POHDINTA .....	27
8.1	Ensihoitajien kokemukset työnohjauksesta .....	27
8.2	Työnohjaukseen osallistumisen mahdollisuudet .....	29
8.3	Luotettavuus ja eettisyys .....	30
8.4	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet .....	32
	LÄHTEET .....	34
	LIITTEET .....	43

# 1 JOHDANTO

Suomalainen työelämä elää jatkuvassa muutoksessa, joka näkyy yksittäisissä työtehtävissä sekä yhteiskunnallisissa rakenteissa. Nykyisen työelämän nopea tahti, kehitys ja jatkuvat muutokset tekevät päivittäisestä työstä haastavaa sekä kuormittavaa. Jatkuvasti muuttuva työelämä vaatii henkilöstöltä erilaisia välineitä työssä jaksamisen tueksi. (Alhainen, Kangasaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen 2016, 14.)

Ensihoitajat altistuvat työssään voimakkaalle psyykkiselle kuormitukselle. Erilaisia kuormitustekijöitä ovat nopea työtahti, aikapaine, nopeasti muuttuvat tilanteet, vuorotyö, onnettomuustilanteet sekä niiden kesto, laajuus ja voimakkuus. Kriisityön asiantuntijoiden mukaan työuran aikana tapahtuneet käsittelemättömät kuormitustekijät voivat heikentää työssä suoriutumista. Kasautuvan stressin myötä yksilön hyvinvointi heikkenee ja työ- ja toimintakyky alenee merkittävästi. Jotta vältettäisiin psyykkinen ylikuormitustila, tarvitaan työssä jaksamisen tueksi ennaltaehkäiseviä toimia. Hyödyntämällä työssä jaksamista tukevia menetelmiä voidaan ehkäistä työuupumuksen aiheuttamia sairauslomia ja sitouttaa henkilöstöä paremmin työhönsä. Työhön sitoutuminen edistää myös alalla pysymistä. (Kuisma, Holmström, Nurmi, Porthan, Puolakka 2022, 898 - 899; Roos, Kuosmanen, Tevameri & Viinikainen 2022, 153; Hakanen 2004, 14.)

Suomen työnohjaajat ry määrittelee työnohjauksen oman työn tutkimiseksi, arvioimiseksi ja kehittämiseksi, jota toteutetaan koulutetun työnohjaajan avulla. (Suomen työnohjaajat 2022). Useat tutkimukset osoittavat, että työnohjaus parantaa työn laatua ja tehokkuutta sekä vaikuttaa positiivisesti asiakastyytyväisyyteen. Työnohjaus myös vahvistaa työntekijän ammatillista identiteettiä, parantaa työssä jaksamista, vähentää poissaoloja sekä parantaa työilmapiiriä.

Mielenterveysasetus (1247/1990 § 1) velvoittaa työnantajaa järjestämään työnohjausta mielenterveytyössä työskenteleville työn vaativuuden ja kuormittavuuden vuoksi. Huolimatta ensihoidon kuormittavuudesta ja yhteneväisyyksistä mielenterveytyöhön, ei säännöllistä, rutiininomaista tai lain velvoittamaa työnohjausta ensihoitajille järjestetä.

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, joka toteutettiin laadullisena haastattelututkimuksena. Tutkimusvaiheen tarkoituksena oli kuvailla ensihoitajien kokemuksia työnohjauksesta sekä

selvittää, millaiseksi ensihoitajat kokevat työnohjaukseen osallistumisen mahdollisuudet. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä tietoutta siitä, miten ensihoitajat kokevat työnohjauksen vaikuttaneen työssä jaksamiseen.

Tutkimusvaiheen tulosten pohjalta julkaistaan artikkelin tutkittavasta aiheesta. Artikkelin tarkoitus on tuoda näkyväksi työnohjauksen vaikutuksia, jotta ensihoitajat sekä heidän työnantajansa voivat hyödyntää tietoa harkitessaan työnohjauksen järjestämistä. Artikkelin tavoitteena on lisätä tutkimustulosten näkyvyyttä ja sen tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää pohdittaessa keinoja, joilla parantaa ensihoitajien työssä jaksamista.

## 2 ENSIHOITOTYÖN KUORMITUSTEKIJÄT

Ensihoitajat ovat kiireellisen hoidon ammattilaisia ja antavat henkeä pelastavaa hoitoa sekä estävät vamman tai sairauden pahenemista. Ensihoitajan on kyettävä arvioimaan sujuvasti potilaan tila ja tekemään hoitoon liittyviä ratkaisuja. Ensihoitajien työ on vuorotyötä, jossa työvuoron pituus on 24 tai 12 tuntia. Työskentely-ympäristö vaihtelee tehtävien mukaisesti. (Kuisma ym. 2022, 897–899.)

Ensihoitopalvelun perustehtävä on turvata laadukas hoito äkillisesti sairastuneelle tai vammautuneelle potilaalle sairaalan ulkopuolella. Ensihoitotehtävistä kuitenkin jopa puolet on jotain muuta kuin edellä mainittuja äkillisiä tilanteita. Erään tutkimuksen mukaan ensihoidon kohtaamista potilaista yli 40 % ei tarvitse ensihoidon kuljetusta ja näistä potilaista lähes puolet ohjattiin ottamaan virka-aikana yhteys omaan terveysasemaan. Ensihoidon tehtävät ovat hyvin erilaisia ja niiden sisältöön kuuluvat esimerkiksi rintakipu- ja mielenterveyspotilaiden hoitotilanteet, suuronnettomuudet sekä kaatumisesta aiheutuneiden vammojen hoito. Viime vuosina ensihoidon tehtävämäärät ovat lisääntyneet merkittävästi johtuen muun muassa väestön ikääntymisestä ja sosiaalisten ongelmien lisääntymisestä. Suuri osa potilaista on yli 65-vuotiaita. (Hoikka, Silfvast & Ala-Kokko 2017, 549; Kuisma ym. 2022, 15–16.)

Ensihoitotyössä on fyysisiä, sosiaalisia ja psyykkisiä kuormitustekijöitä. Fyysisiä kuormitustekijöitä ovat muun muassa epäsäännöllinen työaika, väkivallan uhka sekä hyvän fyysisen kunnon vaatimukset. Sosiaalista kuormitusta voi aiheuttaa esimerkiksi yhdessä tekemisen toimimattomuus. Psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi odottamattomat ja nopeasti vaihtuvat tilanteet, pelko omasta turvallisuudesta ja uhrien sekä heidän omaistensa kohtaaminen. (Hoikka, Silfvast & Ala-Kokko 2017, 549; Kuisma ym. 2022, 15–16.)

Ensihoitajien kokemana työn henkinen kuormitus on suurta ja sillä on vaikutusta työssä jaksamiseen. Henkiseen kuormitukseen vaikuttavat ensihoitajien mielestä vuorotyö, ei-ensihoidon liittyvät tehtävät sekä työskentely-ympäristön riskit. Muita kuormittavia tekijöitä ovat muun muassa huonot vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, tuen puuttuminen sekä työkuulttuurin kovuus. Ensihoitajat kohtaavat työssään traumaattisia tapahtumia ja ovat alttiina uhille, jotka voivat heikentää terveyttä, sosiaalista yhteyttä, terveyskäyttäytymistä ja altistaa ylivoimaiselle ahdistukselle, epäterveelle selviytymiselle sekä psykiatrisille häiriöille. (Kuisma, ym. 2022, 897–899; Ericsson, Lindström, Nordquist & Rudman 2022, 4–5; Warren-James, Dodd, Perera, Clegg & Stallman 2022, 192.)



Kuormitustekijöiden hallitseminen ja omasta jaksamisesta huolehtiminen on tärkeää, jota myös työnantajan tulee edistää. Ensihoidossa on käytössä erilaisia purkutilanteita äkillisten, traumaattisten tapahtumien jälkeen, mutta ennaltaehkäisevää toimintaa työssä jaksamisen edistämiseksi ei juurikaan ensihoitajille järjestetä. (Kuisma, ym. 2022, 897–899.) Sosiaalinen ja ammatillinen tuki on kuitenkin todettu hyödyllisiksi selviytymisstrategioiksi ensihoitajien keskuudessa. (Warren-James, Dodd, Perera, Clegg & Stallman 2022, 194).

### 3 ENSIHOITAJIEN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, joka muodostuu työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022). Työturvallisuuslaki (23.08.2022/738,1. §) velvoittaa työnantajaa seuraamaan työssäkäyvien henkilöiden työhyvinvointia ja parantamaan työympäristöä sekä työskentelyolosuhteita työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Työnantajan tulee varmistaa, että pyrkimys on ennalta-ehkäistä tapaturmia ja ammattitauteja sekä työympäristöstä johtuvia fyysisiä ja psyykkisiä terveyshaittoja.

Työhyvinvoinnilla on positiivisia vaikutuksia työssä jaksamiseen. Työhyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen lisääntyy ja sairauspoissaolojen määrä laskee. Työssä jaksaminen on sekä työnantajan, että työntekijän vastuulla ja sitä tulee ylläpitää henkilöstön ja työnantajan yhteistyössä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)

Työssä jaksamisen heikentymisen ja loppuun palamisen on todettu koskettavan lähes kaikkia terveydenhuollon ammattiryhmiä. Vaikka heikentynyt työssä jaksaminen ja työuupumus ovat näyttöön perustuva kansanterveysongelma, järjestelmällistä lähestymistapaa ennaltaehkäisyyn ei vielä ole käytössä. Ennaltaehkäiseviä toimia stressin ja työuupumuksen vähentämiseksi tulisi järjestää sairaanhoitajille, erityisesti erittäin vaativissa tehtävissä oleville. Loppuun palamisen uhka heikentää myös ensihoitohenkilöstön pysyvyyttä työssä ja työnteon laatua. (Friganovic, Selic, Ilic & Sedic 2019, 21; Beldon & Garside 2022, 13.)

Työssä jaksamisen perustana on työn ammatillinen hallinta. Työn vaatimukset ovat laajat ja ensihoitajilta edellytetään hyvää päätöksentekokykyä, johdonmukaista toimintaa haastavissa tilanteissa sekä kykyä arvioida nopeasti potilaiden tilaa. Ensihoitajat altistuvat työssään psyykkiselle kuormitukselle, ja tällaisen kuormituksen kasautuminen voi heikentää työssä suoriutumista. Ensihoitajilla on työn vaatimusten ja kuormituksen takia keskivertoa suurempi riski sairastua masennukseen tai ahdistuneisuushäiriöön ja kärsiä unettomuudesta tai post-traumaattisesta stressihäiriöstä. (Conduit, Jackson, Khan & Kennedy 2019, 335; Kuisma ym. 2022, 898–900.)

Ensihoitajien on tärkeää huolehtia omasta jaksamisestaan, pyrkiä kuuntelemaan itseään sekä tunnistaa omia reaktioitaan. Hyvät stressinhallintakeinot ja oman työn hallinta edesauttavat työssä jaksamista. Huumori on yksi tapa selviytyä stressaavista tilanteista ja parantaa työssä jaksamista.

Työn hallintakeinoja tulisi harjoitella jo opiskeluaikana. Jaksamiseen vaikuttaa myös oma elämäntilanne, joka voi heikentää voimavaroja työelämässä. Lähiesimiehen ja työyhteisön tuki ovat merkittäviä asioita hyvinvoinnin edistämiseksi. Traumaattisten tapahtumien jälkeen ensihoitajille järjestetään tarvittaessa myös purkutilaisuuksia, jotta heidän toimintakykynsä säilyisi, eikä tapahtuma heikentäisi työssä jaksamista. (Bair, Duschek, Garrido, Haux & Janka 2019, 212–213; Kuisma ym. 2022, 899, 906; Lancaster & Phillips 2021, 26, 32.)

Kirjallisuuskatsauksessaan Marjava (2020, 13) toteaa, että resilienssillä eli psyykkisellä palautumiskyvyllä on merkittävä vaikutus ensihoitajien työssä jaksamiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen. Korkean resilienssin on todettu suojaavan ensihoitajia traumaattisten tapahtumien vaikutuksilta ja vähentämään psyykkisen stressin oireita. Vähäisen resilienssin omaaville traumaattiset tapahtumat voivat aiheuttaa enemmän stressiä ja vaikuttaa negatiivisesti elämänsentteeseen. Resilienssin kehittäminen on yksi keino lisätä ensihoitajien hyvinvointia. Ennaltaehkäisevänä keinona työkyvyn ylläpitämiseen toimivat esimerkiksi simulaatioharjoitukset, selviytymisstrategioiden opettaminen, osaamisen kehittäminen sekä tiedon lisääminen auttamistyön vaikutuksista ensihoitajiin. Työnohjaus on myös yksi keino oman työn hallintaan, josta voisi olla ensihoitajille hyötyä. (Kuisma ym. 2022, 903–904.)

## 4 TYÖNOHJAUS

Suomen työnohjaajat ry määrittelee työnohjauksen olevan työhön, työyhteisöön ja omaan työhön liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden tarkastelua ja jäsentämistä, joka tapahtuu koulutettuna työnohjaajan avulla. (Suomen työnohjaajat 2022). Työnohjaus voidaan määritellä myös muodolliseksi ammatillisen tuen ja oppimisen prosessiksi, jonka avulla voidaan kehittää tietoa ja pätevyyttä. (Martin, Copley, Tyack 2014, 201). Työnohjaus tulee käsittää myös oman työn oppimisprosessina, jossa opitaan hahmottamaan työelämän ilmiöitä ja henkilön omaa suhdettaan niihin. (Alhainen ym. 2016, 17). Työnohjauksen tavoitteena on tuoda esiin voimia, luovuutta sekä reflektiivistä ajattelua työstä ja sen rajoista. (Suomen työnohjaajat 2022).

Työnohjaus on useamman tapaamiskerran oppimisprosessi, jota voidaan hyödyntää kaikilla erilaisilla toimialoilla ammatista tai tehtävästä riippumatta. Työnohjauksen tarkoitus on tarkastella työtä sekä siinä syntyneitä ajatuksia ja kokemuksia yhdessä asianmukaisen koulutuksen saaneen työnohjaajan kanssa. Tavoitteena on tutkia ja jäsentää ajatuksia monesta eri näkökulmasta sekä pyrkiä vastaamaan työelämän tuomiin tarpeisiin ja haasteisiin. (Kallasvuo, Koski, Kyrönseppä & Kärkkäinen 2019, 34; Suomen työnohjaajat 2022.)

Työnohjaus on alun perin kehitetty sosiaalityön, kirkon ja terapeuttien työvälineeksi. Näitä kolmea ammattiryhmää yhdisti vaativa asiakastyö, joka koettiin henkisesti kuormittavaksi. Työnohjaus yleistyi hoito-, sosiaali- ja kasvatusaloille, jossa se muokkautui jatkuvan ammatillisen kasvun ja oman työn kehittämisen välineeksi. Tänä päivänä työnohjaus mielletään aloille, jossa asiakassuhteet ja tilanteet ovat haastavia, työ kuormittaa henkisesti ja ammattiin liittyvä osaaminen on oltava hyvällä tasolla. (Alhainen ym. 2016, 16; Kallasvuo ym. 2016, 16.)

Työnohjaukselle ei ole kirjallisuudessa yhtä yksiselitteistä määritelmää. Työnohjaus on prosessina ja ilmiönä hyvin monimuotoinen ja riippuvainen näkökulmasta, josta työnohjausta tarkastellaan. Tämä johtuu siitä, että työnohjausta on ryhdytty kehittämään rinnakkain myös muilla ammattialoilla toisistaan riippumattomasti. (Kallasvuo ym. 2019, 16.) Opinnäytetyössä työnohjaus rajattiin käsittelemään menetelmää, joka toistuu määräajoin sekä säännöllisesti ja jossa käsitellään työntekijän toimintaa ja käyttäytymistä omassa päivittäisessä työssään.

Työnohjaus -termi tulee erottaa muista työhyvinvointia edesauttavista prosesseista, vaikka osalla onkin paljon yhteistä työnohjauksen kanssa. Tällaisia termejä ovat esimerkiksi mentorointi, työn opastus, perehdyttäminen ja valmennus. Myös terapia, koulutus, valmentaminen ja konsultointi saatetaan sekoittaa työnohjaukseen. Työnohjaus ei myöskään ole kehityskeskustelua tai työnteon valvontaa. (Alhanen ym. 2016, 21–23; Kallasvuo ym. 2019, 26–27.)

#### **4.1 Työnohjauksen hyödyt**

Työnohjauksen hyödyt ovat moninaisia. Näitä ovat esimerkiksi yhteisten tavoitteiden ja roolien selkiytyminen, paremmin sujuva työskentely, muutoskyky, oppimisen lisääntyminen, johtamisen ja yhteistyön kehittyminen sekä tuottavuuden ja kilpailukyvyn kasvumahdollisuudet. Työnohjauksella haetaan apua oman työn parempaan ymmärtämiseen, oman ammatillisen kehityksen vauhdittamiseen sekä työyhteisön haasteiden ratkaisemiseen. Työnohjaus toimii työn kuormittavuuden säätelyn työkaluna ja on tänä päivänä monenlaisten työyhteisöjen kehittämistyökalu. (Suomen työnohjaajat ry 2022; Alhainen ym. 2016, 16.)

Työnohjauksella pyritään parantamaan työn laatua, tehokkuutta sekä asiakastyytyväisyyttä. Työnohjaus myös vahvistaa työntekijän ammatillista identiteettiä ja parantaa työssä jaksamista. Työnohjauksella voidaan vähentää poissaoloja, lisätä ohjattavien hyvinvointia, parantaa työn laatua ja jopa parantaa yrityksen työilmapiiriä. Onnistunut työnohjaus lisää työntekijän vaikutusmahdollisuuksia työhönsä, kohottaa ammatillista itsetuntoa sekä vähentää psyykkistä rasitusta vaikuttaen näin positiivisesti työhyvinvointiin. Työnohjaus on koettu merkittäväksi tekijäksi työssä jaksamisen tukena ja työntekijän henkilökohtaisia työn tekemisen valmiuksia kehitettäessä. (Suomen työnohjaajat ry 2020; Alhainen ym. 2016, 16; Koivu 2013, 61; Kärkkäinen 2013, 91.)

#### **4.2 Työnohjauksen muodot**

Työnohjauksen muotoja on erilaisia. Yleisimmät käytössä olevat muodot ovat yksilö-, yhteisö-, ryhmä- ja esihenkilötyönohjaus. Yksilötyönohjausta käytetään paljon esihenkilöiden ja henkisesti kuormittuneiden henkilöiden keskuudessa. Yksilötyönohjaus on perusteltua silloin, kun työyhteisössä vertaisia on vain vähän. Yksilötyönohjauksella voidaan hakea myös tukea edessä oleviin ammatillisiin muutoksiin. Yhteistöyönohjaus taas toimii prosessina, johon osallistuu työyhteisö tai

sen sisällä olevat vertaiset. Tavoitteena on edesauttaa työyhteisöjä keskinäisessä yhteistoiminnassa ja perustehtävän toteutumisessa. Tämä selkeyttää arkityön tavoitteita, kehittää työntekoprosesseja ja edistää ammatillista vuorovaikutusta. Ryhmätyönohjauksella tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilöstö ei ole saman työyhteisön jäseniä. Tarkoitus on keskittyä kunkin ohjattavan ammatilliseen kehitykseen hyödyntäen vertaisoppia. Esihenkilötyönohjaus taas pyrkii selkiyttämään esihenkilöiden ammattiroolia, jäsentää johtamistehtäviä ja auttaa luomaan dialogisen toimintaympäristön yhdessä alaisten kanssa. (Alhainen ym. 2016, 128–131, 141, 160 172.)

Työnohjauksen kesto on pääsääntöisesti 1–3 vuotta. Työtä ja työyhteisöä tukeva ohjausprosessi tapahtuu noin 3–5 viikon välein. Työnohjausta voidaan toteuttaa myös kriisityönohjauksena, jolloin prosessi määräytyy tavoitteiden perusteella ja on usein lyhytkestoisempaa. (Suomen työnohjaajat 2020.)

### **4.3 Työnohjaus hoitotyössä**

Hoitotyön työnohjaus toimii työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen työvälineenä ja työnohjaukseen liittyy paljon hyviä kokemuksia ja se koetaan ammattitaitoa ja työssä jaksamista tukevana työkaluna. Kaikki hoitajat eivät kuitenkaan hyödy työnohjauksen kaltaisesta kriittiseen itsereflektioon perustuvasta työskentelystä. Erityisesti case-tyyppisiin työnohjauksiin liittyi huonoja kokemuksia. Kuitenkin onnistuneella työnohjauksella on selkeä yhteys useisiin eri työhyvinvointia kuvaaviin muuttujiin. (Haapala 2012,71; Koivu 2013, 7; Kärkkäinen 2013, 5.)

Työnohjausta on tutkittu myös kansainvälisellä tasolla. Tutkimustulokset osoittavat, että ryhmään kuuluvuus ja osallistumisen täysi vapaaehtoisuus loivat hyvät puitteet itsetutkiskelulle. Tunneilmakset antoivat hengähdystauon vaativasta työstä, joka mahdollisti työstä palautumisen. Työnohjauksen sisällyttäminen hoitotyöhön parantaa kommunikaatiota, mikä vaikuttaa positiivisesti terveydenhuollon laatutekijöihin. Työnohjauksen osallistujat kokivat, että heidän henkilökohtaiset voimavaransa vahvistuivat työnohjauksen ansiosta. Työnohjauksen toteuttaminen työpaikalla myös parantaa sairaanhoitajien työhön sitoutumista ja vähentää merkittävästi henkistä raskautta. Työnohjaukseen sitoutuneet sairaanhoitajat raportoivat vähemmän itsestään vieraantumista ja kokevat korkeampaa työtyytyväisyyttä. (Reschke, Dawber, Millear & Medoro, 2021, 66 - 67; Nordbøe, & Enmarker 2017, 548-560; Ning & Costello 2017, 113; Stacey, Cook, Aubeelucka, Stranksa, Longa, Kreppaa & Lucreb 2020, 1, 6; Cook, Hua & Yeganeh 2020, 21-27.)

Työnohjauksen palauttava vaikutus on selvästi havaittavissa ja työnohjauksen on todettu tehostavan henkilöstö resilienssiä. Työnohjauksen vaikutuksista ei kuitenkaan ole vielä riittävästi näyttöä ja lisätutkimuksia tarvitaan enemmän hoitotyön kontekstissa. Vaikka työnohjausta saavien sairaanhoitajien määrä on kasvanut, niin työnohjauksen ja määritelmän käytäntöjen selkeys puuttuu edelleen. (Stacey ym. 2020, 1, 6; Cutcliffe, Sloan & Bashaw 2018, 1344–1363; Nordbøe, & Enmarker 2017, 548–560; Macdonald 2019, 258–264.)

Työnohjauksesta ensihoidon kontekstissa on vain vähän tutkittua tietoa, joka löytyy kotimaisessa yhteydessä opinnäytetöiden muodossa. Viitekehysten kirjallisuushaun ulkopuolelle on jätetty tutkimukset, jotka koskevat esihenkilö asemassa olevia henkilöitä. Haku kuitenkin laajennettiin koskemaan myös akuuttihoitoa ja hoitotyötä tutkimustiedon vähäisen määrän vuoksi. Tietokantoina toimivat CINAHL Complete, PubMed sekä Medic. Tutkimuksia ja artikkeleja haettiin myös manuaalisesti seulomalla eri artikkelien lähdeluetteloita.

**Suomenkielinen hakusana**

akuuttihoitotyö, hoitotyö  
ensihoido, ensihoitaja  
työnohjaus

**Englanninkielinen hakusana**

emergency care, nursing  
paramedic, acute care  
clinical supervision

## 5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TEHTÄVÄT

Opinnäytetyö oli tutkimuksellinen kehittämistyö, joka toteutettiin laadullisena haastattelututkimuksena. Tutkimusvaiheen tarkoituksena oli kuvailla ensihoitajien kokemuksia työnohjauksesta sekä selvittää, millaiseksi ensihoitajat kokevat työnohjoukseen osallistumisen mahdollisuudet. Tutkimuksen tavoitteena oli lisätä tietoutta siitä, miten ensihoitajat kokevat työnohjouksen vaikuttaneen työssä jaksamiseen.

Tutkimusvaiheen tulosten pohjalta julkaistaan artikkeli tutkittavasta aiheesta. Artikkelin tarkoitus on tuoda näkyväksi työnohjouksen vaikutuksia, jotta ensihoitajat sekä heidän työnantajansa voivat hyödyntää tietoa harkitessaan työnohjouksen järjestämistä. Artikkelin tavoitteena on lisätä tutkimustulosten näkyvyyttä ja sen tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää pohdittaessa keinoja, joilla parantaa ensihoitajien työssä jaksamista.

Tutkimuskysymykset ovat:

Millaisia kokemuksia ensihoitajilla on työnohjauksesta?

Millaisena ensihoitajat kokevat työnohjoukseen osallistumisen mahdollisuudet?



## 6 OPINNÄYTETÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus on teollisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa kohteen laatua, ominaisuuksia sekä merkityksiä pyritään ymmärtämään kokonaisvaltaisesti. Laadullisen tutkimuksen kohteita ovat alueet, joista tutkimustietoa löytyy vielä vähäisesti. Tutkimus sopii myös tutkimusalueeseen, josta halutaan saada uusia näkökulmia, epäillään olemassa olevan teorian tai käsitteiden merkitystä tai tutkimustuloksia. Myös tutkiminen ymmärtämisen näkökulmasta toimii perusteena laadulliselle tutkimukselle. (Jyväskylän yliopisto 2022; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 66.)

Kokemusnäkökulman tavoitteena on ymmärtää tutkittavien kokemuksia. Kokemusnäkökulmassa on mahdollisuus antaa ääni sellaisille ryhmille, joiden ääntä ei yhteiskunnassamme usein kuulla. (Tampereen yliopisto 2023.) Opinnäytetyössä tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus, koska haluttiin tutkia ihmisten kokemuksia ja pyrkiä syvälliseen ymmärtämiseen ensihoitajien kokemuksista työnohjauksen vaikutuksista työssä jaksamiseen ja työnohjauksen osallistumisen mahdollisuuksiin. Ensihoitajien työssä jaksamista ja keinoja työssä jaksamisen tukemiseksi on tutkittu kansallisesti ja kansainvälisesti myös erittäin vähäisesti.

### 6.1 Aineiston keruu

Tutkimukseen osallistuvia haastateltavia etsittiin sosiaalisen median alustoja hyödyntäen. Ensimmäinen julkaisu tehtiin kesän 2023 alussa Facebookissa ja Instagramissa. Viestiä jaettiin haastateltavien etsinnästä myös sosiaalisen median ryhmissä, joissa oli paljon ensihoitajia. Myös sähköpostiverkostoja hyödynnettiin, joista viesti haastateltavien etsinnästä levisi laajalti ympäri Suomen. Toinen sosiaalisenmedian julkaisu tehtiin kesän 2023 lopussa hyödyntäen myös Facebookia ja Instagramia. Julkaisun näkyvyys lisääntyi, kun Finnish Emergency Medicine eli FinnEm ry jakoi julkaisua. Myös sähköpostiverkostojen aktiivista hyödyntämistä jatkettiin. Osallistujien vähäisen määrän vuoksi vaihdimme ”työskentelee ensihoidossa” tutkimuksen osallistumisen kelpoisuuskriteerin ”on työskennellyt viimeisen kymmenen vuoden aikana ensihoidossa” –muotoon. Tutkimuksen osallistumiskriteerit täytti kuusi henkilöä.

Haastateltaviksi haluttiin saada henkilöitä, joilla on kokemusta ensihoidossa järjestettävästä työnohjauksesta. Valinnassa korostui kokemus tutkittavasta ilmiöstä sekä halukkuus ja kyky keskustella aiheesta haastattelutilanteessa. Tutkimusosuuden haastateltavat täyttivät seuraavat kriteerit:

1. Perustason tai hoitotason ensihoitaja
2. On työskennellyt viimeisen kymmenen vuoden aikana ensihoidossa
3. On osallistunut ensihoitotyössä järjestettyyn työnohjaukseen

Aineiston keruumenetelmäksi valittiin puolistrukturoitu teemahaastattelu. Teemahaastattelussa esitetään vastauksia tutkimuksen tutkimustehtävään ja haastattelutyypissä korostuvat ihmisten omat tulkinnat ja merkitykset aihealuetta kohtaan. Haastattelun etuna toimii joustavuus, jossa haastattelijan on mahdollista toistaa kysymys, täsmentää sanamuotoja, oikaista väärinkäsityksiä ja käydä vuorovaikutuksellista keskustelua vastaajan kanssa. Kysymykset esitetään joustavassa järjestyksessä ja tavoitteena on saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta asiasta. Kysymysten teemat eli aihealueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka järjestys ja muoto vaihtelevat. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 153–157; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 210; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 125–126.)

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, jotta tutkittavasta aiheesta saatiin ajankohtaista tietoa ensihoitajien omin sanoin kertomana. Haastattelussa edettiin etukäteen valittujen teemojen mukaisesti ja pyrittiin löytämään vastaukset tutkimuksen tarkoitukseen sekä tutkimuskysymyksiin. Tutkimusosuuden tiedonantajat olivat ympäri Suomea, joten haastattelut toteutettiin Teamsin välityksellä.

## **6.2 Aineiston analyysi**

Opinnäytetyön haastattelujen sisältö analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Induktiivisessä sisällönanalyysissä tavoitteena on saada kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiivistetyssä ja selkeässä muodossa. Tutkimusaineistosta pyritään luomaan teoreettinen kokonaiskuva ja yksiköt valitaan tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 196, 199, 220.)

Aineiston ensimmäinen käsittelyvaihe on haastatteluaineiston kirjoittaminen auki eli litterointi (Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 424). Jokainen haastattelu kirjoitettiin auki välittömästi haastattelun jälkeen, jolloin tieto haastattelun sisällöstä ja kokonaisuudesta oli vielä tuoreessa muistissa. Haastattelumateriaali käytiin läpi useamman kerran ja haastattelun sisältöön tutustuttiin, jotta kokonaiskuva haastattelun sisällöstä hahmottui mahdollisimman hyvin.

Varsinaisen sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe on redusointi, jolloin aineisto pelkistetään eli sieltä poimitaan tutkimuksen kannalta oleelliset asiat. Redusoinnin tarkoitus on tiivistää haastattelu ja pilkkoa se pienempiin osiin. (Tuomi & Sarajärvi 2017, 231.) Opinnäytetyössä pelkistäminen tapahtui siten, että tutkimustehtäviä kuvaavia ilmaisuja etsittiin ja korostettiin eri värisillä korostuskynillä paperisesta aineistosta esiin. Haastattelumateriaalista etsittiin tutkimustehtävää kuvaavia alkuperäisilmauksia ja pelkistettyjä ilmauksia. Pelkistetyt ilmaukset listataan allekkain niin, ettei aineistosta häviä mitään tutkimuksen kannalta olennaista (Tuomi & Sarajärvi 2017, 231.) Litteroidusta aineistosta poimittiin tutkimuskysymyksien kannalta merkitykselliset ilmaukset. Pelkistysvaiheessa havaittiin, että yhdestä lausumasta saattoi löytyä useita pelkistettyjä ilmauksia.

Sisällönanalyysin toinen vaihe on klusterointi eli ryhmittely. Tämä tarkoittaa sitä, että aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Samaa tarkoittavat asiat yhdistellään ja samaa ilmiötä kuvaavat ilmaisut ryhmitellään. Näin muodostuvat alaluokat, jotka nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä (Tuomi & Sarajärvi 2017, 231.) Sisällönanalyysin kolmas ja viimeinen vaihe on käsitteellistäminen eli abstrahointi. Tällöin luodaan jo muodostuneille ryhmille ja luokille prosessimaisesti teoreettisia käsitteitä. Abstrahoinnissa edetään niin, että käsitteellistämisestä edetään alkuperäisaineiston käyttämistä ilmauksista johtopäätöksiin ja teoreettisiin käsitteisiin (Tuomi & Sarajärvi 2017, 234.)

### **6.3 Kehittäminen**

Kehittämistyönä julkaisemme artikkelin tutkittavasta aiheesta. Artikkelin kirjoittaminen on yksi keino viestiä yhteiskunnallisesti merkittävistä tutkimus- ja kehittämishankkeista. Artikkelin kirjoittaminen on myös opiskelijoille kehitymisprosessi; tiedonhakutaidot ja moniammatilliset yhteistyötaidot kehittyvät. Uuden tiedon luominen on pitkäkestoinen prosessi ja työhön on pystyttävä sitoutumaan. (Ruotsalainen & Kurttila 2020.)

Artikkelissa raportoidaan tutkimustulokset ja levitetään tietoa laajemmalle kuin pelkästään opinnäytetyönä tuotettavalla aineistoilla. Julkaisuforumina voi toimia esimerkiksi ammatillinen lehti tai tutkittavan aiheen mukaan myös monitieteinen lehti moniammatillisen yhteistyön kehittämiseksi. Artikkelin kirjoittamiseen osallistuvat tutkimuksen tekijöiden lisäksi opinnäytetyön ohjaajat sekä mahdollisesti muita aiheen asiantuntijoita. Opinnäytetyön ohjaajat ovat usein mukana artikkelin käsikirjoituksen laatimisessa sekä vastaamassa omalta osaltaan tieteellisestä tasosta (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 172, 176–177.)

Artikkelin sisältö määräytyy saatujen tutkimustulosten perusteella, mutta artikkelin rakenne voidaan jakaa yksinkertaistettuna kolmeen osaan: aloitus, käsittely ja lopetus. Aloituksen, eli johdannon on tarkoitus saada lukija kiinnostumaan aiheesta. Hyvän aloituksen avulla lukija odottaa saavansa vastauksen kysymykseen tai löytävänsä uutta tietoa tai uuden näkökulman aiheeseen. Artikkelin alussa lukijalle olisi hyvä esitellä käsiteltävä aihe ja ongelman paikantaminen sekä tämän ratkaisukeinot. Aiheen käsittelyssä tulisi vastata perustellusti johdannossa esitettyihin asioihin. (Kinnunen & Löytty 2002, 137-143)

Käsittelyosiossa voidaan käyttää esimerkiksi omaa aineistoa, muiden tekemiä tutkimuksia tai omia kokemuksia tekstiä kirjoittaessa. Sisältö määräytyy osin myös oppiaineen mukaan, eli esimerkiksi hoitotieteellisen artikkelin raamit voivat olla hyvin erilaiset kuin filosofisen artikkelin. Lukijan ja sisällön kannalta on tärkeää esitellä mitä uutta tietoa oma aineisto tuo aiheeseen. Lopetusvaiheessa olisi hyvä saada lukija vakuutettua artikkelin merkityksestä. Onnistuneessa lopetuksessa käydään läpi tiivistetysti tulokset ja vastataan alussa esitettyyn kysymykseen. Lopetuksen tavoitteena on auttaa lukijaa jäsentämään ja arvioimaan lukemansa artikkeli. Koko artikkelin tavoite on *”jatkaa elämäänsä lukijoiden ajatuksissa ja muissa teksteissä.”* (Kinnunen & Löytty 2002, 137–143.)

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

Haastatteluun osallistuneista ensihoitajista kaksi oli osallistunut yksilötyönohjaukseen ja neljä ryhmätyönohjaukseen. Työnohjauksen kesto vaihteli kuukausista useampiin vuosiin. Työnohjauksen säännöllisyydessä esiintyi myös vaihtelua, joka oli viikoista kuukausiin.

Tämän tutkimuksen yhdistäviksi luokiksi muodostui työnohjaaja, työnohjauksen vaikutukset, syyt työnohjauksen järjestämiselle, työnohjauksen rakenne sekä työnohjaukseen osallistumisen mahdollisuudet. Opinnäytetyön sisällönanalyysistä luotiin taulukko selkeyttämään tuloksia. (Liite 3).

### 7.1 Työnohjaaja

Tutkimustulosten mukaan kaikki haastateltavat kokivat työnohjaajan ammattitaitoiseksi. Työnohjaajien pohjakoulutuksiksi mainittiin muun muassa psykologi, terapeutti ja työpsykologi. Haastateltavien ensihoitajien mukaan suurin osa työnohjaajista oli käynyt työnohjaajakoulutuksen ja kahdessa tapauksessa työnohjaajakoulutuksen käymisestä ei ollut täyttä varmuutta. Työnohjaajien persoonallisuuksista haastateltavilla oli vain positiivisia kokemuksia. Työnohjaajia kuvailtiin muun muassa innostavaksi, mukaansa tempaavaksi, mukavaksi, avoimeksi, roolinsa omaavaksi, helposti lähestyttäväksi, mukavan tuntuiseksi ihmiseksi sekä napakka otteiseksi.

*„..ihän koulutukset käynyt ..kaikki ollut tota niin sanotusti mitan täyttäviä työnohjaajakoulutuksen ja paljon muutakin suorittaneet.”*

*”Asiansa osaava, helposti lähestyttävä.”*

Positiivisia kokemuksia työnohjauksesta syntyi, kun haastateltavat kokivat, että työnohjaaja antoi työnohjaukseen osallistuneille tilaa keskusteluiden aikana. Useampi haastateltava koki työnohjaustapaamiset tilaisuutena, jossa sai vapaasti kertoa omista tuntemuksistaan ilman, että tarvitsi miettiä, miten toinen työnohjaukseen osallistuja siihen reagoi. Myös tunne siitä, että ulkopuolinen taho on kiinnostunut, mitä ensihoitajille kuuluu, johti positiiviseen kokemukseen työnohjauksesta. Kuitenkin liiallinen kiinnostus ensihoitajien ammatista vaikutti negatiivisesti työnohjauskokemukseen, sillä tämän koettiin vaikuttaneen negatiivisesti työnohjauksen sisältöön. Yksilötyönohjauksessa ko-

ettiin tärkeäksi, että työnohjaaja keskittyi yksilöidysti työnohjaukseen osallistuvan ensihoitajan asioihin ja että työnohjauksessa nostettiin esiin myös yksityiselämän asioita, sillä niiden vaikutus työelämään koettiin merkittävänä.

*”..niin oli niin tavattoman kiinnostunut meistä niinku ammattimielessä, kun oltiin silloin vielä niin uusi ammattiryhmä, niin hän oli niin tavattoman kiinnostunut, että tuskin tuli työnohjauksesta mitään.”*

*”..ensimmäistä kertaa ton niinku ensihoidon työurani aikana tuli semmonen tunne, että joku on kiinnostunut meidän asioista. Ja joku niinku välittää siitä, että mitä meille kuuluu ja että miten meillä menee ja miten me voidaan ratkoa näitä ristiriitatilanteita.”*

## 7.2 Työnohjauksen vaikutukset

Työnohjauksen koettiin vaikuttavan myös ensihoitajien sisäisiin ajatusmalleihin ja toimintatapojen muutoksiin. Haastateltavat tekivät havaintoja omista rajoitteistaan, itsevarmuudestaan ja siitä, miten he voisivat itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Työnohjauksen koettiin vaikuttaneen myös siihen, että työkavereita kyettiin kohtaamaan eri tavalla ja asioita kyettiin näkemään myös toisista, erilaisista näkökulmista. Työnohjauksen vaikutuksia nousi esiin myös siinä, että ensihoitajat oppivat tukeutumaan enemmän oman työyhteisön jäseniin, keskustelemaan avoimemmin, käsittelemään erilaisia ajatuksia ja käyttämään erilaisia työkaluja, jotka tukevat ensihoitajien työssä jaksamista. Työnohjaus vähensi negatiivisia tunteita omaa työtä kohtaan ja yleisen ilmapiiriin koettiin kohentuvan. Työnohjauksen koettiin myös olevan mahdollinen ratkaisu siihen, että ensihoitajat jaksavat paremmin työelämässä.

*”Työnohjauksessa jotenkin kivasti vaikutettiin myös niinku niihin minun sisäisiin ajatusmalleihin ja siihen, miten mä niinku tästä työstä ajattelen”*

*”..aina erilainen meininki työnohjauksen jälkeen.. että kyllä se on ihan jaksamiseenkin vaikuttanut.”*

Työnohjauksen koettiin vaikuttaneen myös ammatilliseen kehitykseen. Vaikutuksina nousivat esiin työnteon helpottuminen, tasalaatuisuuden ja itsevarmuuden lisääntyminen sekä loppukilanteiden aukeaminen. Työnohjauksen toivottiin kestävän jopa vuosia, että ammatillisen kehittymisen vaikutukset nousisivat vahvemmin esille.

*”..mutta ehkä se kokonaisuutena, kun tätä tasapuolista tasalaatuisuutta haetaan, niin ehkä se kaikissa, kun sitä saadaan sellasta kehittymistä, kun pystytään tekemään niin sanotusti samaa tarinaa luetaan ja samalla sivulla ollaan, niin se helpottaa sitä työntekoa kaikille ”*

*”Jotenkin ehkä sieltä oppi niinku avoimemmin puhumaan niistä asioita ja hakemaan sellaista tukea omilta työkavereilta myös niinku sellaisten vaikeampien keikkojen tai muiden läpikäymiseen. ”*

### **7.3 Syyt työnohjauksen järjestämiselle**

Joissain tapauksissa työnohjausta järjestettiin ennaltaehkäisevänä toimintona. Neljässä tapauksessa työympäristössä esiintyi vakaviakin ongelmia ja työnohjausta järjestettiin osiltaan korjaamaan kriisitilannetta. Työnohjausta edelsi suuret ristiriitatilanteet, kuormittavuus, henkinen ja fyysinen väsymystila, kriisiytynyt tilanne, kuormittavat järjestelmätason haasteet, työuupumus ja kynnistyminen omaa työtä kohtaan, haasteellinen töihin lähteminen ja siellä oleminen sekä haasteellinen työhön asennoituminen. Haastatteluissa nousi esiin taustahyvinnoinnin merkitys ensihoitajien raskaassa työssä ja että työnohjausta toivottiin enemmän ennalta ehkäisevänä toimintona, jotta kyettäisiin ehkäisemään ongelmatilanteiden syntyä.

*”..mulla oli itsellä aika kuormittava tilanne muutenkin ja sitten mä olin kyllä ihan varma heittää niinku hanskat tiskiin koko ensihoidon kanssa... niin sitten ajattelin, että varmaan pitäis käydä purkaa sitä jonnekin ”*

*”..meidän työnohjaus tehtiin sen takia, että meillä oli tosi iso ristiriitatilanne meidän työpaikka muutamien työntekijöiden kanssa”*

*”Tää on kaikki meillä myös aika paljon tämmöstä ennalta ehkäisevää tää meidän toiminta”*

### **7.4 Työnohjauksen rakenne**

Työnohjauksen rakenteella oli myös vaikutuksia kokemukseen työnohjauksesta. Ryhmäkoon kasvauksessa liian suureksi, vaikutti tämä negatiivisesti kokemukseen työnohjauksesta. Pienryhmä koettiin ryhmätyönohjauksessa toimivammaksi vaihtoehdoksi. Molemmat yksilötyönohjaukseen osallistuneet olivat tyytyväisiä työnohjausmuotoonsa. Kuitenkin toisessa tapauksessa jäi osallistuja vielä kaipaamaan työnohjausmuotoa, johon osallistuisi koko työyhteisö. Pienryhmiin osallistuneet ensi-

hoitajat olivat tyytyväisiä työnohjausmuotoon ja kokivat sen riittäväksi. He eivät kokeneet enää tarvetta esimerkiksi yksilötyönohjaukselle. Tutkimustuloksissa nousi kuitenkin esiin, että ensihoitajat olisivat kaivanneet pidempikestoista työnohjausta ja säännöllisempiä osallistumismahdollisuuksia.

*”...kun se oli noin tiivis ja pieni niin se toimi hyvin ”*

*”Olisin toivonut, että se olisi ollut pitkäkestoisempaa ”*

*”...käyntitiheys jäi vähän harvaksi että kun kolmannella kerralla ei muista enää, että mitkä ne ensimmäisen kerran käynnin asiat oli ”*

Pienelle osalle työnantaja järjestää säännöllistä työnohjausta. Kaikki haastateltavat olivat kuitenkin yksimielisiä siitä, että mikäli työnantaja mahdollistaisi työnohjaukseen pääsyn, kaikki haastateltavat osallistuisivat siihen. Työnohjauksen toivottiin kuuluvan myös osaksi ensihoitajien ennaltaehkäisevää toimintaa, joka edesauttaa jaksamaan kuormittavassa työympäristössä.

*” Se työnohjaus, että pitäis olla joku ongelma vaan enemmänkin haluaa ehkäistä niitä ongelmia, että ei pääsisi tulemaan ”*

## **7.5 Työnohjaukseen osallistumisen mahdollisuudet**

Aloite työnohjausprosessin aloittamisesta tuli sekä henkilöstöltä itseltään sekä työnantajalta. Työnohjausprosessin etenemistä edesauttoi tietoisuus siitä, mitä työnohjaus on. Tutkimusaineistossa nousi kuitenkin esiin, että useammassa tapauksessa ensihoitajat eivät tiedä, mitä työnohjaus on ja mitä se pitää sisällään. Ensihoitajat myös kokivat, että työnantajat eivät viestineet tarpeeksi tai ollenkaan mahdollisuudesta osallistua työnohjaukseen, eikä esimerkiksi kokeiluryhmien tuloksista tiedotettu muille työyhteisön jäsenille. Työnohjausta ei työntekijöille mainosteta ja vaikka osa henkilöstöstä tietää työnohjauksesta, ei heillä kuitenkaan ole tarkempaa tietoa siitä, miten työnohjausprosessi etenee. Kahdessa haastattelussa nousi myös esiin, että ryhmätyönohjausten kohdalla työnantaja on lopettanut työnohjauksen ilman, että olisi selvittänyt henkilöstön näkemystä asiasta.

*”Työnohjauksesta ei meilläkään niin kun mainosteta työntekijöille, että tämmöistä on mahdollisuus saada ”*

*”Lähiesimies teki semmosen päätöksen, että tästä ei ole mitään hyötyä ja lopetti sen meiltä kesken kaiken ”*



*"..kun ei just ollut mitään käsitystä siitä, että millainen tää työnohjaus oikeastaan edes on"*

*"Otin esimieheen itse yhteyttä, että voisiko tämmöisestä työnohjauksesta olla mun niin kun tämmösiin ongelmiin ja haasteisiin hyötyä"*

### **7.5.1 Esteet työnohjauksen järjestämiselle**

Esteitä työnohjauksen järjestämiselle koettiin johtuvan työnohjaajien vähäisestä määrästä, erilaisista järjestelmätason haasteista, riittämättömistä resursseista ja epäilystä siitä, voitaisiinko henkilöstöä sitouttaa työnohjausprosessiin. Ensihoitajat kokivat, että työnohjauksen tulisi sisältyä osaksi työaika, jotta henkilöstö olisi sitoutunut osallistumaan työnohjaukseen. Työnohjaajien vähäisen määrän taas koettiin aiheuttaneen ainoastaan viivästystä työnohjausprosessissa, kuin työnohjauksen pois jääntiä kokonaan. Yksi haastateltava myös epäili, että antaako työnantaja sellaisen kuvan, että työnohjausta on mahdotonta järjestää, jotta sitä ei tarvitsisi järjestää henkilöstölle. Myös työkuultuuri koetaan osaltaan työnohjausprosessin haasteeksi. Ensihoito on ollut miesvaltainen ala, joten maskuliinisen kulttuurin koettiin toimivan jopa esteenä työnohjauksen järjestämiselle.

*"..niin työnohjaajien resurssin vähyys, että sen takia joskus ollut vähän taukoa siinä, että ei ollut riittävästi työnohjaajia käytössä."*

*"..että se on vähän semmosta äijien puuhastelua tämä homma, että kossupullo mukaan ja viikonlopun viettoon niin siinä sitä työnohjausta on riittävästi."*

*"Kyllä mä veikkaan, että meillä olisi kyllä resurssit siihen, mutta että meille on annettu ymmärtää, että ei ole resursseja"*

Esteitä työnohjaukselle koettiin myös siinä, että työnohjausta ei ole ennen ensihoitajille järjestetty, joten työnohjausprosessi on myös työnantajalle tuntematon. Tutkimukseen osallistuneet ensihoitajat kokivat, että kun työnohjausta ei ensihoidossa rutiinomaisesti järjestetä, voi tämä tuoda haasteita työnohjausprosessin aloittamiselle. Myös kunnioitus ja arvostus ensihoitotyötä tekeviä ensihoitajia kohtaan koettiin toimivan työnohjauksen järjestämisen esteenä. Tutkimuksessa nousikin esiin, että jäykkä organisaatio, vääränlainen johto ja ensihoitajien arvostus voi vaikuttaa siihen, ettei työnantaja näe työnohjauksen järjestämistä tarpeellisena. Myös 24 tunnin vuorot koettiin työnohjauksen järjestämisen esteenä. Ensihoitajat kokivat, että poikkeustyöajan takia, työnohjauksen sisältyminen työaikaan on haasteellista.

*”No ehkä kun se ei ole semmoista, että se kuuluisi ensihoitotyöhön vähän niin kuin jos-  
sain psyk. puolella kuuluu, niin ihan jo se vaikuttaa tosi paljon”*

*”.. jäykkä organisaatio.. johtoporras on vääränlainen.. Ensihoitoa ei pidetä minään”*

*“..jos se pitäis olla niinku työaika se työnohjaus, niin sitä ei pystytä meille sen takia anta-  
maan, että sen pitäis olla sitten työajan ulkopuolella niinku omalla ajalla se työnohjaus.  
Siihen ei varmaan en usko, että kovinkaan moni suostuisi”*

## **7.5.2 Työnohjausprosessin sujuvuus**

Osa haastateltavista koki työnohjausprosessin sujuvaksi. Osallistumisen vaivattomuutta koettiin helpottavan sen, että asiasta osasi itse esihenkilöltä kysyä, esihenkilö viesti osallistumisen mahdollisuudesta sähköpostitse, esihenkilölle ei tarvinnut perustella työnohjauksen tarvetta ja esihenkilö itse vauhditti työnohjausprosessin etenemistä. Myös esihenkilön aito kiinnostus henkilöstön hyvinvointia kohtaan koettiin edesauttavan prosessin sujuvuutta.

*”Se prosessi oli itsessään jotenkin tosi helppo, että ei tarvinnut hirvestä perustella sitä,  
että minkä takia sen työnohjauksen haluan”*

*”Sitten näin sähköpostissa sen ilmoituksen, että sitä olisi tarjolla”*

*”Onneksi työnantaja on nähnyt sen sellaisena, että he ovat sen meille kustantaneet ja  
suoneet.. on päästy jos on koettu se tarpeelliseksi. Työnantaja on kysynyt, että tarvitset-  
teko ja jos tarvitaan, se on sillä selvä ja sitä on saatu”*

*”Lähiesimies on kyllä hyvin kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista ja ottautuu kyllä  
tämmöisiin asioihin”*

## 8 POHDINTA

Ensihoitajien työ on psyykkisesti ja fyysisesti haastavaa. Työkyvyn ylläpitäminen ja uupumisen ehkäisy ovat tärkeitä yksilön, organisaation ja kansanterveyden kannalta. Työnohjaus ensihoitajille on noussut lisääntyvästi esiin kansallisessa mediassa, jossa ensihoidossa työskentelevät ovat itse esittäneet työnohjausta työssä jaksamisen tukimuodoksi. Hälyttävistä työelämän toiveista huolimatta, työnohjaus vaikuttaisi olevan vielä suhteellisen tuntematon käsite ensihoitajille, eikä työnohjauksen käyttöä ennaltaehkäisyyn työvälinaena vielä tarpeeksi tunneta.

Hoitoalan pitovoima on heikentynyt viime vuosina ja henkilöstö kokee, että he eivät tule kuulluksi ja uupuvat työssään aiempaa enemmän. (Saulamaa 2019: 2, 10). Työnohjaukseen osallistuneet ensihoitajat kokivat työnohjauksen hyödylliseksi ja kokemukset työnohjauksesta olivat pääosin positiivisia. Jokainen haastatteluun osallistunut ensihoitaja osallistuisi työnohjaukseen jatkossakin, mikäli työnantaja sen mahdollistaisi. Tapaamisissa oli kyetty vaikuttamaan jaksamiseen ja ajatukseen työstä. Henkilöstö myös koki, että heidät otettiin huomioon ja he pääsivät purkamaan työasioita työnohjauksen myötä. Henkilöstö koki työnohjauksen tarpeelliseksi ja menetelmän käyttöönottoa tulisi laajemmin pohtia tukemaan ensihoitajien työssä jaksamista.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ensihoitajien kokemuksia työnohjauksesta ja työnohjaukseen osallistumisen mahdollisuuksista. Tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset, joista sisälönanalyysia käyttäen koottiin tutkimustulokset. Tulosten perusteella luotiin ehdotuksia, joilla nykyisiä työnohjauksen järjestelyjä voidaan kehittää ja lisätä tietoutta työnohjauksesta ensihoidossa. Kehittämistyönä opinnäytetyön perusteella kirjoitetaan artikkeli, jonka tarkoituksena on lisätä tietoutta työnohjauksesta ensihoidossa.

### 8.1 Ensihoitajien kokemukset työnohjauksesta

Tämän tutkimuksen mukaan ensihoitajat tarvitsevat keinoja työasioiden purkamiseen ja käsittelyyn. Työnohjauksessa käyneet ensihoitajat kokivat, että työnohjauksesta on ollut hyötyä näihin asioihin. Ensihoitajien työssä jaksamista on tutkittu aiemmin (Loikkanen 2022, 13; Friganovic ym. 2019, 21; Bair 2019, 212-213; Lancaster & Phillips 2021, 26, 32; Marjava 2020, 13), mutta työssä jaksamista

tukevista välineistä ei juurikaan ole tutkimustietoa. (Loikkanen 2022, 12). Tämän tutkimuksen perusteella ensihoitajat kokevat, että työnohjauksella kyetään myös ennaltaehkäisemään työuupumusta. Aiemmista tutkimuksista tämä ei ole käynyt ilmi (Loikkanen 2022, 27–28).

Tämän tutkimuksen mukaan uusina asioina kävi ilmi, että ensihoitajille tarjottava työnohjaus vaikuttaisi olevan suhteellisen vähän tunnettu ja harvoin käytetty keino työssä jaksamisen tukena. Myös tiedon puute työnohjauksesta ja osallistumisen mahdollisuuksista sekä työnantajan näkemykset työnohjauksesta ja heidän roolinsa työnohjauksen mahdollistajana nousivat esiin uutena asiana. Aiemmissä tutkimuksissa ei ole käynyt ilmi työ- ja organisaatiokulttuurin aiheuttamia haasteita eikä viestinnän ja tietoisuuden puutetta työnohjauksesta (Loikkanen 2022, 12–13; Haapala 2012, 71–73).

Ensihoitajien kokemukset työnohjauksen järjestelyistä vaihtelivat työnohjauksen tarpeen ja työnantajan mukaan. Osa työnantajista järjestää työnohjausta tarpeen mukaan, kun taas osa säännöllisesti ja käytännöt ovat henkilöstölle epäselviä. Suomessa työnohjausta järjestetään säännöllisesti mielenterveystyötä tekeville, mutta käytäntöjen vaihtelu ei ole tullut esille aiemmissä tutkimuksissa muuta hoitotyötä tekevien työnohjauksesta (Loikkanen 2022, 12; Haapala 2012, 71–73).

Tämän tutkimuksen mukaan ensihoitajat kokivat työnohjauksella olevan vaikutusta työn kuormituksen käsittelyyn ja hallintaan. Ensihoitajat saivat työnohjauksesta uusia näkökulmia työhönsä sekä siihen, miten työn kuormitukseen voi itse vaikuttaa. Ajatusmallien muuttuminen oli yksi yleisimmistä työnohjauksen vaikutuksista. Kuormittuneisuus taas oli yksi yleisin syy hakeutua työnohjaukseen. Aiemmissä tutkimuksissa on todettu, että työnohjauksella voidaan vaikuttaa työn kuormittavuuden säätelyyn sekä vähentää psyykkistä rasitusta työssä (Alhainen ym. 2016, 16; Koivu 2013, 61).

Tutkimuksen mukaan työnohjauksella kyettiin vaikuttamaan osallistujien ajatusmalleihin siten, että työnteko helpottui ja työssä jaksaminen parantui. Ajatusmallien lisäksi myös ensihoitajien toimintatavat työssä muuttuivat työnohjauksen myötä. Kallasvuon ym. (2019, 34) mukaan työnohjauksen tavoitteena on jäsentää työhön liittyviä ajatuksia ja pyrkiä vastaamaan työn haasteisiin. Lääkäreiden loppuun palamisen ehkäisyä tutkivassa kirjallisuuskatsauksessa (West, Dyrbye, Erwin & Shanafelt 2016, 2278) todetaan, että tietoisuustaitojen (Mindfulness) avulla ajatusmallien muokkaaminen voi ehkäistä ja helpottaa työuupumusta.

Ryhmätyönohjauksessa onnistuttiin yhtenäistämään toimintatapoja ja keskustelemaan avoimemmin työyhteisön kesken työnohjauksen ulkopuolellakin. Yksilötyönohjauksella kyettiin parantamaan yksilön työssä jaksamista ja tukemaan työhyvinvointia. Tutkimustulokset vahvistavat aiempia tutkimuksia aiheesta (Alhainen ym. 2016, 128–131, 141, 160, 172).

Työnohjauksen merkitys ennaltaehkäisevänä keinona nousi tutkimustuloksissa esiin ja ensihoitajat olivat sitä mieltä, että siitä voisi olla hyötyä esimerkiksi uupumisen ennaltaehkäisyssä. Työnohjaukseen hakeuduttiin kuitenkin myös vasta siinä vaiheessa, kun kuormittuneisuus alkoi käydä liian suureksi. Haapala (2012) toteaa tutkimuksessaan, että hoitotyössä työnohjaus toimii työhyvinvoinnin ylläpitämisen työvälineenä, mutta työnohjaukseen hakeutumisen syyt ovat usein jotain muuta. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen on uupumisen ja ongelmien ennaltaehkäisyä.

Työnohjaaja oli merkittävässä roolissa onnistuneessa työnohjauksessa. Onnistuneen työnohjauksen edellytyksenä on ensihoitajien mukaan ammattitaitoinen, persoonaltaan sopiva ja turvallisen ilmapiirin luova työnohjaaja. Työnohjaaja pystyi ammattitaitonsa ja persoonansa avulla luomaan keskustelulle turvallisen ja avoimen ilmapiirin. Tulosten mukaan työnohjaajan ansiosta ensihoitajat tulivat kuulluksi ja kokivat että heistä välitetään. Vääriin asioihin ohjautuminen työnohjaajan takia voi hankaloittaa työnohjauksen etenemistä. Asia käy ilmi myös Hietamäen ja Rantamäen (2021, 49) tutkimuksesta, jossa selvitettiin mielenterveystyöntekijöiden kokemuksia työnohjauksesta.

## **8.2 Työnohjaukseen osallistumisen mahdollisuudet**

Työnohjaukseen osallistumisen mahdollisuuksia ei ole juurikaan aiemmin tutkittu, joten tämä osio tuotti uutta tietoa vahvistamaan työnohjausprosessin kehittämistä. Työnohjauksen osallistumista estäviä tai hankaloittavia tekijöitä olivat resurssien vähäisyys, työnohjaukseen sitoutumisen vaikeus henkilöstön osalta, kova työkuultuuri, haasteellinen työnohjausprosessi, organisaatiokulttuuri, tietoisuus työnohjauksesta sekä työnantajan näkemys työnohjauksesta. Työnantajan näkemys työnohjauksesta voi toisaalta myös helpottaa osallistumisen mahdollisuutta.

Tämän tutkimuksen mukaan työkuultuurilla on vaikutusta työnohjauksen mahdollistamiseen. Ensihoitajat kokivat, että osa heidän kollegoistaan pitää työnohjausta tarpeettomana puuhasteluna ja asioita voidaan käydä läpi toisin keinoin. Työkuultuurin kovuus oli myös yksi työnohjaukseen osallistumisen estävä tekijä ja se voi hankaloittaa työntekijöiden sitouttamista työnohjaukseen. Tutki-

muksessaan Ericsson, Lindström, Nordquist & Rudman (2022, 7) toteavat että ensihoidossa vallitseva ”kovuuden työkuulttuuri” on yksi ensihoitajia kuormittava tekijä. Työnohjaus on kuitenkin tutkitusti tehokas tapa vaikuttaa työn eri osa-alueisiin (Koivu 2013, 43–44).

Yksi merkittävistä työnohjaukseen osallistumisen esteistä oli tiedon puute työnohjauksesta. Organisaatiot eivät olleet tuoneet henkilöstön tietoon mahdollisuutta osallistua työnohjaukseen. Viestintä oli ollut heikkoa tai sitä ei ole ollut ollenkaan. Tämän tutkimuksen perusteella työnohjauksella kyettiin vaikuttamaan muun muassa näihin asioihin, mutta organisaatiokulttuuri ja puutteellinen viestiminen olivat esteenä työnohjauksen toteutumiselle. Resurssien riittävyys yhtenä työnohjaukseen osallistumisen esteenä kävi ilmi useissa vastauksissa. Työntekijät kokivat, että työnohjaajien heikko saatavuus aiheutti työnohjausprosessissa viivästymisiä ja organisaatiot eivät välttämättä käyttäneet olemassa olevia resursseja työnohjauksen järjestämiseen. Tutkielmassaan Holm (2023, 17–18) toteaa, että viestinnällä voidaan vähentää muutosvastarintaa. Työnantajan ja organisaation tehtävänä on ennaltaehkäistä psyykkisiä terveyshaittoja ja ylläpitää työssäjaksamista (Työturvallisuuslaki 2022/738, 1. §; Sosiaali- ja terveysministeriö 2022).

Tässä tutkimuksessa esihenkilöiden näkemys työnohjauksen tarpeellisuudesta nousi esiin työnohjausta edistävänä sekä estävänä tekijänä. Työnantajan positiivinen suhtautuminen työnohjaukseen helpotti työnohjaukseen pääsemistä, kun taas negatiivinen suhtautuminen saattoi lopettaa työnohjauksen kesken työnantajan päätöksellä. Osallistumisen vaivattomuutta edistäviä tekijöitä olivat toimiva työnohjausprosessi, onnistunut viestintä sekä työnantajan näkemys työnohjauksesta. Haapalan (2012, 72) tutkimuksessa todettiin, että esihenkilöiden tuki oli yksi onnistuneen työnohjauksen edellytyksistä ja henkilöstö koki, että organisaatio huomioi heidän tarpeensa mahdollistamalla työnohjauksen.

### **8.3 Luotettavuus ja eettisyys**

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointikriteerejä ovat uskottavuus, vahvistettavuus, riippuvuus ja siirrettävyys. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 303–304). Tutkimustulosten varmistettiin vastaavan opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin ja keskeiset käsitteet rajattiin ja määriteltiin tarkasti. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset suhteutettiin opinnäytetyön tarpeeseen ja tavoitteeseen. Tutkimuksessa oli läsnä tutkijoiden persoonallisuus ja erityistä huomiota kiinnitettiin siihen, etteivät tutkijoiden ennakkokäsitykset tutkittavasta ilmiöstä vaikuttaneet opinnäytetyöprosessiin missään vaiheessa.

Opinnäytetyössä haastateltavien taustat ja valinta kerrottiin niin tarkasti, kuin anonymiteetti sen salli. Aineiston analysoitiin johdonmukaisesti sisällön analyysillä tutkimustuloksia vääristelemättä. Tutkimustulokset myös tukevat aikaisempia tutkimustuloksia.

Opinnäytetyön luotettavuutta arvioitiin tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi, että opinnäytetyön prosessin vaiheet raportoitiin yksilöidysti keruuvaiheesta aina analyysiin asti. Tutkimuksen tulokset on raportoitu yhdistävien luokkien mukaan niin, että yläluokkia käytettiin tarkentavina tekijöinä. Haastateltavien näkökulmat, vastaukset ja suorat sitaatit osana tutkimusprosessia avattiin, joka lisäsi luotettavuutta ja tutkimuksen läpinäkyvyyttä. Aineisto säilytettiin varmistaen, että jokaisen haastateltavan yksityisyys ja anonymiteetti säilyy. Analyysin jälkeen aineisto hävitettiin asianmukaisesti.

Tutkittavien rekrytointiin käytettiin useita eri alustoja ja tieto tutkimuksesta tavoitti ensihoitaja kattavasti koko maassa. Tästä huolimatta tutkittavien määrä jäi vähäiseksi. Aineisto kuitenkin lähti saturoitumaan jo kuuden haastattelun jälkeen, eikä haastattelut tuottaneet tutkijoille enää uutta tietoa aiheesta. Saimme myös paljon yhteydenottoja ensihoidon esihenkilöiltä ja yhdeltä ensihoitolääkäriltä, jotka olisivat olleet halukkaita osallistumaan tutkimukseen. Yhteydenottojen perusteella vaikuttaisi siltä, että työnohjausta järjestetään esihenkilöille, ensihoidon kenttäjohtajille ja tarpeen mukaan myös ensihoitolääkäreille, mutta ensihoitajille järjestettävä työnohjaus vaikuttaa tois- taiseksi melko harvinaiselta Suomessa. Tämä voi ainakin osaltaan selittää alhaista tutkittavien määrää.

Molemmilla tutkimuksen tekijöillä on terveydenhuoltoalan koulutus. Toisella tutkijalla on myös kokemusta ensihoidotyössä järjestettävästä työnohjauksesta. Molemmilla tutkijoilla on siis ennakkokäsitys tutkittavasta ilmiöstä. Opinnäytetyön jokaisessa vaiheessa pyrittiin varmistamaan, että ennakkokäsitykset eivät vaikuta tutkimusprosessiin.

Opinnäytetyössä noudatettiin tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyviä tieteellisiä käytäntöjä, joita ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus, tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa sekä tutkimustulosten arvioinnissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021). Muiden tutkijoiden tulokset ja aineisto otettiin asianmukaisella tavalla huomioon ja lähdeviitteet merkittiin oikein. Opinnäytetyön vaiheet, kuten tiedonhaku, aineiston keruu ja analysointi avattiin opinnäytetyön eri luvuissa.

Kun tutkitaan ihmisiä, tutkimuksen perustana toimii tutkittavien ihmisten oikeudet sekä luottamus tutkijoihin ja tieteeseen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7–8). Ennen haastatteluita osallistujille lähetettiin saatekirje haastattelua varten, jossa kerrottiin opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite sekä haastattelumenetelmät. Haastatteluun osallistuvia ensihoitajia pyydettiin täyttämään kirjallinen suostumuslomake, jossa haastateltavia informoitiin suostumuksesta haastatteluun. Lomake lähetettiin haastateltaville sähköpostitse. Suostumuslomakkeessa ilmaistiin, että tutkimuksessa ei kerätä, eikä käsitellä henkilötietoja. Haastateltavat palauttivat lomakkeen sähköpostitse luettuaan sen ja merkattuaan rastin suostumuksena osallistua tutkimukseen.

Ennen haastattelujen aloittamista varmistettiin, että tutkimukseen osallistuvat ensihoitajat olivat tietoisia, että haastattelutilanne nauhoitetaan ja tutkimuksen saa keskeyttää haastattelun missä vaiheessa tahansa. Esiin tuotiin myös osallistumisen vapaaehtoisuus ja anonymiteetti tutkimusaineistossa. Haastattelutilanteessa ei tuotu esille tutkijoiden omia mielipiteitä tai pyritti johdattelemaan tiedonantajia vastauksissaan. Analyysin jälkeen aineisto hävitettiin asianmukaisesti.

Kvalitatiivisen tutkimuksen arviointiin on olemassa useita erilaisia luokitteluja ja kohteita. Näitä ovat muun muassa kuvauksen elävyys eli tutkija kuvaa todellisuuden mahdollisimman tarkasti. Raportissa tulee kuvata taustatietoja, kuten tapahtumapaikkoja, rakenteita ja tiedonantajia mahdollisimman tarkasti suojaten anonymiteettia. On tärkeä huomioida myös metodologinen sopivuus eli tutkijan on oltava tietoinen tutkimuksensa metateoriasta ja metodologisesta lähestymistavasta. On siis tärkeää, että tutkija ymmärtää käyttämänsä menetelmien lähtökohdat ja sen suhteen ja sopivuuden tutkittavaan ilmiöön. Tärkeää on myös huomioida analyttinen täsmällisyys eli analysointivaiheen selkeys, luokittelu tai kategorioiden loogisuus sekä teoreettinen kokonaisuus. Aineistosta on siis muodostettava teoreettinen tai käsitteellinen kokonaisuus, jotta se on looginen ja hyvin perusteltu. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 199–200.)

#### **8.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet**

Ensihoitajat hyötyvät työnohjauksesta monin eri tavoin. Työnohjaus edistää työssä jaksamista, kehittämällä yhteisiä toimintatapoja sekä laajentaa yksilön näkemyksiä ja ajatusmaailmaa työssä toimimisesta. Työnohjaus voi siis jatkossa toimia ensihoitajien työssä jaksamista edistävänä työvälineenä. Sillä on uupumista ennaltaehkäisevä vaikutus ja sitä voidaan käyttää työstä aiheutuvan kuormituksen hallintaan ja käsittelyyn. Ideaalitalanteessa työnohjaus toimii ennaltaehkäisevänä, työkykyä ylläpitävänä keinona.



Työnohjauksen mahdollistamiseksi tulee henkilöstöllä ja työnantajalla olla helposti saatavilla olevaa tietoa työnohjauksesta ja sen mahdollisuuksista. Henkilöstön työkyvyn ylläpitämisen ja työssä jaksamisen edistämiseksi organisaatioiden tulee kohdentaa aiempaa enemmän resursseja työnohjaukseen. Organisaatio- ja työkuulttuurilla on suuri merkitys työnohjauksen mahdollistamisessa ja niitä tulee yhteistyössä kehittää henkilöstön jaksamisen edistämiseksi. Työnantaja voi omalla toiminnallaan merkittävästi vaikuttaa henkilöstön hyvinvointiin ja työnohjauksen mahdollistaminen on yksi näistä keinoista. Osallistumisen mahdollisuuksia voidaan parantaa kehittämällä viestintää, lisäämällä tietoutta työnohjauksesta ja kohdentamalla enemmän resursseja työnohjaukseen työssä jaksamista tukevana työvälineenä.

Työnohjausprosessin puuttuminen on esteenä työnohjauksen järjestämiselle. Organisaatitasolla tulisi luoda toimiva työnohjausprosessi, joka mahdollistaa ensihoitajille yhdenvertaiset osallistumismahdollisuudet. Tässä esitellään tutkimustulosten perusteella toimivan työnohjausprosessin edellytyksiä:

- Työnohjaajan tulisi olla persoonaltaan ja ammattitaidoltaan soveltuva
- Kynnys työnohjaukseen hakeutumisesta tulisi olla matala ja siihen tulisi kannustaa henkilöstöä
- Työnohjaus tulisi järjestää työajalla
- Työnohjauksen tulisi olla tarpeeksi pitkäkestoista ja säännöllistä, jotta sen hyödyt tulisivat parhaiten esiin
- Sopiva työnohjausmuoto tulisi mahdollistaa: yksilötyönohjaus, ryhmätyönohjaus, työyhteisötyönohjaus
- Työnohjauksen mahdollisuudesta tulisi tiedottaa työntekijöitä ja lisätä henkilöstön sekä esihenkilöiden tietoutta työnohjauksesta ja sen mahdollisuuksista

Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää, kun harkitaan työnohjausta työkykyä ja työssä jaksamista tukevana ennaltaehkäisyn menetelmänä. Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää myös muilla erikoisaloilla, jossa työn luonne ja työnkuva vastaa ensihoitotyötä. Jatkossa tulisi tutkia, mitkä ovat esihenkilöiden mielestä niitä ennaltaehkäisyn menetelmiä, jotka tukevat ensihoitajien työssä jaksamista. Myös ensihoitoon sopivimman työnohjausmuodon kartoittaminen vaatii lisää tutkimusta. Toimivan työnohjausprosessin luomiseksi tulee jatkotutkimuksena selvittää, miten työnohjausta järjestetään eri hyvinvointialueilla ja tulosten perusteella luoda ensihoitoon toimiva työnohjausprosessi.

## LÄHTEET

Ala-Karvia, Maria 2012. Kokemuksia ja näkemyksiä työnohjauksesta apteekki-alalla – työnohjaukseen osallistuneiden ja työnohjaajien kertomana. PD-projektityö. Helsingin yliopisto. Koulutus- ja kehittämiskeskus. Hakupäivä 20.12.2023 <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/a03d9550-bfc0-4e55-8595-7e18597ee3df/content>

Ala-Kokko, Tero, Hoikka, Marko, Silfvast Tom 2017. A high proportion of emergency patients are not transported by ambulance: a retrospective cohort study in Northern Finland. *Acta anaesthetologica Scandinavica* 2017, 61 (5) 549 - 556. Hakupäivä 15.11.2023 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28374471/>

Alhanen, Kai, Kansanaho, Anne, Ahtiainen, Olli-Pekka, Kangas, Marko, Soini, Tiina & Soininen, Jarkko. 2016. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.

Bair, Angela, Duschek, Stefan, Garrido, Alba, Haux, Sarah & Janka, Amelie 2019. Stress in paramedics: relationships with coping strategies and personality traits. *International Journal of Emergency Services* 9 (2): 203-216. Hakupäivä 15.11.2023 <https://doi.org/10.1108/IJES-06-2019-0029>

Beldon, Rachel & Garside, Joanne 2022. Burnout in frontline ambulance staff. *Journal of Paramedic Practice* 14 (1): 6-14. Hakupäivä 15.11.2023 <https://www.magonlineibrary.com/doi/abs/10.12968/jpar.2022.14.1.6>

Conduit, Russell, Jackson, Melinda, Khan, Wahaj & Kennedy, Gerrard 2020. The relationship between shift-work, sleep, and mental health among paramedics in Australia. *Sleep health* 6 (3) 330-337. Hakupäivä 15.11.2023 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2352721819302645>

Cook, Olivia, Hua, Phuong & Yeganeg, Ladan 2020. Australian specialist and advanced practice cancer nurses' engagement in clinical supervision – a mixed methods study. *Australian Journal of Cancer Nursing* 21 (2). 21 - 27

Cutcliffe, John, Sloan, Graham & Bashaw, Marie 2018. A systematic review of clinical supervision evaluation studies in nursing. *International Journal of Mental Health Nursing* 27 (5). 1344–1363. Hakupäivä 15.11.2023 <https://onlinelibrary-wiley-com.ezp.oamk.fi/2047/doi/10.1111/inm.12443>

Ericsson, Christoffer R., Lindström, Veronica, Nordquist, Hilla & Rudman, Ann 2022. Paramedics' perceptions of job demands and resources in Finnish emergency medical services. A qualitative study. *BMC Health services research* 2022 (22) :1469. Hakupäivä 15.11.2023 <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-022-08856-9>

Friganovic, Adriano, Selic, Polona, Ilic, Boris & Sedic, Biserka 2019. Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. *Psychiatria Danubina* 31 (1). 21–31. Hakupäivä 15.11.2023 [https://www.psychiatria-danubina.com/UserDocImages/pdf/dnb\\_vol31\\_noSuppl%201/dnb\\_vol31\\_noSuppl%201\\_21.pdf](https://www.psychiatria-danubina.com/UserDocImages/pdf/dnb_vol31_noSuppl%201/dnb_vol31_noSuppl%201_21.pdf)

Haapala, Jari 2012. Työnohjaus ja työhyvinvointi. Kyselytutkimus sairaanhoitajille. Pro gradu –tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Hakupäivä 7.12.2022. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11103/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20120591.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11103/urn_nbn_fi_uef-20120591.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hakanen, Jari 2004. Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Hakupäivä 8.12.2023 [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen\\_Työuupumuksesta\\_työn\\_imuun.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_työn_imuun.pdf)

Hietämäki, Satu, Rantamäki, Suvi 2021. Mielenterveystyöntekijöiden kokemuksia työnohjauksesta. Opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. Hakupäivä 20.12.2023 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/497511/Hietam%C3%A4ki\\_Satu.pdf](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/497511/Hietam%C3%A4ki_Satu.pdf)

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko, Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita 15. Uudistettu painos. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna

Jyväskylän yliopiston Koppa 2022. Laadullinen tutkimus. Hakupäivä 22.12.2022. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Kankkunen, Päivi & Vehviläinen-Julkunen Katri 2017. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy. Ellibs (amk). Vaatii käyttöoikeuden.

Kallasvuo, Anita, Koski, Arja, Kyrönseppä, Ulla & Kärkkäinen, Maj-Lis 2019. Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kinnunen, Merja & Löytty, Olli 2002. Tieteellinen kirjoittaminen. Tampere: Vastapaino.

Koivu, Aija 2013. Clinical Supervision and Well-being at Work, a Four-year Follow-up Study on Female Hospital Nurses. University of Eastern Finland. Faculty of Health Sciences Publications of the University of Eastern Finland. Hakupäivä 5.12.2022. <[https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/12871/urn\\_isbn\\_978-952-61-1148-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/12871/urn_isbn_978-952-61-1148-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>

Kuisma, Markku, Holmström, Peter, Nurmi, Jouni, Porthan, Kari & Puolakka, Tuukka. 2022. Ensihoito. Helsinki: Sanoma Pro Oy. Ellibs (amk). Vaatii käyttöoikeuden.

Kärkkäinen, Maj-Lis 2013. Työnohjaus psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Health Sciences 180. Hakupäivä 5.12.2022. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/12822/urn\\_isbn\\_978-952-61-1180-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/12822/urn_isbn_978-952-61-1180-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lancaster, Connie & Phillips, Peter 2021. How does the use of humor in the UK ambulance service affects a clinician's well-being? British Paramedic Journal 6 (2) 26 - 33. Hakupäivä 15.11.2023 <https://doi.org/10.29045/14784726.2021.9.6.2.26>

Loikkanen, Anni 2022. Työnohjaus osaksi ensihoitajien työssä jaksamista – integroitu kirjallisuuskatsaus. YAMK-opinnäytetyö. Metropolia ammattikorkeakoulu. Ensihoidon kehittäminen ja johtaminen. Hakupäivä 18.12.2023 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/748314/loikkanen\\_anni.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/748314/loikkanen_anni.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Macdonald, Barbara 2019. Restorative clinical supervision: a reflection. British Journal of Midwifery 27 (4). 258–264. Hakupäivä 15.11.2023 <https://web-s-ebscohost->

com.ezp.oamk.fi:2047/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=882695b2-d174-4f67-84ed-e148ca9fc2f4%40redis

Marjava, Katri 2020. Ensihoitajien resilienssi – kirjallisuuskatsaus. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Ensihoitopalveluiden johtamisen tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö. Hakupäivä 15.1.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020112824913>

Martin, Priya, Copley, Jodie & Tyack Zephania 2014. The University of Queensland, Australia, Queensland Health, Australia. Twelve tips for effective clinical supervision based on a narrative literature review and expert opinion. Hakupäivä 31.12.2022 [https://www.health.qld.gov.au/CC\\_FINAL?a=159993](https://www.health.qld.gov.au/CC_FINAL?a=159993)

Mielenterveysasetus 21.12.1990/1247. Hakupäivä 10.1.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901247>

Ning, Tien Jia & Costello, John 2017. Implementing clinical nursing supervision in Singapore hospitals. Hakupäivä 09.01.2023 [http://dl4.globalstf.org/wp-content/uploads/wpsc/downloadables/WNC\\_Proceedings\\_Paper\\_21.pdf](http://dl4.globalstf.org/wp-content/uploads/wpsc/downloadables/WNC_Proceedings_Paper_21.pdf)

Nordbøe, Christianne & Enmarker, Ingela 2017. The Benefits of Person-Centred Clinical Supervision in Municipal Healthcare—Employees' Experience. *Open Journal of Nursing* 7 (5). 548–560.

Oulun yliopisto. Tieteellisiin julkaisuihin pohjautuva arviointi: Artikkelien arviointi. Hakupäivä 8.5.2023 <https://libguides oulu.fi/julkaisujenarviointi/artikkelit>

Reschke, Debbie, Dawber, Chris, Millear, Prudence & Medoro, Luigi 2021. Group clinical supervision for nurses: process, group cohesion and facilitator effect. *Australian Journal of Advanced Nursing* 38 (3). 66–74. Hakupäivä 15.11.2023 <https://www.ajan.com.au/index.php/AJAN/article/view/221/119>

Roos, Mia, Kuosmanen, Lauri, Tevameri, Terhi & Viinikainen, Sari 2022. Lähihoitajien työnkuva ja työn vetovoimatekijät sosiaali- ja terveysalalla – integratiivinen kirjallisuuskatsaus. *Hoitotiede* 2022, 34 (3) 152–168

Ruotsalainen, Heidi & Kurttila, Sanna 2020. Asiantuntija-artikkelin kirjoittaminen on vastuullista ja tavoitteellista toimintaa – Kuntoutuksen Master-opiskelijoiden kokemukset artikkelin kirjoittamisesta. Teoksessa H. Ruotsalainen & S. Kurttila (toim.) Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 110. Hakupäivä 5.3.2023. <https://www.oamk.fi/epooki/index.php?clD=2291>

Ruusuvuori, Johanna, Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino. Ellibs (amk). Vaatii käyttöoikeuden

Saulamaa, Tessa 2019. Sairaanhoidajien työuupumus hoitotyössä ja siitä toipuminen. Pro Gradututkielma. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Hakupäivä 16.11.2023 [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21881/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20191468.pdf](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21881/urn_nbn_fi_uef-20191468.pdf)

Sosiaali- ja terveysministeriö. STM s.a. Työhyvinvointi. Hakupäivä 13.12.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Stacey, Gemma, Cook, Grace, Aubeelucka, Aimee, Stranksa, Beth, Longa, Louisa, Kreppaa, Miriam & Lucreb, Kate 2020. The implementation of resilience based clinical supervision to support transition to practice in newly qualified healthcare professionals. Nurse Education Today 94.

Suomen työnohjaajat ry 2022. Työnohjaus. Hakupäivä 15.12.2022 <https://www.suomentyonohjaajat.fi>

Suomen työnohjaajat ry 2020. Suositus työnohjauksen hankinnasta vastaaville. Hakupäivä 15.12.2022 [https://www.suomentyonohjaajat.fi/wp-content/uploads/2022/04/story\\_suositus\\_tyonohjauksen\\_hankinnasta\\_2020.pdf](https://www.suomentyonohjaajat.fi/wp-content/uploads/2022/04/story_suositus_tyonohjauksen_hankinnasta_2020.pdf)

Tampereen yliopisto 2023. Tietoarkisto. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat. Hakupäivä 8.12.2023. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullisen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-nakokulmat/>

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki. Ellibs (amk). Vaatii käyttöoikeuden.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK) Hakupäivä 22.12.2022.  
<https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2021. Ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019 (PDF). Hakupäivä 18.1.2023. [https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf)

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Hakupäivä 13.12.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738>

Wahlbeck, Kristian 2005. Onko varhaisesta jälkipuinnista hyötyä vai haittaa? Duodecim-lehti 121 (3): 241–242. Hakupäivä 20.12.2023 <https://www.duodecimlehti.fi/duo94798>

Warren-James, Matthew, Dodd, Natalie, Perera, Chantal, Clegg, Lisa & Stallman Helen M. 2022 How do paramedics cope? A scoping review. Australasian Emergency Care 2022 (25): 191-196 Hakupäivä 25.02.2023. <https://www-sciencedirect-com.ezp.oamk.fi:2047/science/article/pii/S2588994X21000853?via%3Dihub> Vaatii käyttöoikeuden

West, Colin P, Dyrby, Liselotte N, Erwin, Patricia J & Shanafelt, Tait D 2016. Interventions to prevent and reduce physician burnout: a systematic review and meta-analysis. Lancet 2016 (388): 2272–2281. Hakupäivä 3.11.2023 <https://www-sciencedirect-com.ezp.oamk.fi:2047/science/article/pii/S014067361631279X?via%3Dihub>



### **Hyvä tutkimukseen osallistuva ensihoitaja!**

Olet osallistumassa tutkimukseen, jossa selvitetään ensihoitajien kokemuksia työnohjauksesta. Nykyisen työelämän nopea tahti, kehitys ja jatkuvat muutokset tekevät päivittäisestä työstä haastavaa sekä kuormittavaa. Kasautuvan stressin myötä yksilön hyvinvointi voi heikentyä ja työ- ja toimintakyky voi alentua merkittävästi. Jotta voitaisiin välttää psyykinen ylikuormitustila, tarvitaan työssä jaksamisen tueksi ennaltaehkäiseviä toimia.

Opinnäytetyön tarkoitus on lisätä tietoutta työnohjauksesta ja sen mahdollisista hyödyistä työssä jaksamisen työvälineenä. Tavoitteena on tuoda näkyväksi työnohjauksen vaikutuksia, jotta ensihoitajat sekä heidän työnantajansa voivat hyödyntää tietoa harkitessaan työnohjauksen järjestämistä.

Opinnäytetyömme on tutkimuksellinen kehittämistyö, jonka tutkimusosuus toteutetaan laadullisena haastattelututkimuksena. Tutkimusvaiheen tarkoituksena on saada tietoa ensihoitajien kokemuksista työnohjauksesta, sekä selvittää, millaiseksi ensihoitajat kokevat työnohjaukseen osallistumisen mahdollisuudet. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa työnohjauksen vaikutuksesta työssä jaksamiseen ja kirjoittaa artikkeli tutkimustuloksista.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja sen voi tarvittaessa keskeyttää missä vaiheessa tahansa. Tällöin sinulta saatu aineisto poistetaan analysoitavasti aineistosta, eikä sitä hyödynnetä tutkimuksen missään vaiheessa.

Haastattelut toteutetaan etäyhteydellä Teams-ohjelman avulla ja ne nauhoitetaan tutkimuksen analysointia varten. Haastattelukysymykset lähetetään sinulle etukäteen, jotta voit valmistautua haastatteluun ajoissa. Emme kerää haastattelussa henkilötietoja, vaan haastattelu ja aineiston analysointi perustuu anonymiteettiin. Tutkimuksen tulosten perusteella ei siis voida tunnistaa tutkimuksen tiedonantajia.

Haastattelujen kesto on noin 30 minuuttia. Olemme kiitollisia, että annat aikaasi ja arvokasta tietoa tutkimuksemme käyttöön.

Annamme mielellämme lisätietoja tutkimuksesta. Vastaathan tähän viestiin, niin sovimme kanssasi haastattelun ajankohdan.

Terveisin Akuutti- ja ensihoidon kehittämisen ja johtamisen YAMK-opiskelijat:





SUOSTUMUS OSALLISTUA TIETEELLISEEN TUTKIMUKSEEN, JOSSA HENKILÖTIETOJANI EI KÄSITELLÄ

Ensihoitajien työnohjaus työssä jaksamisen työvälineenä

Olen ymmärtänyt, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja voin keskeyttää tai lopettaa osallistumiseni milloin tahansa esimerkiksi jättämällä kyselyn kesken. Tutkimuksen keskeyttämisestä ei aiheudu minulle minkäänlaisia kielteisiä seuraamuksia.

Olen saanut tiedotteen tutkittavalle, jossa on riittävät tiedot tutkimuksesta ja minusta kerättyjen tietojen ja tutkimusaineistojen käsittelystä. Minulta ei kerätä henkilötietoja, ei myöskään epäsuoria tunnisteita, joista minut voitaisiin tunnistaa.

Laittamalla rastin yllä olevaan ruutuun ilmaisen, että olen ymmärtänyt saamani tiedot ja haluan osallistua tutkimukseen.

**SISÄLLÖN ANALYYSI**

LIITE 3

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	YHDISTÄVÄ LUOKKA
Ammattitaito Persoonaa	Osaaminen	<b>TYÖNOHJAAJA</b>
Vuorovaikutus Psykologinen turvallisuus	Ilmapiiri	
Ajatusmallien muutos Toimintatapojen muutos	Työskentelytapojen muutos	<b>TYÖNOHJAUKSEN VAIKUTUKSET</b>
Jaksaminen	Työhyvinvoinnin lisääntyminen	
Uupuminen Haasteet työssä	Työn kuormittavuus	<b>SYYT TYÖNOHJAUKSEN JÄRJESTÄMISELLE</b>
Taustahyvinvointi Varhainen puuttuminen Ennakointi	Ennaltaehkäisy	
Mielenkiinto työnohjausta kohtaan	Motivaatio	
Työnohjaukseen osallistuvien määrä Ryhmätyönohjaus Yksilötyönohjaus	Työnohjausmuodon sopivuus	<b>TYÖNOHJAUKSEN RAKENNE</b>
Työnohjauksen kesto Työnohjauksen säännöllisyys	Järjestelyt	
Resurssit Työnohjaukseen sitoutuminen Työkulttuuri Organisaatiokulttuuri Haasteellinen työnohjausprosessi Tietoisuus työnohjauksesta Työnantajan näkemys työnohjauksesta	Työnohjaukseen osallistumisen haasteet	<b>TYÖNOHJAUKSEEN OSALLISTUMISEN MAHDOLLISUUDET</b>
Toimiva työnohjausprosessi Viestintä Työnantajan näkemys työnohjauksesta	Työnohjaukseen osallistumisen vaiuttomuus	
Aloite työnohjauksesta Tietoisuus työnohjauksen sisällöstä	Tarpeen tunnistaminen	

