



Jenni Mäkelä

# Urapolkumalli sairaanhoitajaopiskelijoiden työelämään siirtymisen tukena

## Haastattelututkimus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja YAMK

Akuuttihoitotyön kehittäminen ja johtaminen

Opinnäytetyö

6.3.2024

Tekija	Jenni Mäkelä
Otsikko	Urapolkumalli sairaanhoitajaopiskelijoiden työelämään siirtymisen tukena
Sivumäärä	53 sivua + 3 liitettä
Aika	6.3.2024
Tutkinto	Sairaanhoitaja YAMK
Tutkinto-ohjelma	Akuuttihoitotyön kehittäminen ja johtaminen
Ohjaaja	Jaana Seitovirta, Lehtori (TtT)
	<p>Sosiaali- ja terveysalaa vaivaa jatkuva resurssipula ja tämän vuoksi tarvitaan toimia veto- ja pitovoiman parantamiseen. Koulutuksen tulee vastata ammattia, ja ammatti-identiteettiä rakentaa jo sairaanhoitajaopintojen aikana. Vastavalmistuneet sairaanhoitajat harkitsevat usein alanvaihtoa, sillä työelämään siirtyminen koetaan stressaavana. Tämän vuoksi tulee kiinnittää huomiota siihen, miten sairaanhoitajaopiskelijoita voidaan tukea työelämään siirtymisessä jo opintojen aikana.</p> <p>Tämä opinnäytetyö toteutettiin osana Trainee-projektia. Trainee-projekti on Metropolia ammattikorkeakoulun ja HUSin yhteinen pilottihanke. Trainee-projektissa on luotu urapolkumalli, jonka tarkoituksena on sairaanhoitajaopiskelijoiden suuntautuminen urapoluille jo opintojen aikana, ja tässä tukeminen. Projektin tavoitteena on vahvistaa sairaanhoitajaopiskelijoiden hoitotyön substanssiosaamista valitulla urapolulla ja tasoittaa työelämään siirtymistä. Työelämässä tukena toimivat substanssialojen mentorit.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata haastattelututkimuksen avulla Metropolian sairaanhoitajaopiskelijoiden (N=23) kokemuksia sairaanhoitajien urapolkumallista Trainee-projektissa. Tavoitteena oli löytää tekijöitä, joilla voidaan tukea sairaanhoitajaopiskelijoiden työelämään siirtymistä ja heidän urapolkujaan Trainee-urapolkumallin avulla. Aineisto (n=4) kerättiin puolistrukturoidulla haastattelulla, ja aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyyysillä.</p> <p>Sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemusten mukaan Trainee-urapolkumalli tarjoaa mahdollisuuksia osaamisen syventymiseen valitulla erikoisalalla työelämäharjoittelujen, urapolkuopintojen sisällön ja hyvän työelämäohjauksen avulla. Urapolkumallia voidaan kuitenkin kehittää opiskelijälähtoisemmäksi. Uraohjausta ja informoinnin kulkua Trainee-projektin sisällä tulee parantaa. Teoreettisen tiedon lisääminen, harjoitteluympäristöjen roolin selkeyttäminen sekä opiskelijoiden keskinen vertaistuki ovat tekijöitä, joiden avulla Trainee-urapolkumallia voidaan kehittää opiskelijälähtoisemmäksi. Työelämään siirtymisessä opiskelijat kaipaavat tukea työyhteisöltä, riittävästi tietoa uramahdollisuuksista sekä kliinisen osaamisen vahvistamista.</p> <p>Työelämään siirtymistä voidaan tukea työelämän ja koulutuksen välisellä tiiviillä yhteistyöllä. Urapolkuopintojen sisällön kehittämisellä voidaan vastata opiskelijoiden kokemuksiin haasteisiin liittyen teoreettisen tiedon osaamiseen. Mentorointia tulisi hyödyntää systemaattisesti osana opiskelijoiden urapolkuja.</p> <p>Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.</p>
Avainsanat	Haastattelututkimus, sairaanhoitajaopiskelija, koulutus, työelämään siirtyminen

Author	Jenni Mäkelä
Title	Supporting registered nurse students transition to practice with career pathway model
Number of Pages	53 pages + 3 appendices
Date	6.3.2024
Degree	Master of healthcare (Nursing)
Degree Programme	Master's Degree Programme in Development and Leadership of Acute Care
Instructors	Jaana Seitovirta, Senior Lecturer, PhD
<p>Growing nursing shortage is a worldwide problem and measures to decrease turnover rates are needed. The healthcare sector is facing a constant lack of resources and therefore it is important to improve the appeal of nursing career. Education must correspond to nursing profession and professional identity must be built during nursing education. Newly graduated and novice nurses often consider the transition to practice stressful. For this reason, attention should be paid to how nursing students can be supported during their studies.</p> <p>This thesis was carried out as part of the Trainee-project. The trainee-project is a pilot project of Metropolia University Of Applied Sciences and HUS (Helsinki University Hospital). The aim of the Trainee-project was to create career pathway model for the nursing students and support them in those pathways with mentoring, education and clinical practicum. Moreover, the aim of Trainee-project is to strengthen nursing students' competences in chosen career pathways and smooth the transition to work life.</p> <p>The purpose of my study was to explore the experiences of nursing students (N=23) about the Trainee-pathway model. The goal of my study was to find factors that support nursing students transition to practice with this pathway model. Data (n=4) for this study were collected by using semi-structured interview and the data were analyzed using inductive content analysis.</p> <p>The results showed that the Trainee-career pathway model offers opportunities to deepen skills in the chosen specialty through clinical practicum, the content of career pathway studies and good work life guidance. However, the career pathway model must be developed to be more student oriented. Career guidance and the flow of information within the Trainee-project must be improved. Increasing theoretical knowledge, clarifying the role of clinical training environments, and peer support among students are factors that can be used to develop the Trainee career pathway model. When transitioning to working life, students need support from the work community, sufficient information about career opportunities, and strengthening of clinical skills.</p> <p>The transition to practice can be supported by close cooperation between working life and education. Developing the content of career path studies can answer the challenges experienced by students in relation to theoretical knowledge. Mentoring should be used systematically to support nursing students' careers.</p> <p>The origin of this thesis has been checked with Turnit's Originality Check program.</p>	
Keywords	Interview study, registered nurse student, education, transition to practice

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Sairaanhoitajan ammatillinen osaaminen	3
2.1	Sairaanhoitotyön tutkinto Suomessa	3
2.2	Trainee-urapolkumalli sairaanhoitajakoulutuksessa	4
2.3	Sairaanhoitajan ammatilliset osaamisvaatimukset	6
2.4	Sairaanhoitaja hoitotyön asiantuntijana	8
2.5	Sairaanhoitajan ammatillinen kehittyminen lisäkoulutuksella	9
3	Sairaanhoitajien työelämään siirtyminen aiemmissä tutkimuksissa	11
3.1	Työelämään siirtymisen tukeminen	12
3.2	Mentorointi	14
3.3	Ammatillinen kasvu työelämäharjoittelussa	16
3.4	Yhteenveto aikaisemmista tutkimuksista	17
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	18
5	Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä	18
5.1	Kohderyhmä ja aineiston kerääminen	19
5.2	Aineistonhallinta	20
5.3	Aineiston analyysi	21
6	Tulokset	24
6.1	Kokemukset urapolkumallista	24
6.1.1	Ammatillinen osaaminen	25
6.1.2	Työelämäharjoittelu	27
6.1.3	Trainee-urapolku opinnot	30
6.1.4	Mentorointi	31
6.2	Siirtymävaiheen tuen tarve	32
6.3	Urapolkumallin kehittäminen	33
7	Pohdinta	36
7.1	Tulosten tarkastelu	36
7.2	Eettisyys ja tietosuoja	41
7.3	Luotettavuus	43
7.4	Johtopäätökset	46
	Lähteet	48

## Liitteet

Liite 1. Taulukko sairaanhoitajien työelämään siirtymisestä aiemmissä tutkimuksissa

Liite 2. Haastattelurunko

Liite 3. Tutkittavan suostumus

# 1 Johdanto

Sosiaali- ja terveysalaa vaivaa jatkuva resurssipula. Sairaanhoidajapula on maailmanlaajuinen ongelma ja tulevaisuudessa sen odotetaan pahenevan. Terveysalalla tarvitaan toimia veto- sekä pitovoiman lisäämiseen, jotta voidaan varmistaa tulevaisuudessakin osaajien hakeutuminen alalle. (World Health Organization 2020; Tevameri 2021: 9.) Sote-alalla työskentelee suuri määrä ihmisiä ja työvoiman määrä vaihtelee noin 333 000-422 000 välillä. Työvoiman saatavuus tulevaisuudessa näyttäytyy haasteellisenä. Henkilöstön riittävyys on varmistettava myös tulevaisuudessa, sillä henkilöstö on keskeisessä asemassa sote-alalla. Pelkästään koulutusmääriä lisäämällä ei tuoda ratkaisua sote-alan työvoiman saatavuus ongelmaan. Painopiste tulee olla siinä, että työn tekemisen edellytykset ja olosuhteet ovat sellaiset, että työnsä voi tehdä hyvin ja koulutus vastaa ammattia. (Tevameri 2021: 89–91.)

Sosiaali- ja terveysalasta tulee tehdä houkuttavaa, ja osaamista varmistaa jo opintojen aikana. Opetushallinnon raportissa henkilöstön pysyvyyteen sosiaali- ja terveysalalla ehdotetaan yhtenä kehittämistoimenpiteenä ammatti-identiteetin rakentamista ja nostoa. Tästä tulisi huolehtia opintojen alusta lähtien. Toimenpiteitä alan vetovoimaisuuden lisäämiseen tulee kohdentaa alan opiskelijoihin, työpaikkoihin ja oppilaitoksiin. Ennakointiryhmän yksi ehdotus on erikoistumisen mahdollistaminen koulutusmoduulien kautta. Alan tutkintojen sisältöjen kehittämisessä tulisi kiinnittää huomiota geneeristen osaamisten ja taitojen tunnistamiseen sekä alan substanssiosaamisen kehittämiseen. (Leveälahti, Nieminen, Nyssölä & Suominen 2019: 141–142.)

Tehyn teettämän selvityksen mukaan hoitotyön ammattilaisten mielestä nykyinen sairaanhoidajakoulutus ei tuota riittävää osaamista erikoissairaanhoidon osaamistarpeisiin, ja tämän vuoksi tarvittaisiin lisä- ja täydennyskoulutusta. Opiskelijat tarvitsevat ennen työpaikalle siirtymistä riittävästi opetusta perusasioissa. (Coco 2020.) Erikoissairaanhoidon eri tehtäviin tarvitaan kliinisen hoitotyön lisäkoulutustarjontaa. Tällä hetkellä sairaalat vastaavat pääasiallisesti itse hoitohenkilöstönsä erikoisosaamisen kehittämisestä. Erikoistumiskoulutuksilla jo ammattikorkeakouluissa pystyttäisiin vastaamaan työelämän tarpeita vaativiin kokonaisuuksiin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019.)

Opiskelijat kasvavat kohti sairaanhoidajuutta opintojen aikana. Sairaanhoidajaksi valmistumisen kynnyksellä rooli ammattilaiseksi siirtymisessä voidaan kokea haastavana. (Lindberg & Carlsson & Engström & Kristofferzon & Skytt 2020.) Alalla pysyvyyden

vuoksi olisi tärkeää tukea vastavalmistuneita sairaanhoitajia heidän siirtymisessään työelämään. Vastavalmistuneiden ja alalle opiskelevien sairaanhoitajien siirtymävaihetta voidaan tukea erilaisilla ohjelmilla, jotka voivat pitää sisällään taitojen kehittämistä esimerkiksi luentojen, simulaatioiden, pidennetyn perehdytyksen ja mentoroinnin avulla. (Edwards & Hawker & Carrier & Rees 2015; Rush & Janke & Duchscher & Phillips & Kaur 2019; Kenny ym. 2021.) Työelämään siirtymistä tukevalla toiminnalla ehkäistään uusien hoitajien alalta lähtemisen aikeita (Edwards ym. 2015; Rush ym. 2019; Kenny ym. 2021), vähennetään stressiä ja kuormitusta (Edwards ym. 2015; Tseng & Hwang 2021) sekä lisätään hoitajien osaamista (Edwards ym. 2015; Rush ym. 2019; Kenny ym. 2021; Tseng & Hwang 2021).

Tämä opinnäytetyö toteutettiin osana Trainee-projektia. Opinnäytetyö käynnistyi keväällä 2022, ja tutkimusaineisto kerättiin loppuvuodesta 2022. Trainee-projekti on Metropolia ammattikorkeakoulun ja HUSin eli Helsingin yliopistollisen sairaalan yhteinen hanke. Trainee-projektissa on luotu urapolkumalli, jonka tarkoituksena on sairaanhoitajaopiskelijoiden suuntautuminen urapoluille jo opintojen aikana, ja tässä tukeminen. Urapolkuopintojen myötä sairaanhoitajaopiskelijoiden hoitotyön substanssiosaamisen vahvistuu ja varmistuu valitulla urapolulla. Projektin avulla pyritään sitouttamaan työelämään ja tukemaan ammatissa pysymisessä sekä lyhentämään pitkiä perehdytysaikoja erikoissairaanhoidossa sekä lisäämään erikoissairaanhoidossa vaadittavaa osaamista. Tavoitteena on tasoittaa työelämään siirtymistä. (Buure 2022.) Tässä opinnäytetyössä haastateltiin sairaanhoitajaopiskelijoita ja kerättiin heidän kokemuksiaan urapolkumallista Trainee-projektista. Kokemusten pohjalta urapolkumallia voidaan kehittää ja arvioida sekä tunnistaa tekijöitä, joiden avulla sairaanhoitajaopiskelijoiden urapolkuja ja työelämään siirtymistä voidaan tukea. Hoitotyön johtamisen ja koulutuksen näkökulmasta on tärkeää tunnistaa keinoja, joiden avulla uusia uransa alussa olevia hoitajia voidaan tukea, heidän osaamistaan kehittää ja sitouttaa heitä hoitotyön organisaatioihin.

## 2 Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen

### 2.1 Sairaanhoidotyön tutkinto Suomessa

Sairaanhoidaja on hoitotyön asiantuntija. Sairaanhoidajan tehtävänä on potilaiden hoitaminen yhteiskunnassa. Sairaanhoidajia työskentelee erilaisissa toimintaympäristöissä. Näitä toimintaympäristöjä ovat esimerkiksi perusterveydenhuolto, erikoissairaanhoido, sosiaalihuolto sekä yksityinen sektori. Sairaanhoidajilta edellytetään vahvaa hoitotieteellistä osaamista, monitieteisen tietoperustan hallitsemista sekä eettistä että ammatillista päätöksentekotaitoa. (Opetusministeriö 2006: 63–64.) Euroopan tutkintojen viitekehiksessä sairaanhoidaja tutkinto on tasoa 6 ja opinnot suoritetaan ammattikorkeakoulussa (Opintopolku). Eurooppalaisten tutkintojen viitekehys (EQF) on oppimistuloksiin perustuva yhteinen kaikentyyppisiin tutkintoihin perustuva viitekehys, jonka tarkoituksena on edistää erilaisten kansallisten tutkintokehysten vertailtavuuskelpoisuutta. EQF on 8-tasoinen, ja alin taso on 1 ja korkein on 8. Kehyksessä osoitetaan oppimistulosten perusteella selkeästi tutkinnosta saavutetun tiedon, ymmärryksen sekä taitojen taso. (Europas, Euroopan unioni a.) Tasolla 6 edellytetään edistyneitä työ- tai opintoalan tietoja. Taidoissa vaatimuksena on teorioiden sekä periaatteiden kriittinen ymmärtäminen. Tasolla 6 edellytetään edistyneitä taitoja, joiden avulla osoitetaan asioiden hallintaa ja kykyä erilaisiin innovaatioihin. Taitoja vaaditaan erikoistuneella työ- tai opintoalalla ja ne koskevat monimutkaisten tai ennakoimattomien ongelmien ratkaisemista. (Europass, Euroopan unioni b.)

Suomessa sairaanhoidajien koulutusta raamittaa tietyiltä osin Euroopan parlamentin ja neuvoston ammattipätevyysdirektiivi. Laajuudeltaan sairaanhoidajaopinnot ovat Suomessa 210 opintopistettä. Ammattipätevyysdirektiivin mukaan sairaanhoidajien koulutuksen on kestettävä vähintään kolme vuotta ja niihin tulisi sisällyttää 4600 teorituntia sekä kliinistä harjoittelua. Teoreettisen opetuksen osuus tulisi olla vähintään kolmasosa ja kliinisen opetuksen osuus vähintään puolet koulutuksen vähimmäiskestosta. Kliiniseksi opetuksesi määritellään se osuus sairaanhoidajan koulutuksessa, jonka opiskelija oppii hoitoryhmän jäsenenä suorassa yhteydessä sairaaseen tai terveeseen henkilöön. Kliinisessä opetuksessa opiskelija suunnittelee, toteuttaa ja arvioi yleissairaanhoidonmukaisia tehtäviä hankkimiensa tietojen, taitojen sekä pätevyyden perusteella. (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2005/36/EU.) Sairaanhoidajatutkintoon kuuluu myös jonkin erikoisalan tai erikoisosaamisen opintokokonaisuus, joka on 30 opintopistettä. Hoitotyön opinnoista iso osuus on työharjoitteluissa oppimista. Harjoittelut voivat toteutua erilaisissa sosiaali- ja terveydenhuollon ympäristöissä; kuten sairaaloissa,



järjestöissä tai vaikka hyvinvointikeskuksissa. Opintojen aikana opiskelijan osaamisen kehittymistä arvioidaan jatkuvasti. (Opintopolku.)

Tulevaisuudessa on tärkeää tarkastella myös koulutuksen näkökulmasta sitä, miten työyksiköt saavat sitoutettua työntekijöitä yksiköihinsä. Hoitotyön opiskelijoiden sitoutumiseen voidaan vaikuttaa koulutuksen ja työelämän yhteistyöllä. Oppilaitosten ja työelämän välinen tiivis vuoropuhelu on tärkeää, jotta voidaan käytännön hoitotyön kannalta kehittää hyödyllisiä koulutuskokonaisuuksia. Hoitotyön vetovoimaisuuden varmistamiseksi, hoitotyön opiskelijoita voidaan sitouttaa alan työpaikkoihin hoitotyön organisaatioiden ja koulutuksen yhteistyön avulla. Joustavaa työelämään siirtymistä viimeiseltä harjoittelujaksolta tulee tukea, ja tämä on työelämän kannalta ihanteellinen tilanne. (Salminen-Tuomaala & Herttuala 2021.)

Sairaanhoitajan kliinisen hoitotyön ura rakentuu perustutkinnon jälkeiselle lisäkoulutukselle sekä työkokemukselle. Tulevaisuudessa sairaanhoitajat työskentelevät entistä laajemmalla sosiaali- ja terveydenhuollon kentällä. Kun toimintaympäristöt muuttuvat, sairaanhoitajilta vaaditaan itsenäisempää päätöksentekokykyä, sekä vahvaa digi- ja teknologiaosaamista työskentelytapojen muuttuessa. (Kotila ym. 2020: Leveälähti 2019: 141.) Toiminnalla pyritään vahvistamaan kansalaisten yhteiskunnallista vastuuta, jolloin sairaanhoitajan työnkuva muuttuu enemmän konsultoivaan suuntaan, kun lisääntyy potilaiden etä- ja itsehoitoa. Sairaanhoitaja voi urallaan suorittaa erilaisia erikoistumiskoulutuksia, jolloin osaaminen perustuu teoreettisen tiedon ja työkokemuksen integroitumiseen. Tulevaisuudessa erikoistuneen sairaanhoitajan työssä korostuu oman erikoisalnan vahva kliininen asiantuntemus. Erikoistunut sairaanhoitaja on sitoutunut oman asiantuntemuksensa syventämiseen sekä tiedon levittämiseen omassa työyksikössään. (Kotila ym. 2020: 25–26.) Alan tutkintojen sisältöjä kehittäessä tulee kiinnittää huomiota geneeristen taitojen ja osaamisen tunnistamiseen, alan substanssiosaamisen vahvistamiseen, johtamisosaamiseen sekä riittävän teoriaopetuksen merkityksen palauttamiseen. (Leveälähti ym. 2019 :142)

## 2.2 Trainee-urapolkumalli sairaanhoitajakoulutuksessa

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan sairaanhoitajaopiskelijoiden uutta urapolkumallia, joka pitää sisällään erilaisia tukitoimintoja, joiden avulla sairaanhoitajaopiskelijoiden asiantuntijuus valitulla urapolulla kehittyy. Työelämän ja koulun välisellä tiiviillä yhteistyöllä tuetaan sairaanhoitajaopiskelijoiden työelämään siirtymistä.

Trainee-projekti on pilotti, joka on käynnistynyt syksyllä 2021. Trainee-projektissa mukana ovat Metropolia ammattikorkeakoulu sekä HUS. Projektissa tavoitteena on rakentaa sairaanhoitajaopiskelijoille tavoitteiden mukaiset urapolut yhteistyössä HUSin kanssa. Sairaanhoitajakoulutuksen sisällä olevat urapolut pitävät sisällään asiantuntijuusalueita, ja opiskelija valitsee erikoisalnan oman mielenkiintonsa mukaisesti. Vaihtoehtoisia urapolkumalleja ovat esimerkiksi neurologisen hoitotyön urapolku ja kardiologisen hoitotyön urapolku.

Urapolkumallissa sairaanhoitajaopiskelijat sisällyttävät opintoihinsa hoitotyön aihealueiden lisäksi erilaisia aihealueita joita ovat mm. johtaminen- ja esimiestyö, kansainvälisyys, terveysteknologia/digipalvelut, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta (TKI) sekä yrittäjyys. Urapolkumallissa keskeisenä tekijänä on valittujen urapolkujen mukaiset työelämäharjoittelut, joiden avulla tuetaan oppimista ja syventymistä määriteltyjen potilaiden hoitoon. Asiantuntijuuden kehittymistä omalla urapolulla tuetaan myös erilaisilla oppimista tukevilla tehtävillä, kuten innovaatioprojekteilla sekä opinnäytetöillä. Nämä toteutetaan myös yhteistyössä työelämän kanssa. (Buure 2022.)

HUS ja Metropolia ammattikorkeakoulu ovat yhteistyössä laatineet urapolut ja niiden sisällön. Nämä tarpeet ovat nousseet työelämästä sulautuen sairaanhoitajaopiskelijoiden koulutusvaatimukseen ja opetussuunnitelmaan. Sairaanhoitajaopiskelijoiden tukena projektin aikana ovat tulosityksiköissä eli työelämässä toimivat mentorit, jotka ovat saaneet koulutuksen tehtävässä toimimiseen. Mentorit eivät ole sairaanhoitajaopiskelijoiden työelämäharjoitteluiden ohjaajia, vaan heidän tehtävänsä on jakaa omaa substanssiosaamistaan ja toimia tukena opiskelijoille heidän urapoluillaan. Koulutuksen näkökulmasta valmistuvien sairaanhoitajien toivotaan saavan entistä parempia valmiuksia itseenäiseen työskentelyyn erikoissairaanhoidossa. Keinoja opiskelijoiden motivoimiseksi ja osaamisen vahvistamiseksi on luotava. Sairaanhoitajakoulutuksen vetovoimaisuus on myös laskussa, koulutuksen uudistamista ja erilaisten pilottien hyödyntämistä on kohdennettava koulutuksen sisälle. (Buure 2022.)

Työelämän näkökulmasta hanke on tarpeellinen, sillä valmistuneiden sairaanhoitajien perehdytysajat ovat pitkiä. Osaaminen erikoissairaanhoidossa on erikoistunutta ja suurta asiantuntijuutta vaativaa (Coco 2020) ja henkilökunnan saatavuus on vaikeutunut (Tevameri ym. 2021). Yksiköiden vetovoimaisuuden väheneminen sekä sairaanhoitajien työn julkisuuskuva on matala. Sosiaali- ja terveysalan hakijamäärät laskevat ja koulutuksen käyneet eivät pysy alalla. (Lindgren 2020: 6.) Työelämälle hankkeen hyödyt näkyvät hoitotyön osaajina, jotka jo opintojen aikana kasvattavat osaamistaan omissa erikoisaloissaan (Buure 2022).

## 2.3 Sairaanhoidajan ammatilliset osaamisvaatimukset

Sairaanhoidajankoulutuksen tarkoitus on tuottaa hoitoalalle työvoimaa, jonka avulla vastataan väestön tarpeisiin. Sairaanhoidajakoulutuksen tulee vastata tulevaisuuden tarpeita sekä yhteiskunnan kehitystä. Tulevaisuuden osaaminen varmistetaan hyvällä ennakoimisella ja sillä että sairaanhoidajakoulutusta kehitetään vastaamaan työelämän tarpeita. (World Health Organization 2020: 19–20; Eriksson & Korhonen & Merasto & Moisio 2015: 13–14.) Tulee varmistaa, että sairaanhoidajien koulutusohjelmat tarjoavat korkealaatuista, integroitua ja ihmiskeskeistä palvelua. Ensisijaista on arvioida kriittisesti sairaanhoidajien ammattia, ja päättää mitä ovat ne ammattitaidon ja erikoisalojen osaamisen piirteet, jotka ovat terveydenhuoltojärjestelmän kannalta oleellisia. (World Health Organization 2020.)

Suomessa yleissairaanhoidajan ammatillisen ydinosaamisen arvioinnin kehittäminen (yleSHarviointi) hankkeessa määriteltiin sairaanhoidajan osaamisvaatimukset sekä niiden sisällöt. Hanke oli opetus- ja kulttuuriministeriön tukema. Osaamisvaatimusten lisäksi kehitettiin uudenlaisia ohjauksen ja arvioinnin menetelmiä, joiden avulla voidaan yhtenäistää sairaanhoitajaopiskelijoiden osaamisen arviointia. Näiden arviointimenetelmien avulla varmistetaan sairaanhoidajan ydinosaaminen heidän siirtyessä työelämään. Nämä arvioinnin työkalut pitävät sisällän esimerkiksi erilaisia valtakunnallisia teoriakohteita. (Silén-Lipponen & Korhonen 2020.)

YleSHarviointi hankkeen avulla on haluttu yhtenäistää sairaanhoidajien perus osaamisvaatimuksia ja tätä kautta koulutusta. Määriteltyjä ydinosaamisen osa-alueita on yhteensä 13 kappaletta (taulukko 1). Osaamisen arviointia on vuodesta 2016 asti tehty valtakunnallisella kokeella. Kokeen avulla tuotetaan tietoa sairaanhoitajaopiskelijoiden osaamisen tasosta ja näin pystytään myös vertailemaan oppimistuloksia sekä sitä kautta kehittämään koulutusta. (Silén-Lipponen & Korhonen 2020: 12.)

Taulukko 1. Yleissairaanhoidosta vastaavan sairaanhoitajan (180 op) ammatillisen vähimmäisosaamisen osa-alueet mukailten Silén-Lipponen & Korhonen 2020.

1) Ammatillisuus ja eettisyys	2) Asiakaslähtöisyys	3) Kommunikointi ja moniammatillisuus	4) Terveiden edistäminen
5) Johtaminen ja työntekijyysosaaminen	6) Informaatioteknologia ja kirjaaminen	7) Ohjaus- ja opetusosaaminen sekä omahoidon tukeminen	8) Kliininen hoitotyö
9) Näyttöön perustuva toiminta, tutkimustiedon hyödyntäminen ja päätöksenteko	10) Yrittäjäyys ja kehittäminen	11) Laadun varmistus	12) Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmä
13) Potilas- ja asiakasturvallisuus			

Jokaisella ammattikorkeakoululla on autonominen päätösvalta omasta opetussuunnitelmastaan. Valtakunnallisesti yhteneväiset osaamiskuvaukset tarjoavat kuitenkin varmuutta siitä, että ammattihenkilö on oppinut ja omaksunut koulutuksena aikana tietyt tiedot ja taidot, ja hänellä on kyky soveltaa näitä. Yhtenäisten osaamiskuvausten tarkoituksena ei ole yhdenmukaistaa jokaista ammattikorkeakoulua, vaan varmistaa osaaminen ja sen vertailtavuus näiden eri ammattikorkeakoulujen välillä. (Eriksson ym. 2015.) Sairaanhoitajan tutkinnossa saatavan ydinosaamisen määrittelyn avulla varmistetaan työvoiman saatavuutta sotejärjestelmässä ja luodaan perusta sairaanhoitajan jatkuvalle oppimiselle. Ydinosaamisen määrittelyllä, varmistamisella ja arvioinnilla on keskeinen rooli potilasturvallisuuden ja hoidon vaikuttavuuden kannalta. (Silén-Lipponen & Korhonen 2020: 14–15.)

Hoitotyön ydinosaamista on kyky ymmärtää asiakkaiden ja potilaiden tarpeita, ja toteuttaa hoitotyötä loogista päättelykykyä ja kliinisiä taitoja hyödyntäen. Osaamisrakenne koostuu kyvystä ymmärtää potilaiden tarpeita, kyky tarjota hoitoa ja tehdä yhteistyötä sekä kyky tehdä päätöksiä. Huolimatta hoitotyön ympäristöstä, nämä neljä tekijää voidaan nähdä sairaanhoitajan osaamisen keskiössä. (Fukanda 2018: 1.)

Sairaanhoitajan ammatissa vaaditaan tiettyä pätevyyttä ja taitoja, eli kompetensseja. Kompetenssit ovat niitä taitoja, joita hoitaja tarvitsee pystyäkseen työskentelemään sairaanhoitajan roolissaan. Ammatissa vaadittavien taitojen määrittäminen on tärkeää, jotta sairaanhoitajien koulutusta voidaan kehittää vastaamaan ammattia. Kompetenssi muodostuu kokemuksesta ja oppimisesta ja se voidaan nähdä kaksijakoisena; potenti-

aalisina kykyinä, jotka voisivat toimia tehokkaasti tietyissä olosuhteissa sekä motivaatiota hyödyntää näitä kykyjä. Sen voidaan ajatella myös näyttäytyvän tietynlaisena käyttäytymisominaisuutena, joka perustuu kiinnostuksen kohteisiin ja kokemuksiin, joihin taas vaikuttaa yksilön motivaatio ja asenteet. (Fukanda 2018: 2–3.)

Sairaanhoitajien osaaminen kehittyy hoitotyön koulutuksen avulla. Oppimisympäristöllä, sekä opettajien roolilla on vaikutusta sairaanhoitajaopiskelijoiden osaamisen kehittymiseen. (Järvinen, Virtanen, Kajander-Unkuri & Salminen 2021.) Opiskelijat kasvavat kohti sairaanhoitajuutta opintojen aikana. Opiskelijat huomaavat ja ymmärtävät sairaanhoitajan monipuoliset ja haastavatkin vaatimukset. Sairaanhoitajaopiskelijat kokevat, että ammatissa on monipuolisia uramahdollisuuksia, mielenkiintoisia tehtäviä sekä tiimityötä. (Lindberg ym. 2020.) Hoitotyön opettajien tulisi kehittää opetussuunnitelmaa, luoda oppimistilanteita sekä tukea hoitotyön opiskelijoita heidän opinnoissaan. Onnistuneet oppimiskokemukset kasvattavat opiskelijoiden itseluottamusta ja parantavat oppimistuloksia ja tätä kautta lisäävät osaamista. (Järvinen ym. 2021: 4–5.)

## 2.4 Sairaanhoitaja hoitotyön asiantuntijana

Sairaanhoidon opiskelijat kasvavat hoitotyön asiantuntijuuteen opintojensa aikana. Asiantuntijuus termiä globaalisti käytetään kuvaamaan ammattia ilman tarkkaa rajausta. Hoitotyön kontekstissa asiantuntijuus kehittyy, kun henkilö testaa ja hioo väittämiä, hypoteeseja sekä yleisiin periaatteisiin perustuvia todennäköisyyksiä käytännössä. (Benner 1993: 20.) Sairaanhoitajan ammatillinen asiantuntijuus ja osaaminen kehittyy ajan kanssa ja asteittain. Teoreettisen tiedon hallinta auttaa opiskelijoita refleктоimaan rooliin kliinisissä ympäristöissä, mutta näiden kahden osaamisalueen yhdistämisessä on haasteita. Tämä saattaa näyttäytyä näyttöön perustuvan toiminnan osaamattomuutena. (Lundell Rudberg & Westerborn & Sormunen & Scheja & Lachman 2022.)

Benner (1993) määritteli kliinisessä hoitotyössä viisi pätevyystasoa, jotka ovat noviisi, edistynyt aloittelija, pätevä taitava ja asiantuntija (Benner 1993). Noviisi on aloittelija, ja koska heiltä puuttuu käytännön kokemus, heidän toimintansa on rajoittunutta ja joustamatonta, tällöin heille on annettava sääntöjä ja ohjenuoria ohjaamaan heidän toimintaansa. Hoitotyön opiskelijat ovat noviisi tasolla, mutta myös kokeneempi sairaanhoitaja on noviisi esimerkiksi vaihtaessaan erikoisalaa. Noviisi- sekä edistynyt aloittelija tasolla vaaditaan ohjaajilta runsaasti tukea sekä suuntaviivoja, sillä kokonaiskuvan hahmottaminen potilaan hoidon suhteen voi näyttäytyä haastavana. (Benner 1989: 33–35.)

Sairaanhoitajaksi opiskellessa urapolku muotoutuu ja sitä ohjaavat erilaiset sisäiset sekä ulkoiset tekijät. Opintojen alussa halu auttaa ja muuttaa ihmisten elämää ovat eteenpäin vievä tekijä. Harjoittelujen aikana potilaskohtaukset ohjaavat uralla eteenpäin positiivisena voimana. Sairaanhoitajaopiskelijat kokevat tarvitsevansa urallaan jatkuvasti ammatillista sosialisoitumista ja tukea työtovereiltaan. Etenkin milleniaali-sukupolven sairaanhoitajat etsivät mahdollisuuksia tutustua erilaisiin uramahdollisuuksiin ja tavoitteisiin hyödyntäen vertaistukea sekä kokeneempia kollegoita. (Price, McGillis Hall, Gail Murphy & Pierce 2018.)

Ammatillisten kompetenssien kehittyminen tapahtuu asteittain. Valmistumisen kynnyksellä noviisihoitajat tuntevat olevansa valmiita, mutta eivät täysin koulutettuja, mikä viittaa sairaanhoitajan työssä korostuvaan jatkuvaan oppimiseen koskien sekä akateemisia, että kliinisiä taitoja. Sairaanhoitajaopiskelijat saavat teoreettiset tiedot oppilaitoksesta ja kliininen osaaminen muodostuu harjoitteluiden avulla. (Lundell Rudberg ym. 2022.) Hoitotyön opettajien näkökulmasta sairaanhoitajien ammatilliseen osaamiseen liittyy vahvasti sitoutuminen hoitotyön ammattiin, johon taas liittyy vahvasti kiinnostus sekä vahva motivaatio hoitotyötä kohtaan. Hoitotyön opiskelijoiden innostus sekä tunne, että on oikeassa paikassa ja ammatissa lisää kompetenssia. Motivaation taso voi vaihdella hoitotyön koulutuksen aikana, ja tärkeänä nähdään tuen saaminen näinä hetkinä. (Järvinen ym. 2021.)

Opintojen aikana olisi jo tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että organisaatioilla ja hoitotyön johtajilla on keinot ja valmiudet vastata sairaanhoitajaopiskelijoiden ja vastavalmistuneiden hoitajien kokemuksiin haasteisiin. (Linberg ym. 2020.)

## 2.5 Sairaanhoitajan ammatillinen kehittyminen lisäkoulutuksella

Vahvat perustaidot sekä koko työuran läpi tapahtuva jatkuva oppiminen ovat keinoja, joilla vastataan työelämän murrokseen ja rakennetaan kestävää yhteiskuntaa. Tulevaisuudessakin halutaan sosiaali- ja terveydenhuollossa pystyä turvaamaan kansalaisille hoidon yhdenvertainen saatavuus, kuitenkin kustannusten kasvua hillitsemällä. Kustannusten kasvua ei voida hillitä vain rakenteita ja toimintatapoja uudistamalla, vaan toimenpiteitä tulee kohdistaa henkilöstön tuottavampaan käyttöön. Henkilöstön osaamista tulee kehittää väestön tarpeiden, hoitokäytäntöjen kehityksen sekä toimintaympäristöjen muutosten mukaisesti. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

Jatkuva oppiminen on edellytys, jota pyritään tukemaan työvoima- ja koulutustarpeiden työelämälähtöisellä ennakkoinnilla. Hoitotyössä toimiville ammattilaisille on tarjolla joustavia mahdollisuuksia kehittää osaamistaan työuran eri vaiheissa. Erikoistumiskoulutuksilla voidaan syventää ja laajentaa osaamista, täydennyskoulutuksissa täsmentää ja täydentää aiemmin hankittua osaamista ja ylemmillä tutkinnoilla voidaan saavuttaa pätevyys alan vaativiin asiantuntija- ja johtamistehtäviin. Koulutuksen lisäksi osaamista voidaan kerätä perehdytyksellä, työssä oppimisella, työkierrolla, mentoroinnilla sekä osallistumisella erilaisiin tutkimus- ja kehittämishankkeisiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020: 18–19.) Sairaanhoidajien koulutuksen tulee tulevaisuudessa vastata väestön tarpeisiin. Näihin tarpeisiin pyritään vastaamaan tarkastelemalla ja kehittämällä myös hoitotyön koulutusta, uramalleja sekä asiantuntija tehtäviä. (Kotila ym. 2020: 11.)

Sairaanhoidajalla on useita mahdollisuuksia edetä urallaan. Hoitotyö vaatii kuitenkin ammattikorkeakoulussa saadun hoitotyön perusosaamisen lisäksi kliinistä erikoisosaamista. Kliinisen hoitotyön erikoisalojen kokonaisuutta ei kuitenkaan tähän mennessä ole määritelty. Ammattikorkeakouluissa on vuodesta 2016 alkaen järjestetty erilaisia sairaanhoidajille suunnattuja erikoistumiskoulutuksia. Kliinisen hoitotyön osaamista voidaan kehittää toimipaikkakoulutuksella, korkeakoulujen erikoistumiskoulutuksilla sekä ylemmillä korkeakoulututkinnoilla. Korkeakoulujen erikoistumiskoulutustarjonta ei kuitenkaan kata kaikkea sitä työelämässä tarvittavaa kliinisen hoitotyön erikoisosaamista, ja toimipaikkakoulutuksesta taas ei saa korkeakoulun todistusta suoritetuista erikoisalan opinnoista. Tämän vuoksi katsetta tulee suunnata siihen, että kliinisen erikoisosaamisen tarpeet määritellään, yhteistyötä korkeakoulujen ja työelämän välillä lisätään, ja osaaminen varmistetaan. Työelämän tulee mahdollistaa erikoistumiskoulutuksissa opiskeleville työssä tapahtuva opiskelu. Työelämän tulee jatkossa mahdollistaa se, että kliinisesti erikoistuneet sairaanhoidajat työskentelevät uramallin mukaisesti oman erikoisalansa asiantuntijoina. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021: 9–12.)

Sairaanhoidajien ammatillisen osaamisen ja urakehityksen vahvistaminen ja laaja-alainen hyödyntäminen ovat vetovoimatekijöitä, joihin tulee kiinnittää huomiota. Kansainvälisesti sairaanhoidajille on tunnistettu laajavastuisen hoitotyön asiantuntijan uramallia. Kansainvälisen sairaanhoidajaliiton mukaan, laajavastuisen hoitotyön asiantuntija on ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut sairaanhoidaja, jolla on kyky itsenäiseen päätöksentekoon erilaisissa sote-sektorin toimintaympäristöissä. Laajavastuisella hoitotyöllä pyritään luomaan sairaanhoidajille mahdollisuus urakehitykseen kliinisessä hoitotyössä. Suomessa tunnetuimmat hoitotyön asiantuntijatehtävät ovat kliinisen hoitotyönasiantuntija sekä asiantuntijasairanhoidaja. (Sairaanhoidajat 2023: 3–4.)

Kliinisen erikoisosaamisen kehittämisen tärkeitä ja ajankohtaisia lähtökohtia ovat terveyden edistäminen, sote-uudistus, muutokset väestön terveydessä ja toimintakyvyssä. Covid-19 pandemia on myös korostanut entisestään hoitotyön erikoisosaamisen tarpeita. Epidemioiden hallinta, teho- ja anestesiahoito, keuhkosairauksien hoito, mielenterveystyö sekä palliatiivinen hoito ovat esimerkiksi erikoisaloja, joissa kliininen erikoisosaaminen olisi kaivattua. Kliinisen hoitotyön erikoisosaamisen kehittämistä on myös korostettu kansainvälisissä terveysstrategioissa. Uramallien hyödyntäminen sairaanhoitajan osaamisen kehittämisessä kliinisessä hoitotyössä on ollut käytössä eri sairaanhoitopiireissä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021: 8–10.)

Sosiaali- ja terveysministeriö on vuonna 2016 laatimassaan raportissa ehdottanut, että kliiniseen hoitotyön erikoisosaamiseen voitaisiin panostaa jo opintojen aikana. Se edellyttää tavoitteellista ja työssä tapahtuvaa ohjattua oppimista aidoissa oppimisympäristöissä. Kliinisen hoitotyön erikoistumisalueelle tulee luoda osaamisen kehittämisen rakenteet ja menetelmät. Sairaanhoitajaopiskelijalle tulee laatia henkilökohtainen opetussuunnitelma, jossa on määritelty aidoissa oppimisympäristöissä tapahtuva oppiminen, harjoitteluun liitetään kehittämistehtävä ja harjoittelua tukemassa on kokenut sairaanhoitaja mentori, joka on saanut lisäkoulutusta kyseisellä erikoistumisalalla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016: 16–17.)

### **3 Sairaanhoitajien työelämään siirtyminen aiemmissä tutkimuksissa**

Tässä opinnäytetyössä tehtiin tietoperustan tueksi tiedonhakuja, jonka avulla selvitettiin millaista tukea sairaanhoitajaopiskelijat tai vastavalmistuneet hoitajat kokevat tarvitsevänsä työelämään siirtymisessä ja millaisia tukitoimia on kirjallisuudessa tunnistettu. Tiedonhaun lähtökohtana toimivat Trainee-projektin tausta eli osaamisen kehittyminen ja työelämään valmistautuminen. Tiedonhaussa käytetyt tietokannat olivat: PubMed, Medline, Cinahl, ja ProQuest. Hakuja tehtiin myös Metropolian MetCat Finnan kansainvälisestä e-aineistosta hakemalla. Hakuja tehtiin eri tietokannoista keväällä 2022, ja tiedonhaku täydentyi syksyllä 2022 sekä keväällä 2023. Valitut tutkimukset on kuvattu liitteessä 1.

Aihetta rajatessa hyödynnettiin PICO menetelmää. Tutkimusaihe ja tiedonhaussa käytetyt asiasanat määriteltiin, jotta tiedon hakeminen tietokannoista tuottaisi tutkimusaiheeseen vastaavaa tietoa. (Siltanen ym. 2023:12–13.)



Taulukko 2. Tietokanta hakusanojen määrittely PiCo:n avulla

P (Potilasryhmä)	I (Interventio/Mielenkiinnon kohde)	Co (Konteksti)
Sairaanhoidajaopiskelijat, Vastavalmistuneet hoitajat	Tuki	Työelämävalmius, työelämään siirtyminen
Student nurse OR new graduate nurse OR novice nurse OR undergraduate nurse	Support	Work readiness OR Practice readiness OR Transition OR Transition Programme

Sisäänottokriteetit olivat vuosina 2015–2023 julkaissut artikkelit, vertaisarvioitu, englannin tai suomen kieli. Poissulkukriteereitä olivat tutkimukset, jotka eivät koskeneet sairaanhoidajaopiskelijoita tai vastavalmistuneita/uransa alussa olevia hoitajia, ennen vuotta 2015 julkaissut artikkelit, muu kuin suomen tai englannin kieli sekä artikkelit, joita ei oltu vertaisarvioitu. Tämän työn tietoperustassa huomioitiin myös tieteellisissä julkaisuissa julkaistuja erilaisia kirjallisuuskatsauksia, joissa kerrottiin tiivistetysti mitä aihepiiristä tiedetään.

### 3.1 Työelämään siirtymisen tukeminen

Sairaanhoidajan työelämään siirtymistä tukevia ohjelmia on kansainvälisesti olemassa ja keinoja helpottaa uusien sairaanhoidajien työuralle siirtymistä on tunnistettu (Edwards ym. 2015; Rush ym. 2019; Kenny ym. 2021; See, Koh, Baladram & Shorey 2023).

Erilaisista siirtymävaiheen tuen ohjelmista voidaan tunnistaa vastavalmistuvien sairaanhoidajien kannalta kehittyvän kliinisen osaamisen (Kenny ym. 2021; Edwards ym. 2015; Rush ym. 2019; Tseng & Hwang 2021.), potilaan hoidon turvallisuuden sekä itsevarmuuden, päätöksenteon sekä vuorovaikutustaitojen kehittymisen. (Kenny ym. 2021; Tseng & Hwang 2021.) Ohjelmien avulla voidaan vähentää työstä lähtemisen aikeita (Kenny ym. 2021; Rush ym. 2019; Edwards ym. 2015.) sekä vähentää siirtymävaiheessa koettua stressiä. (Tseng & Hwang 2021; Edwards ym. 2015). Siirtymistä tukevien harjoitteluohjelmien tarkoitus on kuroa aukkoa akateemisen osaamisen ja kliinisen

osaamisen välillä. Valmistuneille järjestetty orientaatio-ohjelma lisäsi hoitajien tunnetta oman osaamisen kehittymisestä ja he pysyivät pidempään työpaikoissaan. (Edwards ym. 2015: 1262–1263.)

Työilmapiirillä on merkitystä uusien hoitajien siirtymiseen sekä organisaation sitoutumiseen (Rush ym. 2019). Sairaanhoidajat, jotka saivat apua, ohjausta ja tukea kollegoilta sopeutuivat työympäristöön ja selvisivät työympäristön haasteista. Positiivinen ilmapiiri ja tunne että voi kysyä ja pyytää apua, loi tervetulleen ilmapiirin. (See ym. 2023.) Perheidytäjien ja ohjaajien tuen laatu on määrää tärkeämpi tekijä. Siirtymäohjelmat lisäävät ajan kanssa uusien hoitajien itseluottamusta ja pätevyyttä. (Rush ym. 2019.) Tukiohjelmien hyödyntäminen mahdollistaa myös vertaistuen muiden vasta valmistuneiden hoitajien kesken. Kokemusten jakaminen muiden samassa tilanteessa olevien kanssa auttaa purkamaan hoitajien kokemaa kuormitusta. (Ankers, Barton & Barry 2017.)

Siirtymävaiheessa uusilla hoitajilla voi olla tunne siitä, ettei tietoa ja tietämystä ole riittävästi. Tämä tuottaa uusille hoitajille stressiä, ja pelkoa. Kliiniseen työhön liittyy usein tunne siitä, että asiaa on paljon, ja oma kapasiteetti ylittyy. (See ym. 2023; Ankers ym. 2017.) Henkilökunnan huonot resurssit, korkea työkuorma, vaikeat potilaat, nopea sekä muuttuva toimintaympäristö, kokemuksen puute, oma ajankäytön hallinta sekä kollegoiden oletukset uusien hoitajien osaamistasosta voidaan kokea stressaavana. Vastavalmistuneet sairaanhoidajat voivat kokea tiedon puutteita kliinisen työn hallinnassa (See ym. 2023; Ankers ym. 2017) ja tuntea olevansa paineen alla. Tämän vuoksi kollegoiden tuki koetaan korvaamattomana, ja tukea toivotaan standardoitujen tukiohjelmien kautta. Vaikka hoitotyö on henkisesti ja fyysisesti uuvuttavaa, monet vastavalmistuneet sairaanhoidajat pitävät työtään mielekkäänä. (See ym. 2023.)

Työyhteisön tuen avulla opitaan kommunikaatiotaitoja sekä olemaan osana työyhteisössä. Ohjauksen avulla kriittinen päätöksentekotaito kasvaa. Palautteen antamisella sekä rohkaisemisella voidaan auttaa uusien hoitajien ammatillisen itsetunnon kehittymisessä. (Hampton ym. 2021: 2.) Vastavalmistuneet sairaanhoidajat kokevat monia haasteita ja vaatimuksia. Työelämään siirtyminen aiheuttaa kuormitusta, sillä omaksuttavaa asiaa on paljon. Novitsi hoitajien kokemus voi olla, että koulussa annettu osaaminen ei vastaa työelämässä todellisuudessa vaadittavaa osaamista. Työyhteisöjen kokeneet ja motivoituneet ohjaajat auttavat työelämään sulautumisessa. (Ankers ym. 2017.)

Sairaanhoitajien siirtymävaihetta tukevat ohjelmat hyödyntävät myös organisaatioita. Ohjelmien avulla vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työssä pysymistä ja työhön integroitumista voidaan lisätä. Myös työyksikössä toimivien muiden työntekijöiden, esihenkilöiden ja mentorien tyytyväisyys vastavalmistuneisiin sairaanhoitajiin lisääntyy. Riskien hallinta, rahalliset säästöt, palveluiden laatu sekä lääkehoidon turvallisuuden lisääntyminen ovat myös tekijöitä, joita työelämään siirtymistä tukevilla ohjelmilla pystytään lisäämään. (Kenny ym. 2021.)

Organisaatioiden erilaisilla tukistrategioilla voidaan nähdä olevan myönteisiä vaikutuksia vastavalmistuneelle sairaanhoitajalle, riippumatta millaisesta tuesta on kysymys. Tämä havainto voisi viitata siihen, että tärkeintä on se, että organisaatiot huomioivat uudet sairaanhoitajat. (Edwards ym. 2015.) Aloittelevat sairaanhoitajat kokevat työympäristöön integroitumisen tärkeänä. Sitoudutaan organisaation kulttuuriin, tutustutaan toimintatapoihin ja rutiineihin. Uudet sairaanhoitajat haluavat tulla nähdyksi tasavertaisina työyhteisön jäseninä ja tiimikavereina. Tunne työyhteisöön kuuluvuudesta lisää itseluottamusta sekä arvostuksen kokemusta. (Hampton, Smeltzer & Ross 2021, 2–3.)

## 3.2 Mentorointi

Työyhteisöön kuulumisen tunnetta sekä alan kokemuksen asiantuntijuutta voidaan jakaa mentoroinnin avulla. Mentorointi on toimintaa, jossa mentori ohjaa kokemattomampaa aktoria. Aktori on mentoroitava henkilö ja aina aktiivisessa roolissa. Mentorointi perustuu luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen mentorin ja aktorin välillä. Mentorin tehtävä on auttaa aktoria ammatillisessa kehittämisessä ja oppimisessa. (Kupias & Salo 2014: Luku 1. Mentorointi kehittää.) Mentorointiohjelmia voidaan hyödyntää jo sairaanhoitajaopintojen aikana, ja tukea näin uransa alussa olevia hoitajia kohtamaan työelämässä eteen tulevia haasteita (Lee & Chiang 2021; Thomson ym. 2017). Uudet alalle valmistuneet sairaanhoitajat sekä alan opiskelijat ovat suuressa riskissä sairastua stressiin ja ahdistukseen sairaanhoitajakoulutuksen aikana. Mentoroinnilla on positiivisista vaikutuksista stressin ja ahdistuksen alenemiseen tuoreilla hoitajilla ja alan opiskelijoilla. (Hampton ym. 2020; Feeg ym. 2022.)

Positiivisella kokemuksella mentoroinnista voidaan nähdä olevan merkitystä sairaanhoitajaopiskelijan oppimiseen. Mentoroinnin avulla sairaanhoitajaopiskelijat voivat tuntea olonsa tervetulleeksi työyhteisöön ja saada tukea sekä palautetta säännöllisesti. Sen lisäksi mentorointi lisää johtamistaitojen kehittymistä. Varsinkin viimeisen kliinisen harjoittelun aikana tällä mentorin tuella on nähty olevan näitä merkityssuhteita. (Thom-

son ym. 2017: 514.) Mentoroinnin avulla luodaan positiivinen oppimisympäristö ja mentorit nähdään roolimalleina (Järvinen ym. 2021: 4). Mentoroinnilla voidaan nähdä olevan merkitystä vastavalmistuneiden sekä opiskelijoiden osaamisen vahvistumisessa kliinisessä hoitotyössä. Mentoroinnin avulla voidaan parantaa sitoutumista uraan ja työpaikkaan. Uusien hoitajien kokemus on, että itseluottamus lisääntyy mentoroinnin avulla. (Feeg ym. 2022: 175.)

Kliinisissä harjoitteluissa mentorin tai ohjaajan ja sairaanhoitajaopiskelijan suhteella on suuri merkitys sairaanhoitajien työvalmiuden kehittymisessä (Edward, Ousey, Playle & Giandinoto, 2017). Mentorointi ohjelmien avulla sairaanhoitajien itseluottamus sekä kompetenssi lisääntyy ja stressi vähenee (Edwards ym. 2015: 1262–1263; Feeg ym. 2022: 175). Edistäviä tekijöitä ovat säännölliset tapaamiset mentoreiden kanssa, sekä aktorien kokemus siitä, että he ovat samalla aaltopituudella mentoreidensa kanssa (Edwards ym. 2015: 1262–1263). Humanistinen lähestymistapa mentoroitavan kanssa, sekä yhteistyö koulun sekä työelämän välillä tukee työelämään siirtymistä. Mentorin valmiudella ja kyvyillä mentoroida on merkitystä. Mentoroinnin avulla voidaan positiivisesti vaikuttaa mentoroitavan oppimiseen, ja tähän vaikuttavat esimerkiksi mentoroitavan ominaisuudet kuten positiivinen suhtautuminen mentoroimiseen sekä yksilöllisen kokemuksen huomioiminen. (Lee & Chiang 2021: 80–81.)

Valmistumisen kynnyksellä nähdään, että itsenäisyyden lisääntyminen sekä tuki ja kuuluvuuden tunne ovat niitä tekijöitä, joihin mentoroinnilla pystytään vaikuttamaan viimeisen harjoittelun aikana. Mentorien olisi hyvä keskustella oppilaiden kanssa heidän oppimistarpeistaan ja mentoreiden tulisi suhteuttaa tuki oppilaiden tavoitteisiin ja odotuksiin. Säännöllisellä palautteenannolla ja keskustelulla pystytään varmistamaan opiskelijoiden valmiutta työelämässä toimimiseen. (Thomson ym. 2017.)

Mentorointiohjelmien hyödyntäminen jo sairaanhoitajaopintojen aikana, antaa mentoroitaville turvallisen alustan kommunikoida peloista ja epävarmuuksista mentorin kanssa. Epävarmuuden tunteet, joita mentorin kanssa halutaan keskustella liittyvät esimerkiksi työpaikkakulttuuriin, osaamiseen ja oman työpaikan ja uran löytämiseen. Sairaanhoitajaopinnot eivät voi täysin tarjota työpaikan realiteetteja, ja keskustelu näistä aiheista ennen työelämään siirtymistä voi lisätä opiskelijoiden itsevarmuutta ja tunnetta, että heitä tuetaan. (Lavoie-Tremblay ym. 2020.)

### 3.3 Ammatillinen kasvu työelämäharjoittelussa

Hoitotyön opinnoista iso osuus on työharjoitteluissa oppimista. Työelämävalmiuksien kehittämisessä kliinisellä harjoittelulla on suuri rooli, sillä 90 opintopistettä sairaanhoitajien opinnoista toteutetaan ammattitaitoa edistävänä harjoitteluna. (Opetusministeriö 2006: 70.)

On tärkeää, että hoitoalalle kouluttautuvat kokevat jo opintojensa aikana tehneensä oikean uravalinnan, sekä kouluttautuvansa alalle, jossa he viihtyisivät uransa loppuun asti. Tällaisen kokemuksen muodostumiseen vaikuttaa vahvasti opintojen aikana hankittu työelämäkokemus työharjoittelujaksoilta. Positiiviset kokemukset vahvistavat sairaanhoitajaopiskelijoiden ammatillista itsetuntoa. Negatiiviset kokemukset taas voivat saada opiskelijan pohtimaan uranvaihtoa ja alan mielekkyyttä jo uransa alkumetreillä. Harjoittelujaksot tarjoavat oppimiselämyksiä sekä kasvattavat opiskelijoita tulevaan ammattiin. (Lindgren 2020.) Ohjaamiseen on varattava riittävästi aikaa ja opiskelijat kohdattava tulevana kollegoina ja harjoittelua ohjaavien ammattilasten on oltava ohjausmyönteisiä. Kirjavat käytännöt eri toimipisteissä voivat näyttäytyä opiskelijoille haasteellisina. Palautteen saamisen läpi harjoittelun on tärkeää ja tukee opiskelijan kehitystä. (Lindgren 2020; Kaihlanen 2020.)

Sairaanhoitajakoulutuksen viimeisen ohjatun harjoittelun avulla voidaan edistää opiskelijasta sairaanhoitajaksi siirtymistä. Tunnistettua pääteemoja ovat työn vaatimukseen valmistautuminen, ohjauksen laatu, opettajien tuki, työyhteisön jäsenenä oleminen sekä harjoittelun suunnitelmallisuus. Sairaanhoitajan työn vaatimukseen valmistaudutaan saamalla realistinen kuva sairaanhoitajan työstä harjoitteluissa työtehtävien ja vastuun avulla. Toisten hoitajien näkemyksen kuuleminen ja omien heikkouksien vahvistaminen tukevat sairaanhoidonopiskelijoita. Opiskelijat kokevat, että työyhteisön jäsenenä oleminen ja tiimin kanssa kommunikointi edistää siirtymistä ammattiin. Harjoittelut tulee olla suunnitelmallisesti valittuja ja vastata opiskelijoiden tarpeita ja opettajien tulee toimia tässä tukena. (Kaihlanen 2020.)

Koska kliininen harjoittelu on tärkeässä roolissa sairaanhoitajien opinnoissa, on hoitotyön ohjaajilla suuri rooli opiskelijoiden taitojen kehittämisessä ja oppimisessa. Hyvien kliinisten ohjaajien ominaisuuksia ovat persoonallisuus, opetuskyky, arviointitaito, hoitotyön osaaminen, ihmissuhdetaidot sekä realismi. Opiskelijoiden tyytyväisyyteen ja osaamisen kehittämiseen liittyy vahvasti oppimisympäristön ilmapiiri, ohjaajaopiskelija suhde sekä tiimin hyväksyntä. (Järvinen ym. 2021.) Työpaikan ja uran valintaan vaikut-

taa vahvasti opiskelijoiden kokemus kliinisestä tuesta, perehdyttämisestä, kouluttautumismahdollisuuksista sekä urasuunnitteluun liittyvästä tuesta harjoitteluiden aikana. (Boynd-Turner, Bell & Russell 2016).

Hoitotyön harjoitteluilla ja niistä saaduilla kokemuksilla on vaikutusta siihen, minkä alan ja työpaikan opiskelijat valitsevat tulevaisuudessa (Kaihlane 2020; Boynd-Turner ym. 2016). Harjoittelukokemuksella voidaan nähdä olevan vaikutusta siihen, että uudet hoitajat haluavat pysyä työpaikoillaan. Harjoitteluiden ohjaajat ovat merkittävässä roolissa. Sairaanhoidajaksi siirtymisen kynnyksellä ohjaaja-oppilas suhde voi joko lisätä tai vähentää opiskelijoiden motivaatiota ja itsevarmuutta. Viimeinen työharjoittelu näyttäytytärkeänä mahdollisuutena siirtymiseen opiskelijasta ammattilaiseksi turvallisessa ympäristössä. (Kaihlane 2020.) Opiskelijat kaipaavat, että heille annetaan vastuuta, mutta samalla kuitenkin tuetaan ja annetaan palautetta, jonka avulla opiskelijan itsevarmuus ja ammatillinen identiteetti vahvistuu. Opiskelijat kaipaavat harjoitteluiden ohjaajilta rohkaisua, ja ennen kaikkea sitä, että heitä kohdellaan työyhteisössä tasapuolisesti ja että heidät nähdään tulevina kollegoina. (Kaihlane 2020; Boynd-Turner ym. 2016.)

Ryhmässä tapahtuva tuki ja mahdollisuus kokemusten jakamiseen nähdään positiivisina tekijöinä. Se miten harjoitteluyksiköiden hoitohenkilöstö kohtelee opiskelijoita, vaikuttaa sairaanhoitajaopiskelijoiden työpaikan valintaan. Harjoitteluympäristöjen ohjaajilta odotetaan kunnioittavaa asennetta sekä positiivista ilmapiiriä. Nämä ovat tekijöitä jotka lisäävät oppimismyönteisyyttä. (Boynd-Turner ym. 2016.)

### 3.4 Yhteenveto aikaisemmista tutkimuksista

Sairaanhoidajaksi siirtyminen on kuormittavaa, ja siirtymävaiheessa koetaan stressiä. Tutkimuksissa on havaittu sairaanhoitajien työelämään siirtymistä tukevia keinoja sekä niiden vaikutuksia. Tunnistettuja tuen muotoja ovat mentorointi, kollegoiden tuki, simulaatio, pidennetty perehdytys, kliinisten ja teoreettisten taitojen opetus. Tuen avulla voidaan lisätä noviisihoitajien työelämätaitoja, ammatillista osaamista, kriittisiä ajattelutaitoa, päätöksentekokykyä, ongelmanratkaisutaitoja, itseluottamusta, työtyytyväisyyttä sekä vähentää koettua stressiä ja ahdistusta. Työympäristön ja työyhteisön tuen merkitys korostuu ja työelämäharjoittelut näyttelevät merkittävää roolia ammatillisuuden kehittämisessä. Noviisihoitajat tarvitsevat riittävää kliinistä opetusta, sekä positiivista vahvistusta työelämältä, jotta siirtyminen uralle olisi mahdollisimman helppoa.

## 4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata haastattelututkimuksen avulla Metropolian sairaanhoitajaopiskelijoiden (n=4) kokemuksia sairaanhoitajien urapolkumallista Trainee-projektissa. Tavoitteena on löytää tekijöitä, joilla voidaan tukea sairaanhoitajaopiskelijoiden työelämään siirtymistä ja heidän urapolkujaan Trainee-projektin avulla.

Tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Minkälaisia kokemuksia sairaanhoitajaopiskelijoilla on urapolkumallista Trainee-projektissa?
- 2) Minkälaista tukea sairaanhoitajaopiskelijat kokevat tarvitsevansa työelämään siirtymisessä?
- 3) Miten sairaanhoitajaopintojen urapolkumallia voisi kehittää?

## 5 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, sillä tutkimuksen lähtökohtana oli ihminen ja hänen kokemuksiinsa liittyvät merkitykset. Kun ollaan tekemisissä merkityksien ja kokemuksia kanssa, ei voida saavuttaa tilastollisesti yleistettävää tietoa. (Kylmä & Juvakka 2007: 16.) Laadullisella tutkimuksella pyrittiin tarkastelemaan ilmiötä ja saamaan vastaus kysymykseen ”Mistä tässä on kyse?”. Laadullinen tutkimusote tuli kysymykseen sillä haluttiin tietoa sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia tutkittavasta aiheesta. Tutkimuksessa saadut tulokset pätevät vain kohdetapauksessa ja laadullisen tutkimuksen avulla tuotettiin ilmiöstä sanallinen kuvaus. Huomio oli tutkittavien näkökulmassa ja kokemuksissa. (Kananen 2017: 32–34.)

Haastattelut ovat laadullisen tutkimuksen yksi käytetyimmistä välineistä (Kananen 2017; Tuomi & Sarajärvi 2018). Menetelmäksi aineiston keruulle valittiin haastattelu, sillä haluttiin selvittää kokemuksia ja käsityksiä sairaanhoitajaopiskelijoiden toiminnasta. Tutkimushaastattelun tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla pyrittiin vastaamaan tutkimusongelmaan. (Hyvärinen, Suoninen ja Vuori.) Haastattelurunko (Liite 2) muodostui tiedonhaun avulla. Haastattelussa tavoitteena oli saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta asiasta. Tästä syystä oli perusteltua antaa haastateltaville en-

nakkoon haastattelukysymykset tiedoksi. Oli eettisesti perusteltua, että tutkittavat tiesivät etukäteen mistä on kyse ja millaisia aiheita haastattelu koskee. Haastatteluun valittiin ne ihmiset, joilta löytyi kokemus tutkittavasta ilmiöstä, eli hankkeessa mukana olevat sairaanhoitajaopiskelijat. (Tuomi & Sarajärvi 2018: Luku 3.1. kysely ja haastattelu.)

Haastattelu toteutettiin hyödyntäen puolistrukturoitua haastattelumuotoa. Haastattelussa edettiin tiettyjen keskeisten etukäteen valittujen aihealueiden ja niihin liittyvien kysymysten varassa (Liite 2). Haastattelutilanteessa kuitenkin tarkennettiin ja syvennettiin kysymyksiä haastateltavien vastauksiin perustuen. Haastattelussa pyrittiin löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustehtävän mukaisesti. Etukäteen valitut aihealueet, joita haastattelussa kysyttiin, perustuvat tutkimuksen viitekehykseen ja olivat kaikille samat, mutta kysymysten järjestely saattoi muuttua. (Hirsjärvi & Hurme 2001: 47–48.) Haastattelukysymysten aihealueet nousivat opinnäytetyön teoreettisesta viitekehyksestä. Viitekehys rakentui Trainee-projektin sekä urapolkujen ympärillä olevasta ilmiöstä. Valitut teemat liittyivät asiantuntijuuden kehittymiseen urapolkujen avulla, työelämään siirtymisen tukemiseen ja työelämävalmiuksien kehittymiseen sekä mentorointiin.

## 5.1 Kohderyhmä ja aineiston kerääminen

Tässä opinnäytetyössä kohderyhmänä toimivat Trainee-urapolkumallissa opiskelevat sairaanhoitajat (N=23). Osallistujia lähestyttiin yhteyshenkilön kautta, ja pyydettiin vapaaehtoisesti osallistumaan haastattelututkimukseen. Kohderyhmää muistutettiin osallistumisen mahdollisuudesta kolme kertaa, sekä ilmoittautumisaikaa pidennettiin, sillä vapaaehtoisten osallistujien määrä jäi pieneksi. Lopulta tutkimukseen osallistui neljä opiskelijaa (n=4). Haastattelut toteutettiin marras-joulukuussa 2022. Pienen osallistujamäärän vuoksi aineisto kerättiin yhden ryhmähaastattelun ja yhden yksilöhaastattelun avulla. Ensimmäinen haastattelu toteutettiin ryhmähaastatteluna. Ensimmäisen haastattelun jälkeen ilmoittautui vain yksi henkilö haastateltavaksi, joten toista ryhmää ei saatu muodostettua vaan haastattelu jouduttiin toteuttamaan yksilöhaastatteluna.

Tutkimukseen osallistujille lähetettiin tiedote tutkimuksesta, jossa kerrottiin tutkimuksen taustat ja tavoitteet, käytetyt menetelmät sekä käytiin läpi tietosuojaa koskevia asioita. Haastattelun runko (Liite 2) lähetettiin myös tiedoksi opiskelijoille ennen varsinaista haastattelutilannetta, jotta heillä oli aikaa perehtyä haastattelussa käsiteltäviin aiheisiin. Haastattelut toteutettiin etänä Funet Miitti Zoom-palvelun kautta. Haastateltaville annettiin valinnanvapaus kameran käytöstä. Ryhmähaastattelussa haastateltavat pitivät kamerat kiinni ja yksilöhaastattelussa kamera pidettiin auki.



Ryhmähaastattelun keskeisenä tavoitteena oli saada aikaan ryhmäkeskustelu tutkimuksen kohteena olevasta aiheesta. Ryhmähaastattelun avulla haluttiin löytää tietoa siitä mikä on tutkittavien yhteinen kanta tutkittavaan aiheeseen sekä mikä on yksilön näkemys aiheesta. (Puusa 2020a.) Ryhmähaastattelussa haastattelija raamitti ryhmän keskusteltua, ja varmisti että se aihepiiriltään liittyi tutkimusaiheeseen. Keskustelutilanne oli vapaa, ja ryhmäläiset jakoivat omia kokemuksiaan aiheesta. Ryhmähaastattelun arvo perustuukin siihen, että se mahdollistaa haastatteluun osallistujia keskustelemaan asioista, jotka voisivat jäädä itsestäänselvyytenä kahden keskeisen keskustelun ulkopuolelle (Puusa 2020a). Yksilöhaastattelussa keskityttiin haastattelijan ja haastateltavan väliseen vuorovaikutukseen, ja pyrittiin luomaan keskustelulle avoin ilmapiiri.

Ryhmähaastattelussa etuna voidaan pitää sitä, että tietoa saadaan nopeasti usealta henkilöltä samanaikaisesti. Toisaalta useamman henkilön kanssa aikataulujen yhteensovittaminen oli haastavaa. Haastattelijana piti ottaa myös huomioon ryhmän dynamiikka, ja sen vaikutus haastattelutilanteeseen. Haastattelija joutui useasti esittämään kysymyksiä suoraan haastateltaville, jotta kaikki osallistuisivat keskusteluun. Haastattelijalta vaadittiin tilanteen tasalla pysymistä, ja taitoa olla läsnä ja rohkaista myös ryhmässä mahdollisesti syrjään jääviä henkilöitä puhumaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Tutkijalla tulee olla riittävä ymmärrys tutkimuksen kohteesta ja siihen liittyvistä ilmiöistä. Tässä opinnäytetyössä haastattelurunko pohjautui kirjallisuuteen. Haastattelurungon suunnittelu etukäteen antoi haastattelulle kehyksen, ja auttoi varmistamaan, että haastattelussa saatiin tutkimusongelman ja tutkimuksen tarkoituksen kannalta oleellista tietoa. Tätä tuotettua tietoa tarkastellaan pohdinta osiossa suhteessa kirjallisuudesta nousseisiin tutkimustuloksiin. (Puusa 2020b.)

## 5.2 Aineistonhallinta

Aineistohallinnansuunnitelman tarkoituksena oli varmistaa, että tutkimusaineiston suhteen noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimusaineiston vaarantuminen sekä mahdollinen aineiston jatkokäyttö otettiin myös huomioon. (Van den Eynden, Corti, Woollard, Bishop & Horton 2011: 6–7.)

Tässä opinnäytetyössä aineisto määräytyi haastateltavien (n=4) lukumäärän mukaan. Tässä opinnäytetyössä henkilötiedoista kerättiin vain opinnäytetyön kannalta välttämättömät tiedot. Tutkimuksen tekijälle tiedoksi jäi tutkittavan sähköpostiosoite, suostumus-

lomake, jossa on haastateltavan nimi ja allekirjoitus sekä ääni ja kuvatallenne haastattelusta. Taustatietoja ei erikseen kerätty. Tässä opinnäytetyössä käsiteltiin henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön eli EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen mukaan (Tietosuojalaki 1050/2018).

Haastattelut toteutettiin etänä ja tilaisuus tallennettiin. Tallennuspaikkana toimi haastateltavan tietokoneen kovalevy, josta aineisto siirrettiin Metropolian verkkolevy Z-ase-malle. Tietokone sekä Z-asema olivat salasanan ja käyttäjätunnuksen takana, joihin vain opinnäytetyöntekijällä oli pääsy. Haastattelun suostumuslomakkeet (Liite 3) kerät-tiin sähköisinä ja niitä säilytettiin myös Metropolian Z-aseamalla. Yhteydenpidossa käy-tettiin ainoastaan Metropolian sähköpostia, ja haastattelukutsu lähetettiin sähköpostilla yhteyshenkilön kautta haastateltaville.

Tutkimusaineistoa ja suostumuslomakkeita säilytetään Metropolian Z-aseamalla opin-näytetyöprosessin ajan, jonka jälkeen ne hävitetään. Tallennusmuotona tekstitiedos-toissa käytettiin docx-muotoa. Nauhoitetut haastattelut poistetaan ja kaikki data yli kir-joitetaan ja sen jälkeen ne hävitetään poistamalla. Kerättyä tietoa ei käytetä enää myö-hempiin tutkimuksiin.

### 5.3 Aineiston analyysi

Tässä opinnäytetyössä aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Analyysin avulla luotiin aineistoon selkeyttä. Laadullisen aineiston analyysin tavoitteena oli ku-vailla, ymmärtää ja tulkita tuotettua aineistoa ja luoda aineiston avulla mielekäs koko-naisuus ja tulkinta tutkittavalle asialle. (Kananen 2017: 132.) Aineiston analyysimene-telmäksi valikoitui aineistolähtöinen eli induktiivinen lähestymistapa, sillä aiheesta ei ol-lut aiempaa tuotettua teoriaa, johon analyysimatriisi olisi asettunut (Elo, Kajula, Tohmola & Kääriäinen 2022: 218).

Aineiston analyysi aloitettiin valmisteluvaiheella. Analyysiyksiköksi valikoitu lauseet tai ajatuskokonaisuudet, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. (Elo ym. 2022: 219.) Tässä opinnäytetyössä aineisto oli äänitteen muodossa ja se litteroitiin eli purettiin ensin teks-timuotoon. Haastattelujen litterointi oli tärkeä vaihe aineiston analyysin kannalta. Sen avulla tutustuttiin omaan aineistoon ja hahmotettiin kokonaisuuksia. Litteroinnissa tar-kasteltiin aineistoa useaan kertaan. Aineistoa tulkittiin haastatteluun osallistujien näkö-kulmasta, mutta samalla katsottiin aineistoa tutkijan silmin. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvuori 2017: 437.)

Aineisto litteroitiin eli auki kirjoitettiin tekstiksi huolellisesti. Litteroitua tekstiä kertyi yhteensä 33 sivua fontilla Calibri 11 ja riviväli 1,5. Litteroinnin tarkkuustasoa määrittä tutkimuskysymys ja tällöin oli otettava huomioon, oliko tarpeen litteroida haastateltavien puheessa olevia taukoja, tai äänenpainoja. (Hyvärinen ym. 2017: 427–429.) Työssä ei ollut tarkoitus analysoida piilossa olevaa sisältöä kuten puheiden taukoja, hiljaisuutta tai reaktioita kysymyksiin, joten näitä ei huomioitu litteroinnissa. Litteroinnin jälkeen aineistoon perehdyttiin huolellisesti ja se luettiin läpi ennen varsinaisen analyysin aloittamista. Tämän avulla saatiin hahmotettua kokonaiskuva aineistosta, ja pystyttiin tarkastelemaan vielä tutkimuskysymyksiä suhteessa aineistoon. (Elo ym. 2022: 219.) Litteroidusta aineistosta poistettiin kaikki tunnistetiedot. (Hyvärinen ym. 2017: 438). Kaikki tiedot joiden avulla haastateltavat voitaisiin tunnistaa muutettiin. Esimerkiksi haastateltavien nimet muutettiin puhujiksi sekä annettiin haastateltaville kirjainkoodi, jonka avulla opinnäytetyöntekijä erotti puhujat toisistaan. Urapolkua koskevat tunnistetiedot poistettiin, jotta haastateltavia ei olisi mahdollista tunnistaa.

Aineistoa käytiin läpi tutkimuskysymys kerrallaan. Jokaiselle tutkimuskysymykselle oli oma tiedosto, josta haettiin vastauksia tutkimuskysymykseen. Autenttiset lainaukset maalattiin tekstistä ja sijoitettiin taulukoihin ja viereen tehtiin pelkistetyt ilmaisut. Pelkistettyjen ilmaistujen jälkeen muodostettiin luokkia. Induktiivisessa sisällön analyysissä analyysiprosessi lähtee aineistosta, joka näkyy aineiston pelkistämisenä, ryhmittelynä ja abstrahointina. Pelkistäminen on sitä, että aineistosta koodataan ilmaisuja, jotka liittyvät tutkimuskysymykseen. Ryhmittelyssä yhdistetään pelkistetyistä ilmaisuista yhteenkuuluvat ja abstrahoinnissa muodostetaan yleiskäsitteiden avulla kuvaus tutkimuskohteesta. (Kyngäs & Vanhanen 1999.)

Taulukko 3. Esimerkki alkuperäisilmaisun pelkistämisestä

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaus
Että mä oon miettinyt, että jos tässä on mahdollisuus, että se [urapolkumalli] niinku auttaa sitten tulevaisuudessa, niin siksi mä siihen meninkin. #Z	Urapolku malli auttaa osaamisen kehitymisessä tulevaisuudessa.
No se oli, että kaikki kiinnostasi, mutta kaikki mahdolliset erikoisalut ja tuntuu jotenkin helpommalta valita jonkun yhden ja syventyä siihen. Koska nyt pysytyn keskittymään just siihen. #X	Urapolku malli mahdollistaa syventymisen yhdelle erikoisalalle.

Pelkistettyjen ilmaisujen luomisen jälkeen pelkistetyistä ilmaisuista etsittiin samaa tarkoittavat ilmaisut ja niitä lähdettiin yhdistelemään ja muodostamaan niistä alaluokkia. Luokittelun avulla aineisto tiivistyi. Analyysia sitten jatkettiin yhdistämällä samaa alaluokkaa olevia ilmaisuja yhdistäviksi yläluokiksi. (Tuomi & Sarajärvi, 2009: 109.)

Taulukko 4. Esimerkki analyysin etenemistä pelkistetyistä ilmaisuista yläluokkaan

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
Toive että työelämässä ymmärrettäisiin uuden hoitajan kokemattomuus #Y Ei oleteta ennakoon osaamisesta liikoja #W	Työyhteisön ymmärrys kokemattomuudesta	<b>Työyhteisön tuki</b>
Otetaan työpaikoilla hyvin vastaan. #W Yhteisöllisyyden tunne työpaikalla. #W Tunne siitä että on tervetullut. #X Työyhteisöllä on merkitystä viihtyvyyden kannalta. #Y	Työyhteisön positiivinen ilmapiiri	
Opetusmyönteinen ja motivoitunut työilmapiiri lisää opiskelijan tyytyväisyyttä. #Y Motivoituneet ohjaajat/perehdyttäjät tukevat työelämään siirtymistä. #Y Motivoituneet ohjaajat ja mentorit lisäävät opiskelijan innostuneisuutta. #X	Opetusmyönteinen henkilökunta	
Työyhteisössä kunnioitettaisiin opiskelijoita työyhteisön jäseninä. #X Tuetaan uutta työntekijää ja ei jätetä yksin. #W Kynnys kysyä neuvoa olisi matala. #Z	Opiskelijoiden tukeminen	

Analyysiä vietiin eteenpäin ja yläluokista muodostettiin vielä kokoavat pääluokat. Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä aineisto oli laajin, joten yläluokat yhdistyivät vielä pääluokiksi. Analyysin eteneminen pääluokkiin on kuvattu taulukossa 5.

Taulukko 5. Sairaanhoidajaopiskelijoiden kokemukset urapolkumallista analyysin eteneminen yläluokista pääluokkiin

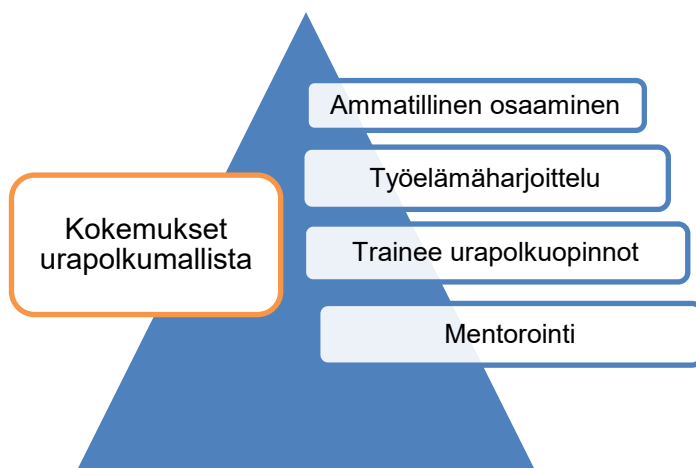
Pääluokat				
Yläluokat	<b>Ammatillinen osaaminen</b>	<b>Työelämäharjoittelu</b>	<b>Trainee-urapolkuopinnot</b>	<b>Mentorointi</b>
	Osaamisen kehittyminen urapolulla	Psyykkiset tekijät	Epäselvyydet urapolkumallissa	Mentoroinnin hyödynnettävyys
	Osaamisen kehittyminen harjoitteluympäristössä	Ohjauksen merkitys oppimiseen	Urapolun valinta	Tuki urapolulla
	Osaamisen syventymisen vähäisyys opintojen avulla	Haasteet harjoittelupaikoissa	Teoriaopetuksen laatu ja sisältö	
		Itsevarmuuden kasvu		

## 6 Tulokset

Opinnäytetyön tuloksissa löydettiin vastaukset kolmeen tutkimuskysymykseen. Tuloksissa nostettiin esiin opiskelijoiden kokemuksia urapolkumallista, kartoitettiin sairaanhoidajaksi siirtymisen tuen tarvetta sekä selvitettiin miten Trainee-urapolkumallia voitaisiin opiskelijoiden näkökulmasta kehittää.

### 6.1 Kokemukset urapolkumallista

Opinnäytetyössä haluttiin selvittää sairaanhoidajaopiskelijoiden kokemuksia urapolkumallista Trainee-projektissa. Kokemukset jaoteltiin aluksi yläluokkiin ja siitä vielä pääluokkien alle. Sairaanhoidajien esiin tuomat kokemukset koskivat **ammattillista osaamista, työelämäharjoitteluita, Trainee-urapolkuopintoja sekä mentorointia**.



Kuvio 1. Sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemukset urapolkumallista osa-alueittain

### 6.1.1 Ammatillinen osaaminen

**Ammatilliseen osaamiseen** liittyivät **osaamisen kehittyminen urapolulla sekä osaamisen kehittyminen harjoitteluympäristössä**. Opiskelijat toivat esiin sekä kokemuksia että odotuksia. Ammatillisen osaamisen kehittymiseen liittyi urapolun mukaisen substanssiosaamisen kehittyminen ja erikoisalaan syventyminen. Yhteen erikoisalaan syventyminen nähtiin mahdollisuutena kehittyä ammatillisesti yhdellä erikoisalalla.

Ja itse lähdin silleen, että hyppäsin siihen vaan niin kun ajatuksella, että hei että tällöinen niinku trainee-opinto on niinku tosi hyvä mahdollisuus [kehittyä ammatillisesti]. #Y

Tuntuu jotenkin helpommalta valita jonkun yhden [urapolun] ja syventyä siihen. Koska nyt pystyn keskittymään just siihen. #X

Kun mä tiesin, että semmoinen olisi kuitenkin niin kun mielenkiintoinen semmoinen polku ja että on kiva niin kun hypätä vähän syvemmin yhteen polkuun. #Y

Odotettiin että Trainee-urapolkumalliin sisältyvät erilaiset opinnot, kuten innovaatioprojekti, tuottavat tulevaisuudessa opiskelijoille osaamista valitulla urapolulla. Opiskelijat eivät vielä olleet käyneet kyseisiä kursseja, mutta heillä olisi odotuksia opintoihin sisältyvien kurssien hyödyistä osaamisen kehittämisessä omalla urapolulla.

...On kiva, että voi sitä [innovaatioprojektia] hyödyntää siihen, että kun sitten just sitä omaa osa-aluetta. Niinku siihen [omaan urapolkuun] voi syventyä enemmän tämän kautta. #X

No mulla oli tulossa nyt keväällä niinku toi yks kurssi mikä nyt se olikaan, innovaatio, että niin että mä en tiedä tuleekohan sitten siellä jotain [urapolkuun liittyvää syväosaamista]. #Z

Ammatillisen osaamisen kehittyminen urapolkumallissa liittyi vahvasti työelämäharjoitteluihin. Sairaanhoidajaopiskelijat kokivat, että työelämä oli se paikka, mikä opetti ammatillisesti kaikista eniten.

Mä oon niin alussa muutenkin näissä hoitajan opinnoissa mutta toki niinku tekemällä oppii ja niinku mä oon nytten jo 2 päivässä oppinut [urapolun] asioista vaikka kuinka paljon. #Y

Että niinku sä opit siinä hirveän paljon enemmän tai no sä voit lukea kirjoista, mutta että kun sä oot siellä [harjoittelussa] niin siellä oppii. #X

Koettiin että itse tekemällä oppii parhaiten ja harjoitteluyksiköt antavat konkreettisen kuvan sairaanhoitajan työstä. Harjoittelut kehittävät myös työelämävalmiuksia kuten yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja ja stressinhallintaa. Urapolun mukaiset harjoittelut lisäävät urapolun mukaista substanssiosaamista.

Niin nyt kahdessa päivässä on saanut niinku parempaa kuvaa siitä koko hommasta. #Y

...jos siinä vaiheessa, missä me sitten teemme näitä kaikenlaisia kehittämisyhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja ja stressinhallintaa. Urapolun mukaiset harjoittelut lisäävät urapolun mukaista substanssiosaamista.

Opiskelijat kokivat että urapolkumallissa on mahdollisuuksia syväosaamisen kehittymiseen. Toisaalta sairaanhoidajaopiskelijoilla oli myös kokemus siitä, että osaamisen syventyminen vain vähän urapolkumallin mukaisten opintojen avulla. Kokemukset liittyivät lähinnä opintojen teoreettiseen sisältöön tai työelämätaitoihin, ja yhteyttä omiin urapolkuun oli ajoittain vaikea nähdä.

Mä en ainakaan nyt itse mitenkään huomannut sitä, että se trainee olisi lisännyt [osaamista] että nää just tulee niistä harkoissa, esim. nää vuorovaikutustaidot. #Z

...ei munkaan mielestä se oo näkynyt niissä teoriaopinnoissa silleen mitenkään, että on vaikka valinnut [tietyn erikoisalan]. #W

No ehkä itsellä tää trainee on näkynyt vaan eniten siinä, niinku harjoittelu paikoissa tähän mennessä. #W

Koettiin myös, että juuri työelämäharjoittelu on opettanut valtavasti, mutta Trainee-urapolulla opiskelu itsestään ei ole lisännyt syväosaamista. Opiskelijat olivat ehkä jopa

hieman yllättyneitä, että Trainee-opiskelijoiden opintojen rakenne oli samanlainen kuin muissakin sairaanhoitajaopinnoissa. Opiskelijoilla saattoi myös olla negatiivisia ennakkokäsityksiä tulevista opinnoista ja Trainee-urapolkumalliin liittyvistä kursseista.

### 6.1.2 Työelämäharjoittelu

Työelämäharjoittelut nousivat sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksissa paljon esille. Kokemukset työelämäharjoitteluista liittyivät **psykkisiin tekijöihin, itsevarmuuden kasvuun, ohjauksen merkitykseen oppimisessa, sekä haasteisiin harjoitteluympäristöissä.**

Kokemukset psyykkisistä tekijöistä liittyivät suurimmaksi osaksi koettuun stressiin. Osa opiskelijoista koki stressiä harjoitteluympäristöissä. Harjoittelujaksot olivat usein pitkiä ja niiden palkattomuus koettiin myös haastavana. Toisaalta opiskelijoilla saattoi olla kokemus, että harjoittelut ovat ajoittain niin lyhyitä, että mukavuusalueelle ei ehtinyt päästä. Jatkuvasti uusiin ympäristöihin meneminen vaatii opiskelijalta totuttelua uuteen työyhteisöön ja ympäristöön. Opiskelija saattoi myös kokea epävarmuutta omasta osaamisestaan ennen harjoitteluun menemistä, mikä lisäsi psyykkistä kuormittavuutta.

Kestää vähän aikaa niinku, että sä vähän niinku pääset siihen työympäristöön sitten. Mikä on niinku sitten samaan aikaan tosi stressaavaa, kun joutuu tekemään sitä uutta kierrosta [harjoittelupaikoissa] koko ajan. #Y

Onhan ne harjoittelut rankkoja, joissa 5 viikkoa. Sitten 200 tuntia sitten kun ei niissä saa palkkaa tai mitään että on ne tietenkin rankkoja. #Z

Tuntuu että meni sillain niinku sinne harkkaan vähän niinku silleen, että apua, en mä tiedäkään ehkä mitään sittenkään. #Z

Epävarmuudesta ja stressistä huolimatta koettiin myös, että harjoittelut **kasvattavat itsevarmuutta**. Harjoitteluissa saadut kokemukset kasvattivat paineensietokykyä ja kokemuksen myötä koettiin, että tilanteet työpaikoilla jännittävät vähemmän. Stressinsietokyvyn voitiin nähdä kehittyvän ja erilaiset kokemukset harjoitteluissa avarsivat mieltä ja tuntuivat mukavilta.

Mä oon paljon niinku suorasanaisempi mitä mä oon ennen ollut ja sitten uskallan puhua enemmänkin. Se tulee sieltä [harjoittelusta]. Että ei mikään tilanne oikein jännitä enää hirveästi, että kun menee siihen tilanteeseen. #Z



Kun olen käynyt niin kun mahdollisimman paljon sitä [oma erikoisala] polkua erilaisissa paikoissa läpi. Niin se tuo sitä vahvuutta sitten ja uskoo itseensä. #Y

Työpaikoilla saadut kokemukset kasvattivat ja luottamus omaan osaamiseen omalla urapolulla kehittyi matkan varrella. Oman urapolun mukaisen työn tekeminen lisäsi varmuutta omaan osaamiseen, ja kasvatti opiskelijan itsevarmuutta.

Kokemukset työelämäharjoitteluiden ohjauksesta ja etenkin **ohjauksen merkityksestä oppimiseen** korostui opiskelijoiden esiintuomissa kokemuksissa. Ohjaajilla nähtiin olevan suuresti merkitystä opiskelijan oppimiseen ja kehittymiseen sekä työpaikoilla viihtymiseen. Hyvä ohjaus koettiin motivoivana.

Että sillä on hirveästi niinku merkitystä kuka sua ohjaa ja se vaihtelee tosi paljon siitä, että miten sä niin kun viihdyt ja kehityt. #Y

No se [ohjaus] on ehkä antanut mulle enemmän motivaatiota. #X

Ohjaajan henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttivat myös opiskelijoihin. Ohjaajan ohjaushalukkuus sekä motivaatio ohjaukseen välittyi suoraan opiskelijoilla. Koettiin että motivoitunut ohjaaja on edellytys sille, että opiskelija oppii. Mukava ja ohjaamiseen halukas ohjaaja laskivat opiskelijoiden kynnystä kysyä ja pohtia asioita. Opiskelijaystävälliset työyksiköt jäivät mieleen ja ne nähtiin mahdollisina työpaikkoina tulevaisuudessa.

Mutta nyt kun siellä [harjoittelussa] on ollut niinku niin mukavat ohjaajat niin sitten se on tavallaan ollut mielenkiintoisempaa ja vähän niinku mukansa tempaavampaa. Uskaltaa jotenkin enemmän kysyä ja silleen pohottaa asioita. #W

Osalla opiskelijoista oli kokemuksia huonosta vuorovaikutuksesta ohjaajien kanssa, joka näyttäytyi esimerkiksi ohjaajien ohjaushaluttomuutena. Negatiiviset kokemukset ohjaajista vaikuttivat esimerkiksi siihen, että kyseiseen yksikköön ei ollut halukkuutta tulla työskentelemään tulevaisuudessa.

On mulle niinku myös tullut vastaan semmoisia, jotka on niinku sanonut että ei hän ole niinku halunnut olla tässä [ohjaamassa]. #Z

Kun sitten taas jos on vähän semmoiset ”niheet” ohjaajat jotka jättää sut vähän sinne heitteille yksin tekee ja olemaan niin sitten se on tosi tylsää ja sitten tulee vähän niinku semmoinen fiilis joo no en mä nyt ainakaan tänne halua. #W

Opiskelijat kokivat myös erilaisia **haasteita harjoitteluympäristöissä**. Opiskelijat kokivat aikatauluhaasteita ohjaajien kanssa. Trainee harjoitteluyksiköissä ohjaajien ja opiskelijoiden aikataulut eivät sopineet yhteen, ja tästä syystä ohjaaja saattoi poiketa nimeystystä ohjaajasta.

Ja sitten jos mun oma ohjaaja vaikka ei ole paikalla, niin silloin siellä on joku muu ja ei ei se tiedä niinku että mä oon vaikka joku traineepolkulainen. #Y

Opiskelijat kokivat myös, että harjoitteluyksiköt eivät olleet saaneet tarpeeksi informaatiota Trainee-projektista, sen tarkoituksesta tai tavoitteista. Koettiin että harjoittelupaikoissa ei tiedetty tarpeeksi Trainee-urapolkumallista ja opiskelijat saattoivat myös kokea pettymystä siitä, että ohjauksessa ja harjoittelupaikoissa ei ollut erityispiirteitä. Opiskelijoilla oli odotuksia, että Trainee-urapolkumallissa opiskelevilla ohjaus olisi harjoitteluympäristöissä parempaa.

...että ei välttämättä niin kun ne ole edes tietoisia, että mä oon trainee niinku [erikoisala] urapolulla, kun mä menin sinne, koska eihän siellä josta hoitajaa tiedoteta siitä. #Y

...mutta siellä on kyllä tosi monella niinku epäselvää mikä tää trainee niinku on. #W

Urapolun mukaisia harjoittelupaikkoja oli ajoittain vaikea saada tai koettiin että harjoittelupaikka ei liity omaan urapolkuun tai sen yhteyttä oli vaikea nähdä. Kompromisseja harjoittelupaikoista joutui myös tekemään ja menemään harjoittelupaikkaan, joka ei vastannut oman urapolun erikoisalaa. Koettiin että toisissa urapoluissa oli parempi mahdollisuus harjoittelupaikkojen soveltamiseen. Oman urapolun eli erikoisalan valinta vaikutti siihen, miten helposti löytyi harjoittelupaikka tai sitä pystyi soveltamaan.

No mulla on ainakin vasta tää niinku neljäs harkka, että mulla on nytten ekaa kertaa joku harkka missä mulla on niinku [valitun urapolun mukainen erikoisala] aiheena. #Z

Viime kevällä en saanut varattua trainee paikkaa. #X

Joo siinä kai jotenkin ajatus just, että ne [harjoittelut] vähän niinku tukisi sitä urapolkua. Mutta sitten en mä silleen ehkä itse suoraan näe niitä yhtäläisyyksiä. #W

Jokainen sairaanhoitajaopiskelija oli kokenut haasteita liittyen harjoitteluympäristöihin. Haasteet liittyivät lähinnä siihen, että harjoitteluyksiköillä ei ollut riittävästi tietoa Trainee-projektista sekä harjoittelupaikkojen saatavuuteen ja soveltamiseen sekä yksiköissä saatuun ohjaukseen.

### 6.1.3 Trainee-urapolku opinnot

Kokemukset urapolkuopinnoista koskivat **epäselvyyksiä urapolkumallista, urapolun valintaa sekä urapolkumallin teoriaopetuksen sisältöä ja laatua.**

Opiskelijat toivat esiin **epäselvyyksiä urapolkumallissa**. Kokemukset liittyivät esimerkiksi kokemukseen informoinnin ja tiedon puutteesta. Osa koki, että tiedottaminen on ollut puutteellista ja Trainee-projektin sisältö on jäänyt opiskelijalle epäselväksi. Urapolkuun on ehkä hypätty ilman kunnollista ennakkotietämystä sen sisällöstä. Koettiin että tieto Trainee-opiskelijaksi valitsemisesta tuli myöhään ja opiskelijat ovat hiukan hukassa omalla urapolullaan.

Niin sitten alkuun mä en tavallaan edes tiennyt, että mä oon trainee opiskelija ennen kuin jossain vaiheessa mulle tuli semmoinen niinku viesti että tervetuloa johonkin trainee tapaamiseen. #W

**Urapolun valintaan** liittyvät kokemukset liittyivät siihen, että urapolku piti valita melko aikaisessa vaiheessa opintoja ilman kokemusta hoitotyöstä tai urasta millä haluaa edetä. Konkreettinen hyöty urapolusta tulevaisuudessa myös mietitytti opiskelijoita. Koettiin että oli haasteellista valita urapolku, kun ei ollut riittävästi tietämystä sen sisällöstä.

Että jos ei ole valmiina ajatusta niin, että miten sä valikoit tavallaan sen urapolun sitten. #Y

Niin, että aika niinku silleen aikaisessa vaiheessa yhtäkkiä piti vaan tietää, että ok no tää polku. #Y

**Urapolkumalliin liittyvä teoriaopetuksen laatu ja sisältö nousi** myös kokemuksissa esille. Koettiin että oman urapolun mukaista teoriaopetusta voisi olla enemmän, ja asioita käydään ajoittain koulussa läpi liian nopeasti. Koettiin että opetus on samansisällöistä kuin muillakin sairaanhoitajaopiskelijoilla ja omaan urapolkuun syventymistä ei teoriaopetuksen myötä tapahdu.

...tulee tosi paljon vastaa semmoisia opettajia, että kyllä sitten huomaatte harjoittelussa. Että se välillä mua vähän ärsyttää. Olis niinku kuitenkin

kiva oppia se niinku kunnolla luokassa ennen kuin menee sitten sinne harjoitteluun #Z

Opiskelijat nostivat positiivisena tekijänä kuitenkin sen, että heillä oli harjoitteluissa sama ohjaava opettaja, jolloin opettajalla oli mahdollisuus tukea opiskelijaa ja tarkastella tämän etenemistä polulla.

#### 6.1.4 Mentorointi

Kokemukset mentoroinnista jäivät opiskelijoilla melko vähäisiksi. Kokemukset liittyivät kuitenkin **mentoroinnin hyödynnettävyyteen ja apuun urapolulla**. Opiskelijat kokivat, että tiedottaminen koulun puolelta mentoreista oli ollut epäselvää. Opiskelijat eivät oikein tieneet miten mentorointia voisi hyödyntää omalla urapolulla tai mitä asioita mentorin kanssa olisi hyvä käydä läpi. Mentori saattoi olla myös eri erikoisalalta kuin omalta urapolulta, ja tämä saattoi haastaa kokemusta mentoroinnin hyödynnettävyydestä.

Mä oon ollut vuoden siellä ja sitten mä sain nyt lähiaikoina tietää kuka se [mentori] on, niin siitä ei ole oikein ollut mitään sitten niinku viestintää. #Z

Mutta sitten sekin oli, että he oli niinku sisätautisia mentoreita ja mä olin kirurgisella [urapolulla]. #W

Opiskelijat, jotka olivat päässeet hyödyntämään mentorointia kokivat, että mentorin avulla opiskelijan näkemys urapolun mukaisesta hoitotyöstä voi laajentua. Mentorin ominaisuuksista mainittiin, että on tärkeää, että mentori on ilmaissut olevansa tavoitettavissa ja motivoitunut mentoroimiseen.

Mä sain ensimmäisen semmoisen tavallaan oman mentorin, jonka kanssa mä jotain niinku keskusteltiin ja se sano että voin aina laittaa just viestiä ja tämmöistä että jos tulee kysyttävää. #W

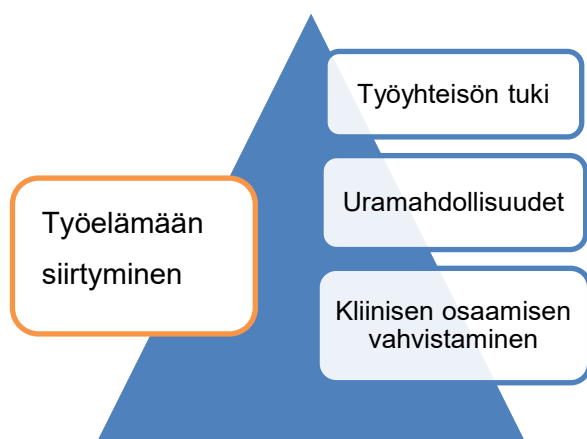
Toisaalta mentoreiden kanssa tapaamisia oli ollut vain vähän, ja mentorit itse eivät välttämättä olleet aina tietoisia omasta tehtävänkuvastaan. Kiireen vuoksi mentorointiin ei välttämättä ollut ollut aikaa.

Mulla oli yksi mentori, mutta sitten jostain syystä se vaihtui toiseksi mentoriksi niin syksyllä ja olen tavannut kerran hänet, silloin kun olin harjassa. #X

Hänellä itsellään ei ollut selkeää kuvaa mitä se mentorointi on ja ehkä sen takia oli vähän vaikeaa tehdä yhteistyötä. #X

## 6.2 Siirtymävaiheen tuen tarve

Sairaanhoitajaopiskelijoilta haluttiin saada näkemyksiä siitä, millaista tukea he kokevat tarvitsevansa siirtyessään työelämään. Työelämään siirtymisessä tunnistettiin tekijät, jotka liittyivät **työyhteisön tukeen, uramahdollisuuksiin sekä kliinisen osaamisen vahvistamiseen.**



Kuvio 2. Sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemus siirtymävaiheen tuen tarpeesta

Työelämään siirtymisen kynnyksellä opiskelijat toivovat ennen kaikkea **tukea työyhteisöltä**. Työyhteisöllä on merkittävä rooli uuden sairaanhoitajan siirtymävaiheessa ja uralla. Työyhteisön ymmärrys hoitajien kokemattomuudesta, vastaanottava ja opetusmyönteinen ilmapiiri tukevat ammattiin kasvamista.

Niinku että ymmärtäisi sitä tilannetta, että se voi olla ihan tosi uusi tilanne, että tää ihminen ei välttämättä ollut niinku hoitoalalla, vaikka ollenkaan ikinä. #Y

Ohjaajien ja perehdyttäjien roolilla nähtiin olevan suuri merkitys. Motivoitunut ohjaaja tai mentori lisää työtyytyväisyyttä ja innostusta omaa ammattia kohtaan sekä tukee näin myös työelämään siirtymistä. Opiskelijat haluavat näkyä tasavertaisina työyhteisön jäseninä ja kokea olonsa tervetulleiksi työyhteisöön.

Jos siinä on ihminen, joka on motivoituneempi ottaa sua vastaan siihen ympäristöön ja opettamaan. Niin silloin sä itsekkin oot ihan eri fiiliksillä. #Y

No ehkä se voi jotenkin, että otetaan hyvällä fiiliksellä vastaan. #W

Ja sitten ylipäätään työyhteisössä huomioitaisiin opiskelijoita ja niinku kunnioitettaisiin niitä. #Y

**Uramahdollisuuksiin** liittyivät toive siitä, että työympäristöissä työnkuvat ja työtehtävät olisivat selkeästi auki kirjoitettuna työpaikkakuvauksissa. Siirtymävaihetta helpottaisi myös tietoisuus erilaisista mahdollisuuksista sairaanhoitajana. Tukea toivottiin jo koulutuksen aikana ja että opiskelijoille esiteltäisiin erilaisia uramahdollisuuksia mitä sairaanhoitajan tutkinnon suorittuaan voi tehdä.

Että jos siellä [osaston kuvauksissa] olisi niinku vähän niinku että siellä kerrotais, että mitä siellä osastolla tehdään. #Y

Niin että mitkä on nää kaikki mahdollisuudet ja että missä kaikkialla mä voin työskennellä. #Z

**Kliinisen osaamisen vahvistaminen** näyttäytyi toiveena, että osaaminen varmistettaisiin työelämässä riittävällä perehdytyksellä. Koettiin myös, että siirtymisen kynnyksellä riittävä teoreettinen osaaminen olisi hallinnassa, ja tämä tulisi varmistaa riittävä teoriatiedon opetuksella koulutusohjelmassa. Kliinisten taitojen osalta koettiin, että harjoitteluita tulisi olla riittävästi, ja siellä sekä työelämässä saisi opetella työelämässä vaadittavia kädentaitoja yhdessä kokeneemman kollegan tai ohjaajan kanssa.

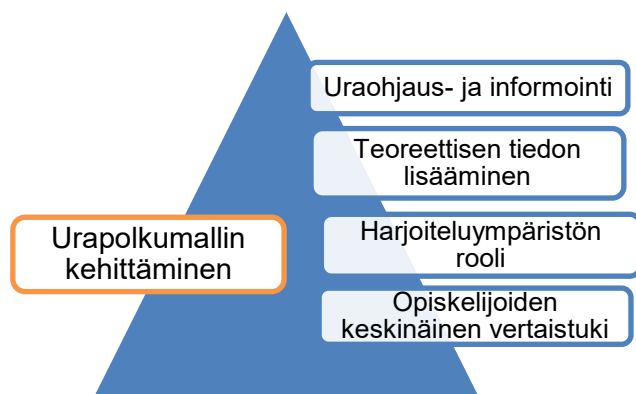
No ehkä varmaan jotain kliinisiä taitoja enemmän, että voisi vielä jotain semmoisia mitä ei ehkä jossain harkassa ole tullut niin voisi harjoitella tai paremmin käydä läpi vielä jonkun kanssa. #W

Kaipaisin enemmän teoriaa ennen harjoitteluja ja työelämään siirtymistä. #X

Riittävästä perehdytyksestä huolehtiminen ja kädentaitojen harjoittaminen ovat tärkeitä opiskelijoille. Työelämäharjoitteluiden monipuolisuus ja se että opiskelijat pääsevät turvallisessa ympäristössä harjoittelemaan taitoja koetaan tärkeänä.

### 6.3 Urapolkumallin kehittäminen

Sairaanhoitajaopiskelijoiden näkemyksissä urapolkumallin kehittämisessä nousi esiin aihealueita, jotka liittyivät **uraohjaukseen ja informointiin, teoreettisen tiedon lisäämiseen, harjoitteluympäristöjen rooliin** sekä **opiskelijoiden keskinäiseen vertaistukeen**.



Kuvio 3. Urapolkumallin kehittämisen osa-alueet sairaanhoitajaopiskelijoiden näkökulmasta

**Uraohjaukseen ja informointiin** kuuluvat tekijät liittyivät lähinnä koulun antamaan informaatioon urapolkumallista. Opiskelijat kaipasivat sitä, että kokonaisuudessaan Trainee-projektin sisältöä olisi avattu tarkemmin sekä asioita käyty tapaamisissa laajemmin läpi. Opiskelijat kokivat, että informaation kulku oli ajoittain puutteellista ja he kaipasivat Trainee-projektin ja urapolkumallin sisällön tarkempaa avaamista.

Etä olisi ollut vaikka jotkut tunnit että olis käyty läpi, että niin kun että tämmöinen olisi vaikka neuropolku niinku tarkemmin tai tämmöinen on se ja se polku. #Y

Opiskelijat kaipasivat myös **uraohjausta**. Toivottiin että urapolkuja ja niiden sisällä olevia hoitotyön erikoisaloja olisi esitelty tarkemmin, jotta opiskelijalla olisi ollut enemmän tietoa ennen erikoisalan ja urapolun valintaa. Opiskelijat kaipasivat enemmän tietoa työllistymismahdollisuuksista liittyen omaan urapolkuun.

Mutta toki olisi ollut ihan hauska kuulla, ehkä vähän niin kun tarkemmin [urapolusta]. #Y

No minä ehkä halusin tietää enemmän kaikista mahdollisuuksista ja mahdollisia työpaikoista ja työtehtävistä mitä mä voin siihen urapolkuun liittyen tehdä.” #X

Osa kaipasi myös tukea opettajilta urapoluille.

...Sitten voisi ne opettajatkin voisi vähän kysellä, että no miten missä mennään ja millä vauhdilla ym. #Z

**Teoreettisen tiedon** osaamisessa koettiin puutteita. Etenkin liittyen oman urapolun mukaiseen erikoisalaan, kaivattiin enemmän teoriaopintoja. Koettiin että urapolkuopiskelijoille tulisi kohdentaa omaan erikoisalaan liittyviä opintoja, ja näitä kaivattiin lisää

etenkin luentojen ja erilaisten valmentavien tehtävien muodossa. Koettiin myös, että ennen työelämäharjoitteluita olisi tarpeellista syventyä oman urapolun mukaisiin aihealueisiin enemmän. Kaivattiin enemmän opetusta luokkahuoneessa, jotta osaaminen olisi vaaditulla tasolla harjoitteluihin mentäessä.

Olis ollu kiva että kun valitsee tän polun niin olisi sitten vähän enemmän niinku siitäkin [urapolusta] teoriaa että se olisi ollut mahtavaa.” #Z

Olis niinku kuitenkin kiva oppia se niinku kunnolla luokassa ennen kuin menee sitten sinne harjoitteluun. #X

**Harjoitteluympäristöjen rooliin** urapolkumallissa liittyi vahvasti se, että opiskelijat toivoivat, että harjoittelupaikat olisivat yhteneväisempiä oman urapolun kanssa sekä mukana harjoittelujen sisällön suunnittelussa. Opiskelijat toivat esiin mietteitä siitä, että oli vaikea välillä nähdä oman urapolun ja harjoittelupaikan yhteyttä.

...sitten mun mielestä olisi niinku kiva, että niitä [harjoitteluita] olisi kuitenkin vähän enemmän niinku siihen omaan alueeseen liittyen.” #Z

Trainee-harjoittelupaikoilta toivottiin myös erilaista otetta harjoitteluihin ja että yksiköissä voitaisiin luoda Trainee-opiskelijoille erikseen valmentavia tehtäviä, jotka tukisivat urapolulla. Harjoitteluiden ohjauksessa toivottiin, että opiskelijoilla olisi aina erilliset Trainee-ohjaajat, jotka olisivat syventyneitä ja tietoisia urapolkumallista ja sen tavoitteista.

Harjoitteluissa tietyt ohjaajat, jotka aina ohjaisivat Trainee-opiskelijoita. #W

Toivottiin myös, että Trainee-opiskelijoita ohjaisivat vain ne ketkä olisivat siitä erityisen kiinnostuneita. Valinnanvaraa koskien oman urapolun mukaisia harjoittelupaikkoja tuotiin myös esille. Trainee-harjoittelupaikkoihin toivottiin myös parempaa informaatio Trainee-opintojen sisällöstä ja tarkoituksesta, jotta ohjaajat osaisivat ottaa tämän huomioon ohjauksessaan.

Että olisi semmoisia jotain tärkeitä niinku pointteja, että hei että oppisit tämän tai niinku vähän semmoista niinku tukea siihen harjoitteluun just tällä trainee polulla. #Y

Että ne (ohjaajat) olisi semmoisia ihmisiä, jotka olisi vähän motivoitunut siihen kuitenkin siihen tehtävään ja jotka selkeästi niin kun haluaisi saada niin kun oppilaan tai traineen. #Y



**Vertaistuki** nousi esiin myös kehitysehdotuksissa. Haastateltavat toivat esille toiveita siitä, että opiskelijoilla olisi enemmän yhteisiä tapaamisia. Toivottiin että näissä tapaamisissa käytäisiin läpi yhteisiä urapolkumalliin liittyviä asioita, ja samalla voisi saada vertaistukea. Toivottiin enemmän säännöllisyyttä tapaamisiin ja että pääsisi ryhmäytymään toisten Trainee-opiskelijoiden kanssa.

No ainakin aktiivisuus musta välillä tuntuu, että me nähdään niin harvoin tossa traineepolussa. Että jos nyt sitä [tapaamisia] olisi niinku useammin.”  
#Z

Niitten [toisten trainee-opiskelijoiden] kanssa myös pystyisi vähän olla keskenään, että voisi jutella tai niinku katsoa omia tilanteita verrata ja just sellasta ryhmäytymistä. #Y

Opiskelijat toivoivat enemmän yhteisiä ohjattuja tapaamisia. Yhteistyötä ja ajatusten vaihtoa toisten Trainee-opiskelijoiden kanssa toivottiin, sekä koulun tukea tähän.

## 7 Pohdinta

### 7.1 Tulosten tarkastelu

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Metropolian sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia sairaanhoitajien urapolkumallista Trainee-projektissa ja löytää tekijöitä, joiden avulla sairaanhoitajaopiskelijoiden urapolkuja ja siirtymistä työelämään voidaan tukea Trainee-urapolkumallin avulla. Sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemusten mukaan Trainee-urapolkumalli tarjoaa mahdollisuuksia osaamisen syventymiseen valitulla erikoisalalla työelämäharjoittelujen, urapolkuopintojen sisällön ja hyvän työelämäohjauksen avulla. Urapolkumallia on kuitenkin kehitettävä opiskelijanlähtöisemmiksi ja uraohjaukselta ja informoinnilla kulkua Trainee-projektin sisällä parantaa. Teoreettisen tiedon lisääminen, harjoitteluympäristöjen roolin selkeyttäminen sekä opiskelijoiden keskinen vertaistuki ovat tekijöitä, joiden avulla Trainee-urapolkumallia voidaan kehittää opiskelijalähtöisemmäksi. Tulevaisuudessa tulee myös varmistaa, että harjoittelupaikat vastaavat urapolkua. Työelämään siirtymisessä opiskelijat kaipaavat tukea työyhteisöltä, riittävästi tietoa uramahdollisuuksista sekä kliinisen ja teoreettisen osaamisen vahvistamista.

Sairaanhoitaja kasvaa ja muodostaa omaa urapolkuaan jo opintojen aikana. Opinnäytetyön tuloksissa oli havaittavissa samankaltaisuutta aihepiiriin liittyvien kansainvälisten

tutkimusten kanssa. Esimerkiksi tutkimuksissa tunnistetut tuen muodot ja hyödyt koskettavat myös Trainee-urapolkumallissa opiskelevia sairaanhoitajia. Myös työelämään siirtymisen kynnyksellä kohdatut haasteet näyttäytyvät sekä opinnäytetyön että aiempien tutkimusten tuloksissa.

Haastateltavat toivat esiin odotuksia ammatillisen osaamisen kehittymisestä valitulla urapolulla ja osaamisen kehittymisestä harjoitteluympäristöissä. Harjoitteluympäristöissä opiskelijoiden kliiniset taidot kehittyivät. Tutkimuksissa on todettu, että juuri työelämäharjoittelut, varsinkin viimeinen harjoittelu edistää sairaanhoitajaksi siirtymistä ja valmistaa hoitajia työelämän vaatimukseen (Kaihlanen ym. 2020).

Haastateltavat kokivat, että sairaanhoitajan työn oppii parhaiten työtä tekemällä. Heillä oli kokemus, että riittävä teoreettinen osaaminen tulee varmistaa koulun puolelta ja kliiniset taidot opitaan parhaiten käytännön työtä tekemällä työelämäharjoitteluissa. Toisaalta he nostivat esiin kokemuksen siitä, että teoreettisen tiedon hallinnassa koettiin puutteita. Etenkin liittyen oman urapolun mukaiseen erikoisalaan, kaivattiin enemmän teoriaopintoja ja opetusta luokahuoneissa, jotta osaaminen koettaisiin riittäväksi työharjoitteluihin mentäessä.

Ruotsissa tehdyn pitkittäistutkimuksen tuloksissa sairaanhoidon opiskelijat kokivat, että ammattilaisroolin kasvetaan pikkuhiljaa ja että kliiniset taidot opitaan työelämässä sekä harjoitteluissa. Koulutus antaa teoreettisia valmiuksia toimia sairaanhoitajana. (Lundell Rudberg ym. 2022.) Myös aiemmissa tutkimuksissa on havaittavissa, että tuoreet sairaanhoitajat kohtaavat monia haasteita ja vaatimuksia työelämään siirtyessä, sillä omaksuttavaa asiaa on paljon. Tuoreilla hoitajilla kokemus on, että koulutuksen ja työelämän välillä on aukkoja ja että annettu koulutus ja työelämässä vaadittavat taidot eivät aina kohtaa. (Ankers ym. 2017.)

Haastateltavat kokivat, että työelämässä työskentely kehitti erilaisia työelämävalmiuksia kuten yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja ja stressinhallintaa. Aiemmissä tutkimuksissa onkin havaittu, että siirtymistä helpottavilla interventioilla on voitu alentaa uusien hoitajien työssä kokemaa stressiä (Edwards ym. 2015; Tseng & Hwang 2021). Haastateltavat kokivat, että yhteen erikoisalaan syventyminen nähtiin mahdollisuutena kehittyä ammatillisesti. Trainee-urapolkumallin avulla mahdollistettiin osaamisen syventyminen, ja opinnot pääasiallisesti tukivat tätä. Trainee-urapolkumallia voikin pitää eräänlaisena tukiohjelmalla, jonka avulla työelämään siirtymistä voidaan tasoittaa.

On tunnistettu, että erilaiset tukiohjelmat voivat vaikuttaa siihen, että sairaanhoitajan työstä suoriudutaan paremmin erilaisten osa-alueiden osalta, jos opintojen aikana on käyty läpi erilaisia tuki-ohjelmia. Taiwanissa tehdyssä pitkittäistutkimuksessa tukiohjelman läpikäyneet hoitajat suoriutuivat verrokkiryhmään nähden paremmin tietyillä osa-alueilla. Näitä osa-alueita olivat esimerkiksi kliiniset taidot, biolääketiede, etiikka, kokonaisisuuden arviointi sekä työperäisen stressin kokeminen. (Tseng & Hwang 2021.)

Haastateltavat kaipasivat riittävästi teoriaopetusta luokkahuoneessa ja sen merkitys opinnäytetyön tuloksissa korostui. Opiskelijat kokivat tarpeellisena tutustua syvällisemmin oman urapolun mukaiseen teoriaan, jotta työelämässä pärjäisi. Hyödyntämällä erilaisia tukiohjelmia sairaanhoitajaopiskelijoille ja vastavalmistuneille hoitajille voidaan parantaa esimerkiksi kliinisiä taitoja, sekä ongelmaratkaisukykyä (Edwards ym. 2015; Kenny ym. 2021). Haastatteluissa saaduissa vastauksissa nousi esiin selkeästi tietty struktuuri ja tuki, jota Trainee-urapolkumallissa kaivattiin, jotta ammatillinen osaaminen kehittyisi. Kaivattiin koulun sekä työelämän yhteistyötä, riittävän teoreettisen tiedon osaamisen varmistamista sekä toisaalta kädentaitojen oppimisen ja harjoittamisen mahdollistamista työelämässä. Tutkimuksista on myös todettu, että vastavalmistuneet hoitajat kaipaavat standardoituja tuen muotoja (See ym. 2023). Opinnäytetyön tulokset nostavat esille sen, että koulutuksen sisällön on vastattava työelämän tarpeita.

Ammatillisen osaamisen kehittyminen urapolkuopinoissa liittyi vahvasti työelämäharjoitteluihin. Haastateltavat kokivat, että työelämä oli se paikka, mikä opetti ammatillisesti kaikista eniten. Toisaalta koettiin riittämättömyyden tunnetta työpaikoille siirtyessä ja pelkoa omasta osaamattomuudesta. Harjoittelujaksot olivat pitkiä, ja haastateltavat kokivat stressiä uusiin työympäristöihin mentäessä. Jatkuvat ympäristön muutokset ja työyhteisöihin tutustuminen koettiin kuormittavana. Aiemmissä tutkimuksissa on todettu, että uudet vastavalmistuneet hoitajat kokevat stressiä työelämään siirtymisen kynnyksellä, ja tietynlainen ”häkeltymisen tunne” sekä kokemus omasta osaamattomuudesta näyttäytyy. (See ym. 2023.)

Haastateltavat kokivat, että mukavuusalueelle pääseminen kesti aina hetken ja jatkuvasti uusiin ympäristöihin meneminen vaatii totuttelua uuteen työyhteisöön ja tämä voidaan kokea stressaavana. Samanlaisia tuloksia on havaittavissa Ankers ym. 2017, tutkimuksessa, jossa vastavalmistuneet hoitajat joutuvat kiertämään useilla osastoilla, ja tämä lisäsi hoitajien koettua stressiä. Opinnäytetyön tuloksissa on havaittavissa, että ympäristön jatkuva vaihtuvuus aiheuttaa kuormittumista. Toisaalta tämä myös kasvatti

haastateltavien stressinsietokykyä ja kokemuksen myötä itsevarmuus kasvoi. Työelämän näkökulmasta on tärkeää, että opiskelijat saavat positiivista vahvistusta harjoitteluiden aikana.

Haastateltavien oma kokemus siitä, että teoreettisen tiedon hallinnassa on puutteita, saattoi myös lisätä kuormittavuuden tunnetta. Toisaalta tukitoimilla kuten mentoroinnilla, pidennetyllä perehdytyksellä, riittävällä kliinisten taitojen opettelulla voidaan lisätä sairaanhoitajaopiskelijoiden ja kokemattomien hoitajien osaamista ja tätä kautta vähentää stressin kokemista sekä lisätä itsevarmuuden tunnetta (Kenny ym. 2021; Edwards ym. 2015; Rush ym. 2019).

Haastateltavat toivat esille työelämäharjoitteluissa tapahtuvan ohjauksen ja sen merkityksen opiskelijan oppimiseen ja kehittymiseen. Tämän lisäksi hyvällä ohjauksella oli vaikutusta työpaikoilla viihtymiseen. Ohjaajan motivaatio opiskelijan ohjaamiseen näkyi opiskelijoille. Myös aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että positiivisella ohjaaja-opilassuhteella sekä ohjaajien ohjaustaitojen tukemisella voidaan tukea sairaanhoitajaopiskelijoiden työvalmiutta. (Edward ym. 2017.) Haastateltavat kokivat, että työpaikalla viihtymiseen ja tulevan työpaikan valintaan ohjaajan käytöksellä oli suora vaikutus. Työympäristöllä on nähty olevan merkitystä uusien hoitajien sitoutumisessa organisaatioon. (Rush ym. 2019, Boyd-Turner ym. 2016).

Opinnäytetyön tuloksissa on havaittavissa että opiskelijaystävälliset paikat nähdään mahdollisina tulevaisuuden työpaikkoina, kun taas negatiivisella ohjauskokemuksella oli suora vaikutus halukkuuteen työskennellä kyseisessä yksikössä. Kaihasen 2020, tekemässä tutkimuksessa on myös todettu, että sairaanhoitajaksi siirtymistä viimeisen ohjatun harjoittelun aikana voidaan edistää harjoittelun suunnitelmallisuudella sekä ohjauksen laadun varmistamisella. Työelämän näkökulmasta onkin syytä kiinnittää huomiota työelämäharjoitteluiden ohjaukseen, sillä hyvän ohjauksen avulla työyksiköt voivat saada sitoutettua alan opiskelijoita yksiköihin jo opintojen aikana. Organisaation johdon tulee huomioida, että opiskelijoiden ohjaukseen on olemassa työyksiköissä riittävästi resursseja.

Työelämään siirtymisessä haastateltavat kaipasivat erityisesti tukea työyhteisöltä. Työyhteisöllä nähtiin suuri rooli viihtyvyyden kannalta, ja motivoitunut ja ohjausmyönteinen henkilökunta tukevat ammattiin kasvamisessa. Toivottiin että työyhteisössä olisi ymmärrystä uusien hoitajien kokemattomuudesta, sekä motivaatiota auttaa ja ohjata. Kynnys kysyä neuvoa tulisi olla matala ja uutta työntekijää ei saisi jättää yksin. Tutkimuk-

sisä onkin todettu, että uransa alussa olevat hoitajat kaipaavat etenkin työyhteisön tukea (Feeg ym. 2020; Kaihlanen 2020; Ankers ym. 2017; Boynd-Turner 2016) siirtymävaiheen shokkivaiheessa, ammatillisessa kasvussa sekä työyhteisöön sosiaalisuudessa (Kaihlanen 2020; Hampton ym. 2021).

Haastateltavien vastauksissa nousi esille myös kunnioitus ja toivottiin että työelämä kunnioittaisi opiskelijoita työyhteisön jäsenenä myös ennen valmistumista. Yhteisöllisyyden merkitys korostui vastauksissa. Näiden tulosten perusteella, jokainen työyhteisön jäsen voi myös omalla toiminnallaan vaikuttaa suoraa opiskelijoiden viihtymiseen ja työyksiköihin sitoutumiseen. Myös tutkimusten mukaan omistautuneet, kokeneet ja helposti lähestyttävät työelämäohjaajat sekä muu henkilökunta vaikuttavat positiivisesti valmistuvien sairaanhoitajien kokemuksiin työelämään siirtymisestä. (Ankers ym. 2017; Boynd-Turner ym. 2016).

Työelämään siirtymisen kynnyksellä haastateltavilla saattoi olla tunne, että työpaikkoja tai tehtäviä ei ole selkeästi kuvattuna, mikä haastaa oman paikan löytämistä. Työpaikoilta toivottiin tukea myös opiskelijoiden omille urapoluille. Uraohjauksen merkitys myös korostui, ja opiskelijat kaipasivat tietoa omista uramahdollisuuksista sekä työtehtävistä. Sairaanhoitajien opintoihin tulisi sisältyä jo opintojen aikana uraohjausta, ja työpaikkojen työtehtävien kuvaukset tulisi olla selkeitä, jotta opiskelijoilla olisi mahdollisuus hakeutua oman urapolun mukaisiin työtehtäviin. Aiemman tutkimuksen mukaan harjoittelujen aikana saadulla uraohjauksella voidaan vaikuttaa siihen, että opiskelijat valitsevat kyseisen yksikön työpaikakseen (Boynd-Turner ym. 2016).

Haastateltavat kokivat tärkeänä mahdollisuuden kliinisten taitojen kehittäminen ja harjoitteluun yhdessä työelämäohjaajan kanssa. Koettiin että riittävä perehdytys työtehtäviin sekä teoriaosaamisen vahvistaminen helpottaisivat työelämään siirtymistä. Tutkimuksissa onkin havaittu esimerkiksi pidennetyn perehdytyksen positiivisen merkityksen sairaanhoitajan uralle siirtymisessä. (Kenny ym. 2021; Edwards 2015.) Tällä voidaan myös merkittävästi parantaa uusien hoitajien työtyytyväisyyttä (Kenny ym. 2021). Työelämän ja koulutuksen tehtävänä onkin huolehtia siitä, että uransa alussa olevilla hoitajilla sekä alan opiskelijoilla on sairaanhoitajan ammatissa vaadittavat tiedot sekä taidot.

Trainee-urapolkumallissa tärkeänä tuen muotona oli mentorointi. Urapolkumallissa mentorien tarkoitus on tukea opiskelijoita valitulla erikoisalalla ja jakaa omaa substanssiosaamistaan. Tutkimuksissa on havaittu, että mentoroinnin hyödyntäminen jo opintojen aikana voi auttaa sairaanhoitajaopiskelijoita valmistautumaan työelämään ja jaka-

maan kokemuksia (Lavoie-Tremblay ym. 2020). Haastateltavien kokemukset mento-roinnista opinnäytetyön toteutushetkellä olivat vielä melko vähäisiä. Toisaalta haasta-teltavat toivat esille, että mentorin avulla opiskelijan näkemys urapolun mukaisesta hoi-totyöstä voi parhaimmillaan laajentua. Opiskelijoiden mielestä mentorin ominaisuuksilla oli merkitystä mentori-aktori suhteeseen. Mentorin tulisi olla tavoitettavissa sekä moti-voitunut mentoroimiseen, sekä saada tehtävään asianmukainen koulutus. Tutkimuk-sissa on todettu, että humanistinen suhde aktorin- ja mentorin välillä sekä koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö ovat tekijöitä onnistuneeseen mentorointikokemukseen (Lee & Chiang 2021).

Myös Thomson ym. (2017) tutkimuksessa nousi esille, että parhaimmillaan mentoroin-nin avulla tullaan osaksi työyhteisöä, mikä lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä myös säännöllinen palautteen anto mahdollistaa ammatillisen kehittymisen. Toisaalta taas negatiivisella kokemuksella mentoroinnista voi olla negatiivisia vaikutuksia amma-tilliseen itsetuntoon ja kokemus että työhön siirtymiseen ei olla valmiita. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että opiskelijat pääsisivät säännöllisesti hyödyntämään mentorointia opiskelujen aikana. Mentoroinnin optimaalinen hyödyntäminen vaatiikin työelämän sekä koulun tiivistä vuoropuhelua mentoroinnin tarkoituksesta ja päämäärästä ja tätä tulisi kehittää.

## 7.2 Eettisyys ja tietosuoja

Tieteellistä tutkimusta voidaan pitää eettisesti hyväksyttävänä ja luotettavana, vain jos sen suorittamisessa on noudatettu hyvän tieteellisen käytännön tapoja. Opinnäytetyön teon aikana noudatettiin tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. (Tenk 2023: 12.) Luotettavuus varmistettiin opinnäytetyön suunnittelussa, menetelmässä ja analyysissä. Suunnittelu- ja toteutusvaiheet oli selkeästi dokumentoitu. Opinnäytetyön suunnittelussa otettiin huomioon myös aiempi tutkimustieto. Rehellisyyttä noudatettiin rapor-toinnissa, ja opinnäytetyön tulokset esitettiin avoimesti ja yksityiskohtia salaamatta. (Tenk 2023: 12.) Opinnäytetyössä rehellisyys korostui tulosten tallentamisessa, esittä-misessä sekä arvioinnissa. Yleiseen huolellisuuteen pyrittiin tallentamalla tulokset tark-kaan ja huolellisesti. Rehellisyys näkyi siinä, että opinnäytetyön tulokset esitettiin niitä vääristelemättä ja aineistonhallinta kirjattiin raporttiin. (Tutkimuseettinen neuvottelu-kunta 2019: 6.) Opinnäytetyössä arvostus näkyi kunnioittamalla tiedeyhteisössä muiden työtä ja viittaamalla muiden töihin asianmukaisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023: 13).

Opinnäytetyössä sovellettiin tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia tiedonhankinta, tutkimus ja arviointimenetelmiä. Opinnäytetyössä tutkimuksen teko suunniteltiin, toteutettiin ja raportoitiin, ja aineisto oli asiallisesti tallennettu. Tutkimusluvut olivat ennen tutkimuksen aloittamista hankittuna, ja eettisen ennakoarvioinnin tarve oli otettu huomioon. Tässä opinnäytetyössä eettiselle ennakoarvioinnille ei ollut perusteita. Ennen opinnäytetyön prosessin aloittamista oli yhteyshenkilön kanssa sovittu oikeudelliset ja tekijyyttä koskevat periaatteet, ja vastuut. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019: 6.)

Tutkimuseettikan huomioiminen on osa hyvää tieteellistä käytäntöä. Laadullisessa tutkimuksessa eettiset kysymykset täytyy liittää kaikkiin tutkimuksen vaiheisiin aina aihevalinnasta tutkimusten julkaisuun sekä aineiston arkistointiin. Ihmiseen kohdistuvassa tutkimuksessa eettisyys on konkreettista, ja tutkittavien ihmisarvoa, yksityisyyttä ja itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa. (Vuori.) Opinnäytetyön prosessissa huomioitiin koko ajan tutkittavien kohtelu sekä oikeudet ja tällä haluttiin varmistaa tutkittavien luottamus tutkijaan sekä tieteeseen. Opinnäytetyössä tutkittavien yksityisyyttä kunnioitettiin. Itsemääräämisoikeus näyttäytyi tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutena ja esille tuotiin myös se, että tutkimukseen osallistumisen voi peruuttaa missä vaiheessa tahansa. Haastateltavia ei myöskään houkuteltu tutkimukseen. Tutkittaville annettiin toitudenmukainen kuvaus tutkimuksen tavoitteista sekä kirjallisesti, että sanallisesti ennen haastattelun alkua. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019: 8–9.) Haastattelujen aikana tutkittavilla oli oikeus pitää halutessaan kameraa kiinni, mikä lisäsi haastateltavien itsemääräämisoikeutta.

Tutkimustulokset kirjattiin asiallisesti, ja niitä ei vääristelty. Hyvä tieteellinen käytäntö korostaa rehellisyyttä, tarkkuutta ja huolellisuutta jokaisessa tutkimuksen vaiheissa (Vuori). Tähän opinnäytetyötä tehdessä kiinnitettiin jatkuvasti huomiota, ja huolellisuuden pyrkiminen oli jokaisessa vaiheessa prioriteetti. Tutkimuksen eettisyyteen liittyi keskeisesti myös pyrkimys tuottaa uutta ja merkityksellistä tietoa asioista, josta emme vielä tiedä tarpeeksi. Tutkimusprosessin alkaessa oli jo suunniteltu ja pohdittu yhteistyökumppanin kanssa, miksi juuri tämän opinnäytetyön aiheen tutkiminen on hyödyllistä ja kenen kannalta, ja se on asiallisiin lähteisiin nojaten perusteltu. (Vuori.)

Tutkimusaineiston analyysi vaiheessa eettisyys nousi keskeiseen rooliin. Tärkeänä teemana oli haastateltavana olevien ihmisten suojeleminen, esimerkiksi siten että puhtaaksi kirjoitetuissa aineistoissa ei mainittu tai käytetty osallistujien nimiä, vaan heidät koodattiin kirjaimin ja tuloksia esitellessä ei käy ilmi kenestä haastateltavasta on kysymys. Analyysi vaiheessa huomioitiin että haastattelutilanteiden uudelleen elämisen eli

puhtaaksi kirjoittamisen kohdalla voi nousta esiin erilaisia tunteita ja ajatuksia. Tähän kiinnitettiin huomiota ja aineistoa tarkasteltiin useampaan otteeseen, jotta ei ohitettaisi havaintoja, tai lausahduksia, jotka olisivat tutkimuksen kannalta merkityksellisiä mutta toisaalta poimittaisiin aineistosta vain ne asiat mitkä vastaavat tutkimuskysymykseen. (Kylmä & Juvakka 2007:153–154.)

Tutkimustuloksia julkaistaessa yleisperiaatteena oli, että tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden yksityisyyttä suojeltiin. Tämä varmistettiin anonymisoimalla aineisto, ja sillä että turhia henkilö- tai tunnistetietoja ei tuloksissa mainittu. Tutkittaville ei luvattu täyttä tunnistamattomuutta, sillä se ei ole täysin varmasti toteutettavissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019.) Haastattelun kohteena olevat edustivat tiettyä mahdollisesti tunnistettavissa olevaa ryhmää, mutta ryhmän sisällä olevien yksilöiden tunnistaminen pyrittiin minimoimaan aineiston käsittelyn sekä julkaistujen tuloksien avulla. Jokaisen haastateltavan kokemukset pyrittiin tuomaan tasapuolisesti näkyville, ja tämä näkyi siinä, että suoria lainauksia pyrittiin valikoimaan tasaisesti jokaisen haastateltavan joukosta.

Tässä opinnäytetyössä eettisyyttä huomioitiin koko prosessin ajan. Aineistohallinta oli suunniteltu ja kirjattu, tutkimusluvat ja tutkimussuunnitelma asianmukaisesti laadittu ja haastatteluun osallistuvien osallistujien vapaaehtoisuutta sekä itsemääräämisoikeutta kunnioitettu. Tutkimuksesta kieltäytyminen oli missä vain kohtaa tutkimusta sallittua. Opinnäytetyö on myös tarkistettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

### 7.3 Luotettavuus

Opinnäytetyön luotettavuuden arviointi on tärkeä osa laadullista tutkimusta. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi kohdistuu koko prosessiin. Opinnäytetyön luotettavuutta tarkastellessa arvioidaan tutkimusaineiston keräämistä, aineiston analyysia sekä tulosten raportointia. Tieteellisessä tutkimuksessa tavoitteena on tuottaa mahdollisimman luotettavaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Luotettavuutta arvioidessa selvitetään, miten totuudenmukaista tietoa tutkimuksella on kyetty tuottamaan. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida esimerkiksi tarkastelemalla uskottavuutta, siirrettävyyttä, luotettavuutta ja vahvistettavuutta. (Kylmä & Juvakka 2007: 127; Korstjens & Moser 2018: 120.)

Uskottavuudella tarkoitetaan sitä miten todellisia työstä sadut tulokset ovat, kun ne suhteutetaan kerättyyn aineistoon (Korstjens & Moser 2018: 121). Täytyy pohtia, onko



otoskoko riittävä. Yksi otoskoon arvioinnin tärkeys on aineiston saturoituminen. Saturoitumisella tarkoitetaan aineiston kylläntymistä. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston määrä tarpeellisuuden määrittää kuitenkin se, että aineistoa tarvitaan vain sen verran kuin aineiston sekä asetetun tutkimuskysymyksen kannalta on välttämätöntä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tässä opinnäytetyössä pienestä otannasta huolimatta saturoitumista vastauksissa tapahtui. Haettiin kokemuksia urapolkuopinnoista, ja opiskelijoiden esiintuomat haasteet sekä kehittämiskohteet olivat samansuuntaisia.

Luotettavuutta arvioidessa on tarkasteltava myös siirrettävyyttä ja luotettavuutta. Siirrettävyydellä tarkoitetaan sitä missä määrin tuloksia voidaan siirtää muihin yhteyksiin. Opinnäytetyön tuloksia on mahdollista siirtää muihin yhteyksiin ja havaita samankaltaisuuksia. (Korstjens & Moser 2018: 121.) Trainee-projektista on tehty alkuvuonna 2024 toinen opinnäytetyö ja tulokset olivat samansuuntaisia, mikä vahvistaa osaltaan tämän opinnäytetyön siirrettävyyttä ja luotettavuutta. Luotettavuutta lisää myös se, että tulokset nousevat aineistosta, ja huolellisella analyysillä on varmistuttu siitä, että tulokset eivät ole opinnäytetyön tekijän näkökulmista tehtyjä. (Korstjens & Moser 2018: 122.)

Opinnäytetyössä on kuvattu minkälaisesta laadullisesta tutkimuksesta on kysymys. Tämän jälkeen tutkimuksen tarkoitus sekä tutkimustehtävä on nimetty ja perusteltu. Tutkimustehtävän selkeyttä ja perusteltavuutta, sekä niiden soveltumista laadulliseen tutkimukseen on pohdittu. (Kylmä & Juvakka 2007: 130–131.) Laadullisessa tutkimuksessa tärkeää on määritellä ja rajata tutkittava ilmiö tai ongelma jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa. Tutkimuksen tekeminen edellyttää valitun aiheen aihepiiriin ja siihen liittyvien tutkimusten perehtymiseen. Olemassa olevaan teoriaan ja opinnäytetyön aihepiiriin liittyviin tutkimuksiin tutustumalla on luotu pohja opinnäytetyölle ja sen paikalle muiden tutkimusten joukossa. Tässä opinnäytetyössä teoriaa on kuvattu ja sen avulla on jäsennellyt omaan aiheeseen liittyvät keskeiset käsitteet ja ilmiöt. (Gunther & Hasanen.)

Opinnäytetyön tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta lisää se, että aineisto kerätään sieltä missä ilmiö esiintyy. Haastattelututkimusta tehdessä on otettava huomioon se, että raportissa on selkeästi kuvattu kysymykset, joita tutkimuksessa on käytetty. (Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2020.) Kohderyhmäksi valittiin henkilöt, joilla oli kokemuksia tukittavasta aiheesta. Haastattelurungon rakentamisessa hyödynnettiin aihealueita, jotka liittyivät Trainee-projektiin sekä perustuivat tutkimusaihetta koskevaan kirjallisuuteen. Luotettavuuden lisäämiseksi kirjallisuushaun tulokset on esitelty taulukossa, jotta lukijalle käy ilmi mistä ilmiöstä Trainee-projektin ympärillä on kyse.

Koska aineisto kerättiin haastattelemalla, on tärkeää myös arvioida haastattelutilanteiden vuorovaikutusta sekä esimerkiksi vastaamiseen vaikuttaneita tekijöitä (Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2020). Haastattelut järjestettiin etänä ja opiskelijoilla oli mahdollisuus pitää haastattelussa kamerat kiinni. Nämä seikat mahdollisesti vaikeuttivat ryhmähaastattelussa ryhmäytymisen sekä spontaanisti tapahtuvan keskustelun toteutumista. Toisaalta kameran kiinni pitäminen saattoi myös helpottaa avoimesti puhumista. Ryhmähaastattelun haasteellisuus näyttäytyi siinä, että kaikki osallistujat saatiin osallistumaan keskusteluun. Haastattelut purettiin äänimuodosta tekstimuotoon. Huolellinen litterointi eli aukikirjoittaminen oli tärkeä osa kokonaisuuden hahmottamista. Tässä opinnäytetyössä huolehdittiin, että ääni oli litteroitu riittäväällä tarkkuudella, jotta voitiin varmistaa analyysi luotettava eteneminen. (Elo ym. 2022: 2019.)

Analyysin luotettavuutta arvioidessa keskeistä on tutkijan kyky ajatteluun. Analyysi tulee olla kuvattuna, jotta lukijalla on mahdollisuus seurata analyysia ja arvioida mihin se on perustunut. Tulokset tulee kuvata totuudenmukaisesti ja tuloksia tulisi arvioida suhteessa aikaisempaan tutkimukseen. Tämä osoittaa sen, kuinka monipuolisesti ilmiötä on tarkasteltu. (Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2020.) Opinnäytetyössä pyrittiin kuvaamaan analyysi lukijalle mahdollisimman tarkasti, jotta sitä olisi helppo seurata. Analyysiprosessia kuvattiin taulukoiden avulla. Taulukoiden avulla haluttiin vahvistaa analyysin luotettavuutta osoittamalla lukijalle, että tulos on saavutettu analyysin avulla eikä sattumanvaraisesti tai opinnäytetyöntekijän oman tulkinnan kautta. (Elo ym. 2022: 223.)

Analyysivaiheessa kriittisenä vaiheena oli alkuperäisilmaisujen muodostaminen sekä niiden luokittelu alaluokiksi. Analyysissa pyrittiin huomioimaan, että luokat vastaavat tutkimuskysymyksiin. (Elo ym. 2022: 224.) Analyysia tehdessä tähän kiinnitettiin huomiota ja aineistosta poimittiin vain niitä asioita, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. Yleisesti aineiston riittävyttä on arvioitu suhteessa tutkimuksen tarkoitukseen. Tutkimustulosten raportointivaiheessa on kiinnitetty huomiota miten selkeä ja luettava raportti on ja siihen, miten lukija voi seurata tutkimuksen päättelyä ja arvioida sitä. Tutkimuksen aineisto, tulokset ja päätelmät on pyritty kuvamaan selkeästi suhteessa toisiinsa. (Kylmä & Juvakka 2007:132–133.) Raportointivaiheessa käytettiin autenttisia lainauksia osoittamaan tulosten yhteys alkuperäisaineistoon. Alkuperäisten lainausten käytön tarkoituksena oli vahvistaa tutkijan tekemän tulkinnan uskottavuutta ja tämän kautta tutkimuksen luotettavuutta. Lainauksia valittiin raporttiin, mutta ne esitettiin niin, ettei niistä voinut tunnistaa yksittäistä vastaajaa. (Elo ym. 2022: 223)

Tässä opinnäytetyössä reflektiivisyyttä huomioitiin koko tutkimusprosessin ajan. Reflektiolla tarkoitetaan oman toiminnan kriittistä analysoimista koko tutkimusprosessin ajan. Opinnäytetyötä arvioitiin kaikista näkökulmista; lähtökohdista, etenemisestä sekä lopputuloksisista. (Saarananen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.) Koko prosessin ajan tarkasteltiin mitä on tehty, sekä myös sitä mitä jätetty tekemättä. Lähtökohdat työlle oli mietittynä ja kirjattuna, etenemistä dokumentoitiin analyysissa ja lopputulokset kirjattiin tulososioon asiallisesti.

Tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä voidaan parantaa kriittisellä ja arvioivalla työasenteella. Laadullisessa tutkimuksessa tämä arviointi on kokonaisvaltaista tarkastelua koko tutkimuksen prosessin ajan. On hyvä miettiä ja perustella miksi ja miten tutkimus toteutetaan, mitä tutkimusaiheen valinnasta seuraa. Luotettavuutta lisää, kun nämä seikat ovat kirjattuna ylös, ja tutkimusprosessin jokainen vaihe on perusteltu lukijalle. (Saarananen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.) Tässä opinnäytetyössä kriittistä työasennetta on kuljetettu läpi koko prosessin. Opinnäytetyön tutkittava aihe on perusteltu lähdeviitteisiin nojaten. Laadullisen tutkimusotteen valikoituminen oli luonnollinen, sillä kyseessä oli pilotti hanke. Tieteellisessä tutkimuksessa on perusteltua miettiä onko tarve tiedon aukko, uuden näkökulman vai esimerkiksi terveystieteellinen tarve (Kylmä & Juvakka 2007: 130–131.) Opinnäytetyön tuottama tieto on merkityksellistä sillä se tuottaa tuoretta tietoa pilottihankkeelle.

## 7.4 Johtopäätökset

Sairaanhoitajaopiskelijat kokevat stressiä työelämään siirtymisessä, ja tätä tulee tukea läpi opiskelun ja työuran. Uraohjauksen merkitys korostuu jo opintojen alusta lähtien. Koulutukseen, työelämään ja organisaatioihin tulee luoda selkeät rakenteet opiskelijoiden tukemiseksi. Kun opiskelijoita tuetaan ja kokemuksia kuunnellaan ja huomioidaan läpi urapolkuopintojen, saadaan heitä sitoutettua hoitotyöhön ja organisaatioihin. Organisaatioissa johtamisen avulla työelämässä voidaan vastata opiskelijoiden tuen tarpeeseen kouluttamalla henkilökuntaa ja mentoreita. Työelämän tulee tiedostaa uransa alussa olevien sairaanhoitajien tuen tarve ja organisaatioissa tulee keskittyä kannustavaan ja kunnioittavaan ilmapiiriin ja opiskelijoiden kunnioittamiseen työyhteisön jäseninä.

Trainee-urapolkumallin sisällä on jo olemassa hyviä rakenteita ja tunnistettuja tukitoimia, joiden avulla sairaanhoitajaopiskelijoiden työelämään siirtymistä ja osaamista voidaan tukea. Opinnäytetyön tulosten perusteella on kuitenkin havaittavissa, että urapolkumallia tulee kehittää entistä opiskelijalähtoisemmäksi. Tunnistamalla opiskelijoiden

kokemat haasteet työelämään siirtymisessä, voidaan ehkäistä uralta lähtemisen aikeita. Opiskelijoiden työelämään siirtymistä voidaan tukea keskittymällä urapolkumallin sisällön kehittämiseen sekä vahvistamalla yhteistyötä ja vuoropuhelua koulutuksen ja työelämän välillä. Urapolkujen sisällön tulee olla riittävän hyvin kuvattuna, jotta sairaanhoitajaopiskelijoiden osaaminen valitulla erikoisalla voi tarkoituksenmukaisesti vahvistua.

## Lähteet

Ankers, Matthew & Barton, Christopher & Parry, Yvonne 2017. A phenomenological exploration of graduate nurse transition to professional practice within transition to practice program. *Collegian* 25. (2018) 319–325.

Benner, Patricia 1993. Aloittelijasta asiantuntijaksi. Suomentanut Toivanen, Kristiina. Kolmas painos. WSOY.

Boyd-Turner, Danni & Bell, Elaine & Russell, Alison 2016. The influence student placement experience can have on the employment choices of graduates: A pediatric nursing context. *Nurse Education in Practice* 16. 263–268.

Buure, Tuija 2022. Trainee-projektin projektipäällikkö. Helsinki. Suullinen tiedonanto 24.4.2022.

Coco, Kirsi 2020. Erikoissairaanhoidossa tarvittava osaaminen. Kysely tehyläisille sairaanhoitajille- sairaanhoitajien näkemyksiä. Tehyn julkaisusarja B, selvityksiä 1/20. <[https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020\\_b1\\_erikoissairaanhoidossa\\_tarvittava\\_osaaminen\\_-\\_kysely\\_tehylaisille\\_sairaanhoitajille\\_id\\_14898.pdf](https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b1_erikoissairaanhoidossa_tarvittava_osaaminen_-_kysely_tehylaisille_sairaanhoitajille_id_14898.pdf)> Viitattu 1.2.2022

Edwards, Deborah & Hawker, Clare & Carrier, Judith & Rees, Collin 2015. A systematic review of the effectiveness of strategies and interventions to improve the transition from student to newly qualified nurse. *International Journal of Nursing Studies* 52. 1253–1268.

Edward, Karen-Leigh & Ousey, Karen & Playle, John & Giandinoto, Jo-Ann 2017. Are new nurses work ready - The impact of preceptorship. An integrative systematic review. *Journal of Professional Nursing* 33(5). 326–333.

Elo, Satu & Kajula, Outi & Tohmola, Anniina & Kääriäinen, Maria 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede* 34 (4). 215–225.

Europass, Euroopan unioni a. Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF). <https://europa.eu/europass/fi/europass-tyokalut/eurooppalainen-tutkintojen-viitekehys>. Viitattu 9.2.2024

Europass, Euroopan unioni b. Kahdeksan EQF-tason kuvaus. <https://europa.eu/europass/fi/description-eight-eqf-levels>. Viitattu 11.2.2024

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2005/36/EY ammattipätevyyden tunnustamisesta. Annettu 7. syyskuuta 2005. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:02005L0036-20140117>. Viitattu 8.10.2023

Eriksson, Elina & Korhonen, Teija & Merasto, Merja & Moisio, Eeva-Liisa 2015. Sairaanhoitajien ammatillinen osaaminen- Sairaanhoitajakoulutuksen tulevaisuus-hanke. Ammattikorkeakoulujen terveysalan verkosto, Suomen sairaanhoitajaliitto ry ja kirjoittajat. Porvoo: Bookwell Oy.

Feeg, Veronica & Mancino, Diane, Vasquez-Clarfield, Blanca & Garrison, Christopher & Mahler, Eileen & Vance, Connie 2022. A National Perspective on New Nurse Graduate Transition To Practice: Secondary analysis of the National Student Nurses' Association 2022. *Nursing economics* 40 (4). 167–185.

Fukanda, Mika 2018. Nursing Competency: Definition, Structure and Development. *Journal of Medical Sciences*. 61 (1). 1–7. <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5871720/>> Viitattu 7.10.2022.

Gunther, Kirsi & Hasanen, Kirsi. Tutkimuksen suunnittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.). *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/tutkimuksen-suunnittelu/>>. Viitattu 12.2.2024

Hampton, Kimberly & Smeltzer, Suzanne & Ross, Jennifer 2021. The transition from nursing student to practicing nurse: An integrative review of transition to practice programs. *Nurse Education in Practice* 52. 1–8.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2001. *Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.

Hyväri, Susanna & Vuokkila-Oikkonen, Päivi. 2020. Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus. <<https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642#kvali>>. Viitattu 12.2.2024

Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.) 2017. *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino.

Hyvärinen, Matti & Suoninen, Eero & Vuori, Jaana. Haastattelut. Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>> Viitattu 28.4.2022

Järvinen, Tiina & Virtanen, Heli & Kajander-Unkuri, Satu & Salminen, Leena 2021. Nurse educators' perceptions of factors related to the competence of graduating nursing students. *Nurse Education Today* 101.

Kaihlanen, Anu-Marja 2020. From a nursing student to a registered nurse. Final clinical practicum facilitating the transition. Turun yliopiston julkaisuja. <<https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/148946/AnnalesD1466Kaihlanen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Viitattu 26.4.2022

Kananen, Jorma 2017. *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kenny, Amanda & Dickson-Swift, Virgiana & McKenna, Lisa & Charette, Martin & Rush, Kathy & Stacey, Gemma & Darvill, Angela & Leigh, Jacqueline & Burton, Rob & Phillips, Graig 2021. Interventions to support graduate nurse transition to practice and associated outcomes: A systematic review. *Nurse Education Today* 100. 1–10.

Korstjens, Irene & Moser, Albin 2018. Series: Practical guidance to qualitative research. Part 4: Trustworthiness and publishing. *European Journal of General Practice* 24 (1). 120–124. < <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29202616/>> Viitattu 3.3.2024

Kotila, Jaana & Axelin, Anna & Fagerström, Lisbeth & Flinkman, Mervi & Heikkinen, Katja & Jokiniemi, Krista & Korhonen, Anne & Meretroja, Riitta & Suutarla, Anna 2020. Sairaanhoidajien uudet työnkuvat- laatua tulevaisuuden sotepalveluihin. < <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2020/01/Laajavastuinen-sairaanhoitaja-muuttaa-sote-palveluita.pdf>> Viitattu 5.3.2023

Kupias, Päivi & Salo, Matti 2014. *Mentorointi 4.0*. E-kirja. Helsinki: Talentum Media.

Kylmä, Jari & Juvakka, Taru 2007. *Laadullinen terveystutkimus*. 1. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kyngäs, Helvi & Vanhanen, Liisa 1999. Sisällönanalyysi. *Hoitotiede* 11(1). 3–12.

Lavoie-Tremblay, Mélanie & Sanzone, Lia & Aube, Thalia & Bigras, Catherine & Cyr, Guylaine & Primeau, Gilbert 2020. A university/healthcare institution mentorship programme: Improving transition to practice for students. *Journal of nursing management* 28 (3). 585–594.

Lee, Natalie & Chiang, Vico 2021. The mentorship experience of students and nurses in pre-registration nursing education: A thematic synthesis of qualitative studies. *Nursing & Health Sciences* 23 (1). 69–86.

Leveälähti, Samuli & Nieminen, Jenna & Nyysölä, Kari & Suominen, Vihtori 2019. Toimittanut Kotipelto, Suvipilvi. *Osaamisrakenne 2033*. Alakohtaiset tulevaisuuden osaamistarpeet ja koulutuksen kehittämishaasteet- Osaamisen ennakointifoorumin ennakointituloksia. *Opetushallitus raportit ja selvitykset 2019:14*. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisrakenne\\_2035.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisrakenne_2035.pdf) Viitattu 30.3.2022

Lindberg, Maria & Carlsson, Marianne & Engström, Maria & Kristofferzon, Marja-Leena & Skytt, Bernice 2020. Nursing student's expectations for their future profession and motivating factors- A longitudinal descriptive study from Sweden. *Nurse Education Today* 84. 1–6

Lindgren, Anne 2020. Valmiudet työharjoitteluun, Tehyn opiskelijajäsenten näkemyksiä työharjoittelusta ja niihin liittyvistä valmiuksista. Tehyn julkaisusarja B. *Selvityksiä 3/20*. < [https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020\\_b3\\_valmiudet\\_tyoharjoitteluun\\_-\\_opiskelijajäsenten\\_nakemyksia\\_id\\_16040.pdf](https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b3_valmiudet_tyoharjoitteluun_-_opiskelijajäsenten_nakemyksia_id_16040.pdf)> Viitattu 2.6.2022.

Lundell Rudberg, Susanne & Westerborn, Margareta & Sormunen, Taina & Scheja, Max & Lachman, Hanna 2022. Undergraduate nursing students' experience of becoming a professional nurse. *BMC nursing* 21 (1). 1–10.

Opetusministeriö 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeisen opinnot ja vähimmäisopinnot. Opetusministeriön työryhmä muistioita ja selvityksiä 24. < <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80112/tr24.pdf>> Viitattu 20.4.2022

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019. Tutkintoon johtavan koulutuksen kehittäminen tukemaan sosiaali- ja terveystieteiden uudistamista. Opetus ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:24. < [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161661/OKM\\_24\\_2019\\_Tutkintoonjohtavakoulutus.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161661/OKM_24_2019_Tutkintoonjohtavakoulutus.pdf?sequence=4&isAllowed=y)> Viitattu 5.6.2022.

Opintopolku. Sairaanhoidaja AMK. Koulutuksen perustiedot. <<https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.000000000000000000249>> Viitattu 1.11.2023

Puusa, Anu 2020a. Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.) & Aaltio, Iiris. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus. Luku 6.

Puusa, Anu 2020b. Näkökulmia laadullisen aineiston analyysiin. Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.) & Aaltio, Iiris. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus. Luku 9.

Price, Sheri L & McGillis Hall, Linda & Tomblin Murphy, Gail & Pierce, Bridget 2018. Evolving career choice narratives of new graduate nurses. *Nurses Education in Practice* 28. 86–91.

Rush, Kathy L & Janke, Robert & Duchscher, Judy E & Phillips, Robyn & Kaur, Satvir. 2019. Best practices of formal new graduate transition programs: An integrative review. *International Journal of Nursing Studies* 94. 139–158.

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <[https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_4.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_4.html)> Viitattu 29.4.2022.

Sairaanhoidajat 2023. Laajavastuinen hoitotyö- sairaanhoidajan uramalli lähellä ihmistä. < [https://sairaanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2023/04/APN-raportti-2023\\_final.pdf](https://sairaanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2023/04/APN-raportti-2023_final.pdf)> Viitattu 22.5.2023

Salminen-Tuomaala, Mari & Herttua, Niina 2021. Hoitotyön työelämän ja koulutuksen sujuva vuoropuhelu tuottaa osaamista ja kehittämistä. *SeAMK-verkkolehti*. <<https://lehti.seamk.fi/hyvinvointi-ja-luovuus/hoitotyon-tyoelaman-ja-koulutuksen-sujuva-vuoropuhelu-tuottaa-osaamista-ja-kehittamista/>> Viitattu 4.4.2022

See, Ester Cai Wah & Koh, Serena Siew Lin & Baldram, Sara & Shorey, Shelay 2023. Role transition of newly graduated nurses from nursing students to registered nurses: A qualitative systematic review. *Nurse Education Today* 121.



Silén-Lipponen, Marja & Korhonen, Teija (toim.) 2020. Osaamisen ja arvioinnin yhteinäistäminen sairaanhoitajakoulutuksessa-YleSHarviointi-hanke. Savonia-ammattikorkeakoulun julkaisusarja 5/2020. Kuopio: Savonia-ammattikorkeakoulu.

Siltanen, Hannele & Hamari, Lotta & Heikkilä, Kristiina & Marin, Kaisa & Parisod, Heidi & Holopainen, Arja 2023. Hoitosuosituksen laadinta- käsikirja suositustyöryhmille. Versio 3.0. Helsinki: Hoitotyön tutkimussäätiö. < <https://hotus.fi/wp-content/uploads/2023/10/hoitosuosituskasikirja-30.pdf>> Viitattu 4.3.2024

Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Kliinisen hoitotyön erikoisosaaminen- Kehittämisedotukset tukemaan työelämän muutosta. < [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78989/STM\\_raportti.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78989/STM_raportti.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Viitattu 19.4.2022

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Uusia käytäntöjä ja rakenteita näyttöön perustuvan hoitotyön osaamisen kehittämiseen. Ehdotukset työelämälle ja koulutukselle. Sosiaali- ja terveysministeriö raportteja ja muistioita 2020:30. Helsinki. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162120/STM\\_2020\\_3\\_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162120/STM_2020_3_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Viitattu 29.9.2022

Sosiaali- ja terveysministeriö 2021. Kliinisen hoitotyön erikoisalut – Ehdotukset kliinisesti erikoistuneen sairaanhoitajan osaamisen kehittämiseksi. Helsinki. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163719/STM\\_2021\\_36\\_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163719/STM_2021_36_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Viitattu 8.5.2022.

Tevameri, Terhi 2021. Katsaus sote-alan työvoimaan. Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. Työ- ja elinkeinoministeriö: Helsinki. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM\\_2021\\_02\\_t.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Viitattu 15.4.2022

Thomson, Robert & Docherty, Angie & Duffy, Raymond 2017. Nursing students' experiences of mentorship in their final placement. *British Journal of Nursing* 26 (9). 514–521.

Tietosuojalaki 1050/2018. Annettu Helsingissä 5.12.2018. < <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20181050>> Viitattu 5.5.2022.

Tseng, Ming-Yueh & Hwang, Shioh-Li 2021. "SURVIVAL" intervention program effect on student nurses' transition to staff nurses: A-quasi-experimental study. *Nurse Education in Practice* 56. 1–7.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. E-kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. <[https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf)> Viitattu 8.5.2022

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkaus-epäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. < [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)> Viitattu 3.3.2024

Van den Eynden, Veerle & Corti, Louise & Woollard, Matthew & Bishop, Libby & Horton, Laurence 2011. Managing and sharing data. University of Essex. <https://dam.ukdataservice.ac.uk/media/622417/managingsharing.pdf> Viitattu 8.5.2022

Vuori, Jaana. Tutkimusetiikka. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tieto arkisto. < <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menelmaopetus/kvali/tutkimuseiikka/tutkimuseiikka-ihmistieteissa/>> Viitattu 8.5.2022

World Health Organization 2020. State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs, and leadership. <<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331677/9789240003279-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Viitattu 15.4.2022

## Liite 1: Taulukko sairaanhoitajien työelämään siirtymisestä aiemmissa tutkimuksissa

Tutkimuksen tiedot	Otos	Tutkimuksen tarkoitus	Tutkimusmenetelmä	Keskeiset tulokset
1. Edwards, Deborah & Hawker, Clare & Carrier, Judith & Rees, Collin 2015. A systematic review of the effectiveness of strategies and interventions to improve the transition to newly qualified nurse. International Journal Of Nursing Studies 52 (7). 1254–1268	N=30	Määritellä käytetyimpien tukistrategioiden muodot vastavalmistuneiden sairaanhoitajien tukemiseen työelämään siirtymävaiheessa sekä arvioida niiden vaikutusta yksilöihin ja organisaatioon.	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus	Siirtymistä helpottavat interventiot/strategiat lisäsivät kompetenssia, työtyytyväisyyttä, kriittistä ajattelukykyä, vähensivät stressiä ja ahdistusta.  Tunnistettuja tuen muotoja olivat kollegoiden tuki, mentorointi, simulaatio sekä pidennetty perehdytys.
2. Kenny, Amanda & Dickson-Swift, Virginia & McKenna, Lisa & Martin, Charette & Rush, Kathy & Stacey, Gemma & Darvil, Angela & Leigh, Jacqueline & Burton, Rob & Phillips Craig 2021. Interventions to support graduate nurse transition to practice and associated outcomes: A systematic review. Nurse Education Today 100. 1–10.	N=130	Dokumentoida interventiot, jotka tukevat ja helpottavat valmistuneen sairaanhoitajan siirtymistä yliopistosta käytännön työhön erilaisissa terveydenhuoltoympäristöissä. Tunnistaa valmistuneen sairaanhoitajan siirtymistä tukevien toimenpiteiden vaikutukset sairaanhoitajalle, potilaalle/asiakkaalle sekä terveydenhuollonorganisaatioille.	Monimenetelmäinen systemaattinen katsaus	Siirtymävaihetta tukevat ohjelmat sisälsivät yhteisiä tukitoimia: riittävä teoreettinen opetus, kliinisten taitojen opetus ja kehittäminen, perehdytys sekä mentorointi.  Suurin osa tuki-ohjelmista lisäsi kriittistä ajattelua, kliinistä päätöksentekokykyä, ongelmanratkaisukykyä, itseluottamusta sekä työtyytyväisyyttä.
3. Rush, Kathy & Janke, Robert & Duchscher Judy & Phillips, Robyn & Kaur, Satvir 2019. Best practices of formal new graduate transition programs: An integrative review. International Journal of Nursing Studies 94. 139–158.	N=76	Tavoitteena oli tunnistaa parhaita käytäntöjä sairaanhoitajien siirtymävaihetta tukevista ohjelmista.	Integratiivinen kirjallisuuskatsaus	Useita erilaisia tukiohjelmia, yhteisiä elementtejä olivat nimetyt ohjaajat, mentorointi, vertaistuki.  Suurin osa ohjelmista kasvatti osaamista ajan kanssa, mutta selkeää korrelaatiota tyytyväisyyden tai siirtymisen ei ollut näkyvissä.  Uusien hoitajien kompetenssi ja itseluottamus lisääntyi, ja työympäristön ominaisuudet vaikuttivat siirtymiseen ja organisaatioon sitoutumiseen.

Tutkimuksen tiedot	Otos	Tutkimuksen tarkoitus	Tutkimusmenetelmä	Keskeiset tulokset
4. Tseng, Ming-Yueh & Hwang, Shioh-Li 2021. "SURVIVAL" intervention program effect on student nurses' transition to staff nurses: A-quasi-experimental study. Nurse Education in Practice. 56. 1–7. Taiwan	N=110 Verrokki-ryhmä=72 Koe-ryhmä=38	Tarkoituksena selvittää "SURVIVAL"- interventio-ohjelman vaikutuksia hoitotyön osaamiseen, minäpystyvyyteen, työperäiseen stressiin sekä työssä pysymiseen opiskelijoilla, jotka ovat vasta valmistuneet kaksivuotisesta hoitotyön ohjelmasta.  Tuloksia vertailtiin näillä osa-alueilla ennen kuin osallistujat aloittivat ohjelman, sekä yhden, kolmen, kuuden ja kahdentoista kuukauden kohdalla.	Pitkittäistutkimus	Koeryhmän edustajat suoriutuivat verrokki-ryhmään nähden huomattavasti paremmin yleisten kliinisten taitojen, biolääketieteen perusteiden, etiikan, kokonaisuuden arvioinnin, työn minäpystyvyyden sekä työperäisen stressin suhteen.
5. See, Ester Cai Wah & Koh, Serena Siew Lin & Baldrum, Sara & Shorey, Shelay 2023. Role transition of newly graduated nurses from nursing students to registered nurses: A qualitative systematic review. Nurse Education Today 121	N=25	Kuvata vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemuksia sairaanhoitajan rooliin siirtymisestä.	Laadullinen systemaattinen katsaus	Neljä tunnistettua pääteemaa olivat: kokemus tiedon/osaamisen puutteesta, häkeltymisen kokemus kliinisessä ympäristössä, työyhteisön tuen tärkeys ja kokemus hoitajan roolissa toimimisesta. Vastavalmistuneet hoitajat toivoivat standardoituja tuen muotoja.
6. Edward, Karen-Leigh & Ousey, Karen & Playle, John & Giandinoto, Jo-Ann 2017. Are new nurses work ready- The impact of preceptorship. An integrative systematic review. Journal of professional Nursing 33 (5). 326–333.	N=15	Tunnistaa vastavalmistuneiden ja ennen rekisteröitymistä olevien sairaanhoitajien työelämävalmiuksia ja siirtymistä tukevia toimintamalleja.	Integratiivinen kirjallisuuskatsaus	Työvalmiutta lisääviä tekijöitä olivat: positiivinen ohjaajaoppilassuhde, työelämässä toimivien ohjaajien roolin tukeminen, toimintamallien hyödyntäminen sekä riittävä kliinisen hoitotyön harjoittaminen.
7. Hampton, Kimberly & Smeltzer, Suzanne & Ross, Jennifer 2021. The transition from nursing student to practicing nurse: An integrative review of transition to practice programs. Nurse Education in Practice 52. 1–8.	N=13	Tunnistaa siirtymistä tukevien ohjelmien vaikutus noviisi sairaanhoitajien kokemukseen siirtymävaiheesta.	Integratiivinen kirjallisuuskatsaus	Uransa alussa olevat sairaanhoitajat kaipasivat työyhteisöltä tukea liittyen siirtymävaiheen shokkiin, työyhteisöön sosiaalistumiseen ja ammatilliseen kasvuun.

Tutkimuksen tiedot	Otos	Tutkimuksen tarkoitus	Tutkimusmenetelmä	Keskeiset tulokset
8. Kaihlanen, Anu 2020. From a nursing student to a registered nurse. Final clinical practicum facilitating the transition. Turun yliopiston julkaisuja. Suomi	N=712	Määrittää tekijät, jotka viimeisessä ohjatussa harjoittelussa voivat edistää siirtymistä opiskelijasta sairaanhoitajaksi.	Poikkileikkaustutkimus	Viisi päätekijää, jotka edistävät sairaanhoitajaksi siirtymistä viimeisessä harjoittelussa: valmistautuminen työn vaatimuksiin, työyhteisön jäsenenä oleminen, harjoittelun suunnitelmallisuus, opettajan osallistuminen sekä harjoitteluiden ohjauksen laatu.
9. Lundell Rudberg, Susanne & Westerborn, Margareta & Sormunen, Taina & Scheja, Max & Lachman, Hanna 2022. Undergraduate nursing students' experience of becoming international nurse. A longitudinal study. BMC nursing 21 (1). 1–10. Ruotsi	N=43	Tutkimuksen tarkoituksensa oli tutkia sairaanhoidon opiskelijoiden kokemuksia kompetenssien kehittymisestä koulutuksen aikana	Pitkittäistutkimus	Ammattilaisrooli kehittyi vähitellen, teoreettinen tieto opittiin koulussa ja kliiniset taidot työelämässä ja harjoitteluissa.
10. Feeg, Veronica & Mancino, Diane & Vasquez-Clarfield, Blanca & Garrison, Christopher & Mahler, Eileen & Vance, Connie 2022. A National Perspective on New Nurse Graduate Transition To Practice: Secondary analysis of the National Student Nurses' Association 2022. Nursing economics 40 (4). 167–185. USA	N=3601	Tarkoituksena kuvata ajankohtaisia tilastoja liittyen vastavalmistuneiden hoitajien työllistymiseen, haasteisiin joihin hoitotyön koulutuksessa valmistauduttiin sekä kokemuksiin työelämään siirtymisessä.	Kyselytutkimus	Uudet hoitajat työllistyivät hyvin. Hoitajat kokivat stressiä työympäristössä eniten akuuteissa tilanteissa, työmäärässä ja vastuussa sekä yksiköiden resurssien puutteessa. Stressiä vähensi potilaiden kanssa kommunikointi, kollegoiden tuki sekä ammattiryhmien välinen yhteistyö. Mentorointia hyödyntävät uudet hoitajat kokivat vähemmän stressiä ja olivat itsevarmempia.
11. Lavoie-Tremblay, Mélanie & Sanzone, Lia & Aube, Thalia & Bigras, Catherine & Cyr, Guylaine & Primeau, Gilbert 2020. A University/healthcare institution mentorship programme: Improving transition to practice for students. Journal of Nursing Management. 20 (3). 586–594. Kanada	N=31	Tarkoituksena oli kuvata yliopistotasaisen mentorointi ohjelman vaikuttavuutta, jonka tarkoituksena oli valmistaa hoitotyön opiskelijoilta työelämään viimeisen opiskeluvuoden aikana.	Haastattelu- ja kyselytutkimus	Hoitajat kokivat mentoroinnin auttavan valmistautumisessa työelämään jo opintojen aikana.  Mentoroitavat kaipasivat tietoa työelämän käytännön tilanteista, ja kokemusten jakaminen mentoreiden kanssa valmisti heitä kohtamaan näitä tilanteita.

Tutkimuksen tiedot	Otos	Tutkimuksen tarkoitus	Tutkimusmenetelmä	Keskeiset tulokset
12. Lee, Natalia & Chiang, Vico 2021. The mentorship experience of students and nurses in pre-registration nursing education: A thematic synthesis of qualitative studies. Nursing & health sciences 2021. 23 (1) 69–86.	N=9	Tarkoituksena kuvata kokemuksia mentoroinnista sairaanhoitajien ja ennen valmistumista olevien sairaanhoitajien näkökulmasta.	Kvalitatiivinen katsaus	Mentorointiin vaikuttavia tekijöitä olivat: mentoroitavan ominaisuudet ja mentorointisuhte.  Humanistinen suhde mentoroitavan kanssa oli tehokkain malli ja yhteistyö koulun ja työelämän välillä mentoroinnin mahdollistamiseksi koettiin tärkeänä.
13. Thomson, Rober & Docherty, Angie & Duffy, Raymond 2017. Nursing' students experiences of mentorship in their final placement. Brittish Journal of Nursing. 26 (9). 514–521.  Skotlanti	N=7	Tarkoituksena oli selvittää viimeisen vuoden opiskelijoiden kokemuksia ja odotuksia mentoroinnista sekä tuen ja ohjauksen tarpeesta viimeisen harjoittelun aikana.	Haastattelututkimus	Tutkimuksessa havaittuja pääteemoja olivat itsenäisyyden tunteen lisääntyminen, tuki, yhteenkuuluvuuden tunne, sekä palauteen saaminen.  Opiskelijat joilla oli positiivinen kokemus mentoroinnista: tunsivat olonsa tuetuksi, tunsivat olonsa tervetulleiksi työyhteisöön, saivat säännöllistä palautetta, sekä saivat mahdollisuuksia toimia itsenäisesti.  Oppimisympäristö ja mentoreiden tuki on avainasemassa opiskelijoiden valmistamisessa työelämään siirtymiseen.
14. Ankers, Matthew & Barton, Christopher & Parry Yvonne 2017. A phenomenological exploration of graduate nurse transition to professional practice within a transition to practice program. Royal College of Nursing. 25 (3) 319–325.  Australia	N=7	Tutkia sairaanhoitajien kokemuksia siirtymävaiheita tukevan ohjelman aikana	Haastattelututkimus	Tuoreet vastavalmistuneet hoitajat kokevat monia haasteita ja vaatimuksia työelämään siirryttäessä.  Työelämään siirtyminen aiheuttaa kuormitusta, sillä omaksuttavaa asiaa on paljon ja kokemus että koulutuksen ja työelämän osaamisvaatimusten välillä on aukkoja. Siirtymävaihetta voidaan kuitenkin helpottaa, kun työelämässä työskentelevät hoitajat tukevat uransa alussa olevia hoitajia ja ohjaajat ovat kokeneita ja omistautuneita ohjaukseen.
15. Boyd-Turner, Danni & Bell, Elaine & Russell, Alison 2016. The influence student placement experience can have on the employment choices of graduates: A paediatric nursing context. Nurse Education in Practice 16. 263–268.  Australia	N=6	Tutkia miten työelämäharjoittelussa saadut kokemukset vaikuttavat sairaanhoitajaopiskelijoiden työpaikan valintaan	Haastattelututkimus	Työpaikan valintaan vaikuttivat työpaikan saataavuus sekä harjoittelujen aikana saatu tuki ja kohdeltu työyhteisöltä. Tuella tarkoitettiin työyhteisön lähestyttävyyttä, palautteen antoa ja rohkaisemista sekä opiskelijalle annettua vastuuta ja uraohjausta.

## Liite 2: Haastattelurunko

### Haastattelun aihe-alueet

#### Sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia Trainee-urapolku opinnoista

##### 1. Ammatillinen osaaminen

- a) Millaisia taitoja sairaanhoitajan ammatissa tarvitaan?
- b) Miten Trainee-urapolku opinnot tukevat sairaanhoitajan ammatissa vaadittavien taitojen kehittymistä?
- c) Miten Trainee-urapolku harjoittelut tukevat taitojen kehittymistä?
- d) Mitkä tekijät vaikuttivat siihen, että valitsit opiskelumuodoksi Trainee-urapolku opinnot?
- e) Millaisia kehitysehdotuksia olisi koskien Trainee-urapolku opintoja?

##### 2. Työelämävalmiudet/työelämä taidot

Työelämävalmiuksilla tarkoitetaan tietoja ja taitoja, joiden avulla henkilö pystyy suoriutumaan ammattiin kuuluvista työtehtävistään. Esimerkiksi eettinen osaaminen, viestintä- ja vuorovaikutus taidot, itsensä johtaminen ja kehittäminen, kehittämistoimintaosaaminen, organisaatio- ja yhteiskuntaosaaminen

- a) Millaisia työelämävalmiuksia sairaanhoitaja tarvitsee?
- b) Millaisia työelämävalmiuksia ja taitoja Trainee-urapolku opinnot kehittävät?
- c) Miten kohdennetut harjoittelut tukevat työelämävalmiuksien kehittymistä?
- d) Millaisia kokemuksia Trainee-urapolku harjoitteluista?
- e) Millaisella ohjauksella on positiivisia vaikutuksia työelämävalmiuksien kehittämisessä?

##### 3. Työelämään siirtyminen

- a) Millaisia työelämään siirtymistä tukevia tekijöitä Trainee-urapolku opintoihin liittyy?
- b) Millainen merkitys on ohjauksen ja oppilaitosten yhteistyöllä?
- c) Miten Trainee-urapolku opinnoilla tuetaan työelämään siirtymistä?
- d) Miten harjoittelupaikat/työelämä voivat tukea siirtymisessä työelämään?
- e) Millaisia tukea opiskelijat kaipaavat?

##### 4. Mentorointi

- a) Minkälaisia kokemuksia mentoroinnista?
- b) Miten mentorointi tukee opiskelijan urapolkua?
- c) Millainen on hyvä mentori?
- d) Miten mentorointia voisi kehittää?

### Liite 3: Suostumuslomake

#### Sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia Trainee-urapolku opinnoista

**Tutkimuksen nimi:** Sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia Trainee-urapolku opinnoista

**Tutkimuksen toteuttaja:** YAMK- opiskelija, Akuuttihoitotyön kehittäminen ja johtaminen Jenni Mäkelä

**Opinnäytetyön ohjaaja:** Lehtori, TtT Jaana Seitovirta

Minua (tutkittavan nimi) on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on kuvata ryhmähaastattelulla Metropolian sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia sairaanhoitajien urapolku mallista Trainee-projektissa.

Olen saanut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimukseen liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

**Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.**

**Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.**

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . \_\_\_\_\_

Allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Nimenselvennys: \_\_\_\_\_

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.