

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

OHJAAJIEN KOKEMUKSIA ENSIHOITAJAOPISKELIJOIDEN OHJAAMISESTA

Kyselytutkimus Kainuun hyvinvointialueella

TEKIJÄT Joonas Liimatainen
Oliver Mäkinen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Tutkinto-ohjelma Ensihoitajan tutkinto-ohjelma			
Työn tekijät Joonas Liimatainen, Oliver Mäkinen			
Työn nimi Ohjaajien kokemuksia ensihoitajaopiskelijoiden ohjaamisesta – Kyselytutkimus Kainuun hyvinvointialueella			
Päiväys	16.4.2024	Sivumäärä/Liitteet	35/3
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Kainuun hyvinvointialue, ensihoitokeskus			
Tiivistelmä			
<p>Ensihoitajan työ on vaativaa ja vastuullista työtä. Ensihoitaja AMK -tutkinto on ammattikorkeakoulututkinto, jonka laajuus on 240 opintopistettä. Ensihoitajaopinnot ovat käytännönläheisiä ja monipuolisia. Ensihoitajan opinnoissa harjoitteluja tulee olla vähintään puolet opinnoista autenttisisissa oppimisympäristöissä. Näihin harjoitteluihin opiskelijalle nimetään yleensä yhdestä kolmeen ohjaajaa. Ohjaajilla on merkittävä rooli opiskelijan ammatillisessa kehittämisessä. Tämän vuoksi on kehitetty erilaisia suosituksia ohjaajille. Ohjaajat toimivat osaltaan roolimalleina opiskelijoille. Tutkimuksissa on havaittu tekijöitä, jotka edistävät ja hankaloittavat ohjaustyötä. Perinteisesti tutkimuksissa on keskitytty kuvaamaan opiskelijan kokemuksia harjoittelusta, joten ohjaajien kokemuksia on tutkittu vähemmän.</p> <p>Opinnäytetyön tilaajana toimi Kainuun hyvinvointialueen ensihoitokeskus. Opinnäytetyössä selvitettiin Kainuun ensihoidossa työskentelevien ensihoitajien kokemuksia ensihoitaja AMK –opiskelijoiden ohjaamisesta. Työn tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla voitaisiin kehittää ohjaustyöskentelyä. Tutkimus oli laadullinen tutkimus, joka toteutettiin kyselyllä. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.</p> <p>Opiskelijaohjausta tehneet kokivat pääsääntöisesti saaneensa monia tuen muotoja ohjaustyöhön. Ohjaamiseen vaikuttaviksi tekijöiksi koettiin opiskelija-, oppilaitos-, ohjaaja-, työyhteisö- ja työnantajalähtöisiä asioita. Kuudentena ohjaamiseen vaikuttavana teemana koettiin työn luonne. Ohjaajat kokivat erityisesti opiskelijan asenteiden, vuorovaikutuksen ja työelämävalmiuksien vaikuttavan ohjaamiseen. Oppilaitoksen osalta harjoittelun suunnitelmallisuus ja yhteydenpidon onnistuminen vaikuttavat ohjaajien työhön. Ohjaajan omat vuorovaikutustaidot, asennoituminen ohjaamiseen ja voimavarat liittyvät siihen, miten ohjaustyö onnistuu. Työyhteisön apu koettiin suurena. Työkaverit avustavat ohjaamisessa ja kuuntelevat opiskelijan ohjaajaa. Opiskelijavastaavillakin on omat tehtävänsä, jotka tukevat ohjaajaa. Työnantaja tarjoaa ohjaajalle puolestaan perehdytys- ja ohjausmateriaalia, kuten laatusuosituksia opiskelijaohjaajille. Työn luonne vaikuttaa myös ohjaamiseen. Liiallinen kiire töissä tai hälytystehtävien vähyyys vaikuttavat opiskelijaohjaukseen. Ohjaajat kehittivät ohjaustyötään palautteen ja ammatillisen osaamisen päivittämisen kautta.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella ohjaajakoulutusta olisi hyvä tarjota kaikille, jotka tekevät ohjaustyötä. Oppilaitoksiinkin voisi lisätä ohjauskoulutusta. Jatkotutkimusaiheena voisi selvittää tarkemmin ohjaajakoulutuksen sisältöä. Voisi myös selvittää, onko olemassa keinoja tukea niitä työntekijöitä, joiden jaksaminen on heikompi. Mahdollisesti silloin tällaisia työntekijöitä ei tarvitsisi kuormittaa ohjaajan velvollisuuksilla.</p>			
Avainsanat opiskelijaohjaus, ohjaaminen, harjoittelu, työssäoppiminen, työharjoittelu, sairaanhoitajaopiskelija, ensihoitajaopiskelija, harjoittelukokemuksia, ohjauskokemuksia, ensihoito, klininen hoitotyö			

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Degree Programme in Emergency Care	
Authors Joonas Liimatainen, Oliver Mäkinen	
Title of Thesis Supervisors' experiences of supervising paramedic students – Survey in wellbeing services county of Kainuu	
Date 16.4.2024	Pages/Appendices 35/3
Client Organisation /Partner Wellbeing services county of Kainuu, emergency medical service center	
<p>Abstract</p> <p>The work of a paramedic is demanding and responsible work. The Bachelor of Health care paramedics degree is a university of applied sciences degree with a scope of 240 credits. Paramedic studies are practical and versatile. In paramedics studies, internships must be at least half of the studies in authentic learning environments. For these internships, the student is usually assigned one to three supervisors. Instructors play a significant role in the student's professional development. Because of this, various recommendations for instructors have been developed. The instructors act as role models for the students. Research has identified factors that promote and hinder guidance work. Traditionally, studies have focused on describing the student's experiences of internships, so the instructors' experiences have been studied less.</p> <p>The emergency medical service center of Kainuus wellbeing services county was the client of the thesis. In the thesis, the experiences of paramedics working in Kainuu's prehospital care in supervising paramedic students were investigated. The goal of the work was to produce information that could be used to develop guidance work. The study was a qualitative study that was carried out using a survey. The material was analyzed with inductive content analysis.</p> <p>Those who supervised students generally felt that they received many forms of support for their supervision work. Student-, educational institution-, instructor-, work community- and employer-oriented issues were considered to be factors influencing supervision. The nature of the work was felt to be the sixth theme affecting supervision. The counselors especially felt that the student's attitudes, interaction, and working life skills had an impact on counseling. As far as the educational institution is concerned, the planning of training and the success of communication affect the work of instructors. The supervisor's own interaction skills, attitude to supervision and resources are related to how successful the supervision work is. The help of the work community was felt to be great. Colleagues assist in counseling and listen to the student's counselor. The student supervisors also have their own tasks that support the instructor. In turn, the employer offers the instructor orientation and guidance material, such as quality recommendations for student instructors. The nature of the work also affects guidance. Too much rush at work or the lack of alarm calls affect student guidance. The counselors developed their counseling work through feedback and updating their professional skills.</p> <p>Based on the research results, it would be good to offer guidance training to everyone who does guidance work. Guidance training could also be added to schools. As a further research topic, the content of instructor training could be explored in more detail. It would also be possible to find out if there are ways to support those employees whose coping skills are weaker. Possibly then such employees would not need to be burdened with the responsibilities of a supervisor.</p>	
<p>Keywords</p> <p>student supervision, guidance, internships, on-the-job learning, work placements, nursing student, paramedic student, internship experiences, supervision experiences, prehospital care, clinical nursing</p>	

1	JOHDANTO	5
2	ENSIHOITAJAOPISKELIJOIDEN OHJAAMINEN	6
2.1	Ensihoitojärjestelmä	6
2.2	Ensihoitajakoulutus	6
2.3	Harjoittelujen ohjaaminen ja ohjauksen laatusuosituksset	7
3	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE	10
4	TUTKIMUSMENETELMÄT	11
4.1	Laadullinen tutkimus	11
4.2	Tutkimusympäristön kuvaus	11
4.3	Aineiston keruu.....	11
4.4	Aineiston käsittely ja analyysi.....	12
5	TULOKSET	13
5.1	Vastaajien taustatiedot.....	13
5.2	Ohjaamiseen vaikuttavat tekijät	14
5.3	Ohjauksen kehittäminen	17
6	POHDINTA.....	19
6.1	Ohjaajien saama tuki	19
6.2	Ohjauskokemukseen vaikuttavat asiat	19
6.3	Ohjaustyöskentelyn kehittäminen.....	23
6.4	Eettisyys.....	23
6.5	Luotettavuus	24
6.6	Ammatillinen kasvu	25
6.7	Hyödynnettävyys ja kehittämisideat	26
	LÄHTEET	27
	LIITE 1: MOTIVOINTIKIRJE.....	30
	LIITE 2: TUTKIMUSKYSYMYKSET	31
	LIITE 3: TIETOSUOJAILMOITUS	32

1 JOHDANTO

Ensihoito käsitteenä tarkoittaa kiireellisen hoidon antamista äkillisesti sairastuneelle tai loukkaantuneelle potilaalle ja tarvittaessa potilaan kuljettamista hoitoyksikköön. Ensihoitopalvelu ja siihen liittyvä sairaanhoito ovat osa terveydenhuoltoa. Vuoden 2023 alusta hyvinvointialueet ovat järjestäneet alueensa ensihoitopalvelun. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023).

Ensihoitaja AMK -tutkinto on ammattikorkeakoulututkinto, jonka laajuus on 240 opintopistettä. Ensihoitajan työ on vaativaa ja vastuullista työtä. Hoitotason ensihoito on ensihoitaja AMK -tutkinnon suorittaneen ensihoitajan spesifiä osaamista. Ensihoitaja AMK -tutkinto on niin sanottu kaksoistutkinto. Tämän vuoksi ensihoitaja saa kaksi tutkintonimikettä, ensihoitaja AMK ja sairaanhoitaja AMK. (Opintopolku). Ensihoito-opinnot ovat käytännönläheisiä ja monipuolisia. EU:n direktiivi määrittelee, että sairaanhoitajan opinnoissa harjoitteluja tulee olla vähintään puolet opinnoista autenttisissa oppimisympäristöissä (Direktiivi 2013/55/EU. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi ammattipätevyyden tunnustamisesta). Työelämäyhteys korostuu opinnoissa. Harjoittelua on terveydenhuollon eri toimipisteissä ja ensihoidossa. (Opintopolku).

Tutkimuksia ensihoidon harjoittelujen ohjaamisesta on niukasti. Useammin tutkimuksissa on keskitytty selvittämään opiskelijoiden kokemuksia. (Trede, McEwen, Kenny, O'Meara 2013, 784). Ohjaajilla on kuitenkin merkittävä rooli opiskelijoiden ammatillisessa kehittymisessä (Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021, 2). Sen vuoksi ohjaajien kokemuksia ensihoidossa tapahtuvasta harjoittelusta olisi hyvä tutkia lisää (Carver, Lazarsfeld-Jensen 2018, 9).

Opinnäytetyön aihe oli omien ensihoidon opettajiemme aihe-ehdotuksissa, ja se herätti heti mielenkiintomme, sillä koemme työharjoittelut merkittäväksi osaksi ensihoitajien tutkinto-ohjelmaa. Aluksi työn tilaajana oli ensihoidon opettajamme, mutta lopulta Kainuun hyvinvointialueen ensihoitokeskus muodostui työn tilaajaksi.

Kainuun hyvinvointialue järjestää Kainuun alueen ensihoitopalvelun (Kainuun hyvinvointialue). Kainuu on Pohjois-Suomessa sijaitseva maakunta, jossa on noin 70 000 asukasta (Kainuun Liitto 2023). Kainuun maakuntakeskus on Kajaanissa, jossa sijaitsee myös Kajaanin keskussairaala ja ensihoitokeskus, jossa päivystää ensihoidon kenttäjohtoyksikkö.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Kainuun ensihoidossa työskentelevien ensihoitajien kokemuksia ensihoitaja AMK-opiskelijoiden ohjaamisesta. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa ohjauskokemuksista, joiden avulla voidaan kehittää ohjaustyöskentelyä.

2 ENSIHOITAJAOPISKELIJOIDEN OHJAAMINEN

2.1 Ensihoitojärjestelmä

Ensihoito käsitteenä tarkoittaa kiireellisen hoidon antamista äkillisesti sairastuneelle tai loukkaantuneelle potilaalle ja tarvittaessa potilaan kuljettamista hoitoyksikköön. Ensihoitopalvelu ja siihen liittyvä sairaanhoito ovat osa terveydenhuoltoa. Vuoden 2023 alusta hyvinvointialueet ovat järjestäneet alueensa ensihoitopalvelun. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023).

Ensihoitopalvelussa on eri tasoisia yksiköitä, jotka saattavat osallistua samalle tehtävällekin tarvittaessa. Ensihoitopalvelun yksiköllä tarkoitetaan ensihoitopalvelun operatiiviseen toimintaan kuuluvaa kulkuneuvoa ja siinä olevaa henkilöstä. Tällaisia yksikkötasoja ovat ensivasteyksiköt, ambulanssit, jotka on jaoteltu perus- ja hoitotasoon, sekä kenttäjohto- ja lääkäriyksiköt. (Sosiaali- ja terveystalvelun asetus ensihoitopalvelusta 585/2017 8§). Näissä yksiköissä työskentelee työntekijöitä erilaisilla kokemuksilla ja koulutuksilla.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa ensihoitopalvelusta on määritelty vähimmäiskoulutus, joka tulee olla ensihoitopalvelun yksikössä olevalla henkilöstöllä. Sen mukaan ensivastetoiminnassa on oltava vähintään kahdella henkilöllä ensivastetoimintaan soveltuva koulutus. Perustason ensihoitoyksikössä ainakin toisen ensihoitajan on oltava terveydenhuollon ammattihenkilö, jolla on ensihoitoon suuntautuva koulutus. Toisen ensihoitajan on oltava vähintään terveydenhuollon ammattihenkilöstä annetussa laissa tarkoitettu terveydenhuollon ammattihenkilö tai pelastajatutkinnon tai sitä vastaavan aikaisemman tutkinnon suorittanut henkilö. (Sosiaali- ja terveystalvelun asetus ensihoitopalvelusta 585/2017 8§).

Hoitotason ensihoitoyksikössä vähintään toisen ensihoitajan on oltava ensihoitaja AMK tai laillistettu sairaanhoitaja, joka on suorittanut hoitotason ensihoitoon suuntautuvan vähintään 30 opintopisteen laajuisen opintokokonaisuuden yhteistyössä sellaisen ammattikorkeakoulun kanssa, jossa on ensihoitokoulutusohjelma. Toisen ensihoitajan on täytettävä samat kriteerit kuin perustason ensihoitoyksikön toisen työntekijän. (Sosiaali- ja terveystalvelun asetus ensihoitopalvelusta 585/2017 8§).

2.2 Ensihoitajakoulutus

Ensihoitajakoulutuksia järjestävät useat oppilaitokset Suomessa. Ensihoitaja AMK -tutkinto on ammattikorkeakoulututkinto, jonka laajuus on 240 opintopistettä. Eurooppalaisessa ja suomalaisessa viitekehyksessä koulutuksen taso on kuusi. Tasolla kuusi ammattikorkeakoulusta valmistuvan tulee ymmärtää alansa teoretietoa ja kyetä kriittiseen ajatteluun. Tutkinnon suorittaneen tulisi osoittaa asioiden hallintaa ja kyetä ratkaisemaan alansa monimutkaisia ja ennakoimattomia ongelmia. (Euroopan komissio 2019, 18). Ensihoitajan työ on vaativaa ja vastuullista työtä, sillä ensihoitaja on usein ensimmäinen terveydenhuoltoalan ammattilainen, joka hoitaa potilasta. Hoitotason ensihoito on ensihoitaja AMK -tutkinnon suorittaneen ensihoitajan spesifiä osaamista. Kyseessä on niin sa-

nottu kaksoistutkinto, joten ensihoitajalla on myös yleissairaanhoitajan osaaminen ja pätevyys. Tämän vuoksi ensihoitaja saa kaksi tutkintonimikettä, ensihoitaja AMK ja sairaanhoitaja AMK. (Opintopolku).

Ensihoito-opinnot ovat käytännönläheisiä ja monipuolisia. Työelämäyhteys korostuu opinnoissa. Sairaanhoitaja- ja ensihoitajaopinnot ovat Suomessa ammattikorkeakouluopintoja, joita säätelee ammattikorkeakoululaki. Opintoihin kuuluvia harjoitteluja määrittelee ammattikorkeakoululain lisäksi EU:n direktiivit (Ammattikorkeakoululaki 2014/932; Direktiivi 2013/55/EU Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi ammattipätevyyden tunnustamisesta). Harjoitteluja terveydenhuollon eri toimipisteissä on paljon. Autenttisissa ympäristöissä tapahtuvia harjoitteluja on sairaanhoitajan opinnoissa EU:n direktiivin mukaisesti vähintään 50% opinnoista (Terveysalan harjoittelujen laatusuosituksien ammattikorkeakouluille 2020).

2.3 Harjoittelujen ohjaaminen ja ohjauksen laatusuosituksien

Harjoittelulla terveysalalla on tärkeä rooli, joten niihin liittyen on kehitetty erilaisia laatusuosituksia. Esimerkiksi terveysalan harjoittelujen laatusuosituksissa ammattikorkeakouluille on kuvattu opiskelijan, opettajan ja ammattikorkeakoulun tehtävät ennen harjoittelua, harjoittelun aikana ja harjoittelun jälkeen (Terveysalan harjoittelujen laatusuosituksien ammattikorkeakouluille 2020, 7–16). Työpaikat ovat myös tehneet työntekijöilleen opiskelijaohjauksen laatusuosituksia. Kainuun hyvinvointialueelta löytyy myös ohjeistus, jossa kerrotaan opiskelijan, opettajan, esimiehen, opiskelijavastaavan ja organisaation vastuut ennen harjoittelua, harjoittelun aikana ja harjoittelun jälkeen (Opiskelijaohjauksen laatusuosituksien 2021, 6–11). Työpaikoilla on omat tärkeät intressinsä laadukkaaseen opiskelijaohjaukseen. Ohjeistusten avulla halutaan muun muassa varmistaa osaavien ammattilaisten kouluttaminen ja saatavuus erilaisiin työtehtäviin (Opiskelijaohjauksen laatusuosituksien 2021, 3).

Yleensä työelämässä tapahtuvaan harjoitteluun nimetään yhdestä kahteen ohjaajaa (Opiskelijaohjauksen laatusuosituksien 2021, 7). Suosituksessa opiskelijaohjaajille kerrotaan, että heillä on merkittävä rooli sairaanhoitajaopiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittämisessä (Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021, 2). Tavoitteellinen ohjaus tarkoittaa sitä, että ohjaaja ja opiskelija työskentelevät yhdessä tiiminä, jotta opiskelija voisi saavuttaa kliiniselle harjoittelulle asetetut tavoitteet (Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021, 9).

Ohjaussuhde muodostuu ohjaajan ja ohjattavan, eli opiskelijan, välillä. Tutkimuksissa on havaittu ohjaussuhdetta vahvistavia ja haittaavia tekijöitä. Ohjaussuhdetta vahvistavina tekijöinä on havaittu myönteinen asenne ja motivaatio, opiskelijan huomiointi, tasa-arvoisuus, luottamus, avoin vuorovaikutus, työyhteisön tuki ja työn organisoinnissa onnistuminen (Sohlman 2020, 3). Näiden piirteiden lisäksi hyvä yhteistyö ja viestintä harjoitteluorganisaation ja korkeakoulun välillä on havaittu tehokkaan ohjauksen mahdollistajana (Trede ym. 2013, 785).

Onnistuneeseen opiskelijaohjaukseen vaaditaan tietynlaisia osaamista opiskelijaohjaajalta. Ohjaajan tulisi luottaa omaan osaamiseensa. Hänen tulisi osata luoda oppimista tukeva ilmapiiri. Hänen tulisi

olla oma-aloitteinen suhteiden luomisessa ja yhteistyön vahvistamisessa opiskelijan ja opettajan välillä. Lisäksi hänen tulisi osata esitellä opiskelija kollegoilleen ja integroida häntä erilaisiin tiimeihin. Oppimisen suhteen hänellä tulisi olla halu keskustella opiskelijan oppimiskokemuksista säännöllisesti. Hänellä tulisi olla halua ja osaamista myös empaattiseen suhtautumiseen opiskelijaohjaukseen ja potilaan hyvään hoitoon. Ohjaajan olisi tärkeää ymmärtää oma roolinsa ja vastuunsa oppimisproses- sissa. (Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021, 5).

Motivaatio ohjaustyötä kohtaan on tärkeää. Ohjaaja voi osoittaa motivaationsa opiskelijaohjaukseen muun muassa haluamalla ohjata ja olemalla kiinnostunut opiskelijoihin tutustumisessa ja pyrkimällä kehittymään opiskelijaohjaajana. Ohjaajan tulisi myös tunnistaa oma motivaatitasonsa ohjaajana ja opiskelijan opiskelijamotivaatio ja ymmärtää motivaation merkitys. (Suositus hoitotyön opiskelijaoh- jaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021, 5).

Hyvä opiskelijaohjaaja tuntee ohjauskäytännöt ja siihen käytettävissä olevat resurssit. Hän tuntee ohjauskäytännöt organisaatiossaan ja sen ulkopuolella. Hän ymmärtää opiskelijan nykyisen osaamis- tason, koulutusympäristön ja taustan ja osaa tehdä yhteistyötä oppilaitoksen opettajan kanssa ja tietää, milloin on tarve hänen kanssaan lisäkontaktiin. (Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjaus- osaamisen kehittämiseksi 2021, 5).

Ohjaussuhdetta haittaavina tekijöinä on havaittu luottamuksen puute, haasteet vuorovaikutuksessa, opiskelijan huono kohtelu ja ohjaajan tai opiskelijan ominaisuudet. Yksi haaste on resurssien puute, joka on työympäristökohtainen puute. (Sohlman 2020, 3). Resurssien puutteeseen liittyy myös ajan puute, joka on mainittu tehokkaan ohjauksen esteenä (Trede ym. 2013, 785).

Kehittävällä palautteella on oma osansa oppimisessa. Opiskelija tarvitsee kehittävää palautetta tul- lakseen päteväksi sairaanhoitajaksi, ja ohjaaja tarvitsee palautetta kehittääkseen osaamistaan ja ohjaustyöskentelyään. Tehokkaan palautteen antamisen esteinä on mainittu esimerkiksi liian epä- tarkka palaute. Esimerkiksi opiskelija tarvitsee tietoa, miten hän voi toimia paremmin. Toisaalta pa- lautekin voi olla vääränlaista. Esimerkiksi silloin, kun opiskelijalla on vain vähän kokemusta, hän tar- vitsisi positiivista palautetta. Kokemuksen kasvaessa kehittävä palaute voi parantaa ammattitaitoa. Palautettakin voi antaa väärässä ympäristössä. Esimerkiksi muiden ihmisten keskellä annettu palaute voi olla stressaavaa tai aiheuttaa nolostumisen. Liiallinen negatiivinen palaute voi haitata oppimista ja vaikeuttaa ihmissuhteita. (Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021, 10).

Useammassa toimipisteissä, kuten myös Kainuussa, jokaisen henkilökuntaan kuuluvan tehtävänku- vaan sisältyy opetusvelvollisuus. Tämän vuoksi on esitetty suosituksia, että kaikissa terveydenhuol- lon toimintaympäristöissä toimivat opiskelijaohjaajat osallistuisivat asianmukaiseen ohjaajakoulutuk- seen (Kukkohovi ym. 2020, 193; Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittä- miseksi 2021, 11). On suositeltu, että hoitohenkilöstölle tarjottaisiin perus- ja jatkotasolla opiskelija- ohjauksen ohjelmia ammatillisen kehityksen tukemiseksi (Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien oh- jausosaamisen kehittämiseksi 2021, 4). Ohjaajilla on havaittu puutteita esimerkiksi yksikköjen oh- jauskäytäntöjen tuntemisessa, arviointiosaamisensa kehittämisessä ja tavoitteellisen ohjaamisen

huomioimisessa (Kukkohovi ym. 2020, 193). On myös havaittu, että opiskelijaohjauksen ydinosaamisen hallitsevat ohjaajat pystyvät paremmin tukemaan sairaanhoitajaopiskelijoita Euroopan unionin direktiivien kompetenssien saavuttamisessa (Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021, 2).

Työpaikat pyrkivät itse kehittämään keinoja arvioida ohjaustyöskentelyä. Yksi tällainen apuväline on Cles-mittari, jonka avulla opiskelijat antavat harjoittelustaan palautetta harjoittelusta. Cles:n avulla saatujen vastausten pohjalta harjoitteluyksikössä voidaan arvioida ja kehittää opiskelijoiden ohjausta. Kainuun alueen opiskelijaohjauksen laatusuosituksessa kerrotaan lisäksi, että ohjaukseen osallistuvien ohjaustaitoja ja tietoja arvioidaan säännöllisesti kehityskeskusteluissa. (Opiskelijaohjauksen laatusuositukset 2021).

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Kainuun ensihoidossa työskentelevien ensihoitajien kokemuksia ensihoitaja AMK-opiskelijoiden ohjaamisesta. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan kehittää ohjaustyöskentelyä.

Tutkimuskysymykset:

Millaista tukea ohjaajat ovat saaneet ohjaustyöskentelyyn?

Mitkä asiat vaikuttavat ohjaustyöskentelyyn?

Miten ohjaajat kehittävät ohjaustyöskentelyään?

Tutkimuskysymyksiksi nämä kolme kysymystä valikoituivat tausta-aineiston perusteella. Harjoittelulla on merkittävä rooli ensihoitajaopinnoissa (Opintopolku). Yleensä työelämässä tapahtuvaan harjoitteluun nimetään yhdestä kahteen ohjaajaa. Useammassa toimipisteissä kaikilla henkilökuntaan toimivilla kuuluu opetusvelvollisuus työnkuvaan. Opiskelijoiden ammatillisessa kehittämisessä ohjaajilla on iso rooli (Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021, 2). Koska ohjaajilla on iso rooli harjoittelussa, on esitetty lukuisia suosituksia siitä, että kaikkien ohjaustyötä tekevien tulisi osallistua opiskelijaohjaajakoulutukseen (Kukkohovi ym. 2020, 193; Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021, 11). Sen vuoksi on tärkeää selvittää, millaista tukea Kainuun alueella ohjaustyötä tekevät saavat. Ovatko he osallistuneet esimerkiksi ohjaajakoulutukseen? Mistä he kokevat saavansa apua ja tukea? Tämän perusteella valikoimme ensimmäisen tutkimuskysymyksen.

Työn aiheena on selvittää ohjaajien kokemuksia ensihoitajaopiskelijoiden ohjaamisesta. Koska selvitämme ohjauskokemuksia, haluamme tietää, mitkä asiat ohjaajien mielestä edistävät ja toisaalta häiritsevät ohjaustyötä. Tutkimuksissa on havaittu useita ohjaussuhdetta vahvistavia ja haittaavia tekijöitä (Sohlman 2023, 3). Tällä tavoin saamme tietoa ohjaajien kokemuksista. Näillä perusteilla valikoimme toisen tutkimuskysymyksen.

Ohjaustyön merkityksen vuoksi ohjaajille on tehty suosituksia. Ohjaajien tulisi esimerkiksi pohtia omaa ohjausosaamistaan ja suunnitella sitä, miten he voisivat kehittyä ammatillisesti ja ohjaajina (Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021, 10). Tämän vuoksi meidänkin on hyvä tutkia, miten ohjaajat pitävät yllä ammatillista osaamistaan ja pyrkivät kehittämään ohjaajina. Sen perusteella muodostimme kolmannen tutkimuskysymyksen.

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

4.1 Laadullinen tutkimus

Käytimme opinnäytetyössämme menetelmänä laadullista tutkimusta. Laadullinen tutkimus on tulkintaan perustuva tutkimustapa. Laadullisen tutkimuksen avulla voidaan kuvata ilmiötä ihmisten kokemusten kautta (Vilka 2021, 8).

Aineistonkeruumenetelmänä käytimme kyselyä. Kyselyssä hyödynsimme avoimia kysymyksiä, joihin vastaajat saivat kirjoittaa omia näkemyksiään sen sijaan, että antaisimme valmiit vastausvaihtoehdot. Esimerkiksi laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirjassa todetaan, että laadullisen tutkimuksen ominaispiirteitä on asianosaisten omien merkitysten ja tulkintojen korostaminen, mitä ja miten kysymysten painottaminen sekä analyysivetoisuus. Analyysivetoisuuden käsite tarkoittaa sitä, että empirinen, eli havaintoihin ja kokemukseen perustuva, aineisto on tutkimuksessa keskeisessä roolissa, mutta sitä analysoitaessa tukeudutaan aina johonkin menetelmään tai teoriaan. (Tietoarkisto 2021).

4.2 Tutkimusympäristön kuvaus

Kainuun hyvinvointialue järjestää Kainuun alueen ensihoitopalvelun (Kainuun hyvinvointialue). Kainuu on Pohjois-Suomessa sijaitseva maakunta, jossa on noin 70 000 asukasta (Kainuun liitto 2023). Kainuun maakuntakeskus on Kajaanissa, jossa sijaitsee myös Kajaanin keskussairaala ja ensihoitokeskus, jossa päivystää ensihoidon kenttäjohtoyksikkö. Nykyisessä palvelutasopäätöksessä ei ole määritelty kiinteää ensihoidon yksikkömäärää alueelle. Yksityisessä sähköpostikeskustelussa saimme tarkemmaksi tiedoksi, että päiväksi suunnitellaan 11–13 yksikköä ja yöksi 9–11 yksikköä. Ensihoitoyksiköillä oli vuonna 2022 raportointiohjelman mukaan 24 979 tehtävää. Tehtäviksi on raportoitu myös oma-aloitteiset tehtävät, joihin sisältyy lisäksi kotisairaala-tehtäviä. Vuonna 2023 tehtävämäärä on ollut 17.12. mennessä 21 204 tehtävää. Fyysisille ensihoitoyksiköille välitettyjen tehtävämäärien vähenemiseen vaikuttaa osaltaan D-kiireellisyysluokan tehtävien puhelinkäsittely tilannekeskuksessa, joka on alkanut syyskuussa 2023. (Ridell 2023).

Kainuun hyvinvointialueella on ensihoidossa 124 vakanssia, joista noin 100 vakanssia on hoitotasoisilla ensihoitajilla. Ensihoitaja AMK -tutkintoa suorittavia opiskelijoita ohjaamaan nimetään hoitotason ensihoitajia, mutta heidän perustason harjoittelujaan voivat ohjata myös perustason ensihoitajat. (Ridell 2023).

4.3 Aineiston keruu

Kyselyyn pyysimme osallistumaan kaikkia Kainuun alueen ensihoitajia, jotka ovat ohjanneet Ensihoitaja AMK-opiskelijoita. Linkin kyselyyn ja motivaatiokirjeen he saivat sähköpostiviestin kautta.

Painotimme esittelytekstissä, että tutkimuksen avulla kerätään tietoa, jonka avulla voidaan mahdollisesti kehittää ohjaustyöskentelyä ja saada ohjaajille parempaa tukea tulevaisuudessa.

Aineiston keräsimme Webropol-kyselyn avulla. Lähetimme kyselyn sähköpostitse Kainuun hyvinvointialueen esihenkilölle, joka jakoi kyselyn kaikille ensihoitajille. Sähköpostiviestiksi kirjoitimme motiivointikirjeen, jossa kerroimme itsestämme sekä kyselyn tarkoituksesta. (liite 1) Kysely tapahtui noin viikon aikana 18.3. – 24.3.2024.

Kyselyssä pyysimme aluksi vastaamaan taustatietokysymyksiin, joissa selvitimme vastaajien työkokemusta sekä ohjattavana olleiden opiskelijoiden määrää. Alkutietojen jälkeen kyselyssämme oli 7 kysymystä, joiden avulla pyrimme saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Webropol-kysymyksillä 1–2 halusimme saada vastauksen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, kysymyksillä 3-5 toiseen tutkimuskysymykseen ja kysymyksillä 6-7 kolmanteen tutkimuskysymykseen. (liite 2)

4.4 Aineiston käsittely ja analyysi

Käytimme aineiston analysointiin induktiivista sisällönanalyysiä. Induktiivisessa sisällönanalyysissä hyödynsimme teemoittelua. Teemoittelussa paikannetaan tutkimuskysymysten kautta olennaisimmat teemat (Eskola, Suoranta 2008, 174-180). Teemoittelussa aineistosta nostetaan esiin usein toistuvia ja keskeisiä kokonaisuuksia. Teema-analyysiä tehdään usein haastatteluaineistosta. Teemat syntyvät analyysin tuloksena. (Tietoarkisto 2024).

Kyselyn sulkeuduttua siirsimme aineiston Webropolista omien laitteidemme Office 365 -sovellukseen Word -tiedostoihin, joiden kautta analysoimme aineistoa. Löysimme aineistosta usein toistuvia ja keskeisiä kokonaisuuksia, eli teemoja.

5 TULOKSET

5.1 Vastaajien taustatiedot

Taustatietokysymyksiin vastasi yhteensä kahdeksan ensihoitajaa. Suurin osa vastanneista oli työskennellyt yli viisi vuotta ensihoitajina (kuva 1). Monet heistä olivat ohjanneet yhdestä viiteen opiskelijaa. Muutamalla löytyi yli viiden opiskelijan ohjaamisesta kokemusta. (Kuva 2).



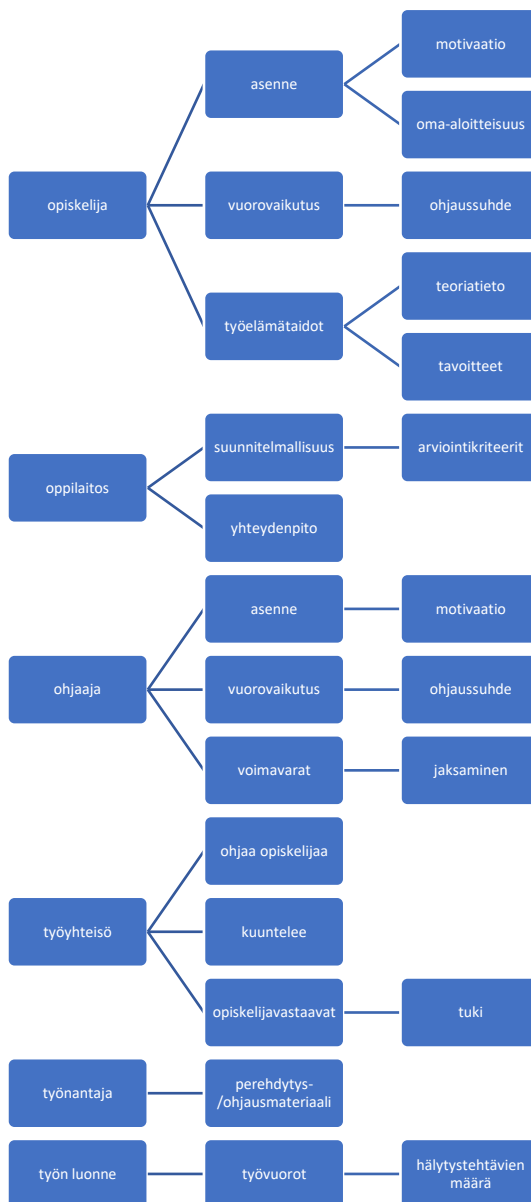
KUVA 1. Vastaajien työkokemus



KUVA 2. Vastaajien ohjauskokemus

5.2 Ohjaamiseen vaikuttavat tekijät

Induktiivisen sisällönanalyysin ja teemoittelun perusteella esiin nousi kuusi eri teemaa, jotka vaikuttavat ohjaukokemukseen. Nämä teemat ovat opiskelija, oppilaitos, ohjaaja, työyhteisö, työnantaja ja työn luonne. (Kuva 3).



KUVA 3. Ohjaamiseen vaikuttavat tekijät

Opiskelijan asenne ja työelämävalmiudet vaikuttavat ohjaukseen. Opiskelijalta toivotaan motivoitunutta asennetta, jossa innokkuudesta ei ole haittaa. Oma-aloitteisuus koettiin tärkeänä ohjaamista edistävänä tekijänä. Työharjoitteluun ei voi mennä ilman vaadittavaa osaamista. Työelämässä tarvi-

taan riittävää teoretietoa, jotta harjoittelu voisi onnistua. Lisäksi opiskelijalta halutaan selkeitä tavoitteita, jotka hän haluaa saavuttaa harjoittelunsa aikana. Ohjaussuhteen muodostuminen vaikuttaa koko harjoitteluun.

"Sopivasti motivoitunut opiskelija". "Innokas aktiivinen opiskelija".

"Teoretietoa opiskelijalla hallussa". "Koululta/opiskelijalta selkeät tavoitteet – – [edistävät ohjaustyöskentelyä]."

"Varmasti riippuu paljon siitä millainen suhde ja vuorovaikutus kehittyy ohjaaja-opiskelija suhteesta harjoitteluajana muodostuu."

Toisaalta opiskelijan huono asenne hankaloittaa ohjaamista. Opiskelijalla voi olla heikko oma-aloitteisuus ja huono motivaatio, johon liittyy haluttomuus oppia asioita. Huonot työelämävalmiudet, kuten riittämätön teoriapohja, hankaloittavat harjoittelua. Opiskelija ei välttämättä ota asioista itse selvää eikä ole sitoutunut koulutukseen tai harjoitteluun. Hänen tavoitteensa saattavat olla lisäksi puutteellisia.

"Opiskelija joka ei ole motivoitunut eikä ota asioista selvää itse".

"Jos opiskelija on perässä vedettävä ei laisinkaan oma-aloitteinen."

"puuttuvat/vajaasti kirjoitetut tavoitteet [hankaloittavat ohjaustyöskentelyä] – –".

Oppilaitos voi omalta osaltaan vaikuttaa siihen, että opiskelijalla on suunnitelmallisuus harjoitteluun, mikä helpottaa opiskelijaohjaamista. Koulu voi vaikuttaa omalta osaltaan opiskelijan riittävään teoretietoon. Koululta saa myös arviointilomakkeet, joiden perusteella arviointia tehdään. Selvät tavoitteet, hyvä kriteeristö harjoitteluun ja sen arviointiin helpottavat ohjaajien työtä. Yhteydenpidon osalta kouluun on voinut olla yhteydessä tarpeen niin vaatiessa. Ongelmien ilmaantuessa riittävän painokas reagointi oppilaitoksen puolesta ongelmakohtiin auttaa ohjaajia.

"Koululta/opiskelijalta selkeät tavoitteet ja kriteerit harjoitteluun ja sen arviointiin [edistävät ohjaustyöskentelyä]."

"Selkeät tavoitteet ja myös koulun puolelta riittävä reagointi tarvittaessa."

"Koululta sähköiset ohjeet arviointiin, tarvittaessa sähköpostin kautta/puhelimitse on voinut tiedustella mikäli jotain kysyttävää".

Yhteistyön ammattikorkeakoulun kanssa koetaan olevan kuitenkin kokonaisuudessaan vähäistä. Koulun riittämätön reagointi opiskelijan ongelmiin ja haasteisiin työelämän harjoitteluissa hankaloittaa ohjaajien työskentelyä.

"Ammattikorkeakoulu hyvin vähän tekemisissä ohjaajan kanssa".

"– – välinpitämättömyys koulun puolelta [hankaloittaa ohjaustyöskentelyä]."

Ohjaajalla on iso merkitys harjoittelussa. Ohjaajan hyvä asenne ja motivaatio kannustavat häntä tekemään hyvää ohjaustyöskentelyä. Ohjaustyöskentelyllä nähdään suuri ja merkittävä osa ohjattavan

ammattillisessa kehittämisessä. Ohjaajan rooli nähdään roolimallina, joka voi ohjata opiskelijaa hyvään tai huonoon suuntaan. Ohjaamista edistävänä tekijänä tulee ilmi ohjaajan omat voimavarat, joihin kuuluu ohjaajan oma jaksaminen ja hyvinvointi. Hyvä oma jaksaminen tukee ohjaamista. Paljon harjoittelussa vaikuttaa opiskelijan ja ohjaajan välinen vuorovaikutussuhde.

"Toimin esimerkkinä omalla toiminnallani ja ohjauksella."

'Koen että omalla toiminnallani voin ohjata opiskelijaa ns "oikeaan suuntaan" ensihoitouralla, – –'

"Oma hyvinvointi vaikuttaa paljon miten opiskelijaohjaukseen jaksaa panostaa."

"Varmasti riippuu paljon siitä millainen suhde ja vuorovaikutus kehittyy ohjaaja-opiskelija suhteesta harjoitteluajana muodostuu."

Jos ohjaaja ei ole motivoitunut ohjaamiseen, ohjaustyöskentely ei ole laadukasta ja silloin opiskelija ei hyödy harjoittelusta niin hyvin kuin voisi hyötyä. Tällöin ohjaaja voi toimia roolimallina opiskelijalle ohjaten häntä huonoon suuntaan. Opiskelija voi omaksua tällöin virheellisiä toimintatapoja. Toisaalta ohjaajan omat voimavaratkin voivat olla heikot, ja silloin ohjaaja ei välttämättä jaksa tehdä laadukasta ohjaustyötä.

"Ohjaajat ketkä eivät ole motivoituneita ohjaamaan [hankaloittavat ohjaustyöskentelyä], jolloin ohjaus voi jäädä riittämättömäksi ja opiskelija ei saa harjoittelusta kaikkea irti."

"Työhönsä kyllästynyt ohjaaja ohjaa myös opiskelijaa väärään suuntaan".

"Oma väsymys (joskus) [hankaloittaa ohjaustyöskentelyä], – –."

Työyhteisön vaikutusta ei kysymyslomakkeessa kysytty, mutta vastauksissa työkaverien ja toisten ohjaajien tuki koettiin ohjaamista edistävänä asiana. Vastauksissa kerrotaan, että yhdelle opiskelijalle nimetään yleensä kahdesta kolmeen ohjaajaa. Tämän lisäksi muutkin työntekijät työyhteisöstä auttavat ohjaustyössä, joten ohjaaja saa yleensä apua ohjaustyöhön muilta. Kollegoita kutsutaan jopa voimavarana. Opiskelijavastaavien kerrotaan auttavan tarvittaessa ja kuuntelevan ongelmatilanteissa, mikä tulee ohjaustyöskentelyä. He ovat myös laatineet sähköisiä perehdytysrunkoja, jotka ovat auttaneet ohjaamisessa.

"Kollegat ovat olleet – – voimavara osallistumalla opiskelijan ohjaamiseen."

"Opiskelijavastaavat kuunnelleet jos ollut jotain ongelmia."

Toisaalta jotkut ovat kokeneet, että opiskelijavastaavat ovat lähinnä tiedottaneet, että heille on tulossa opiskelija ohjattavaksi.

"Opiskelijavastaavat ovat lähinnä tiedottaneet opiskelijoiden tulemisesta ohjattaviksi."

Työnantajan tukeen ohjaustyöskentelyyn liittyen löytyy polarisaatiota. Osa kokee, että työnantaja on tukenut ohjaustyöskentelyä. Vastauksista tulee ilmi, että koulutus- ja perehdytysmateriaalia sekä ohjaajan muistilista löytyvät ohjaustyöskentelyn tueksi.

"Työnantajan puolesta on selvät velvoitteet ja ohjausrungot jotka perehdyttävät opiskelijan työyhteisöön."

"työnantajan puolesta koulutusmateriaalia (medieco) käytettävissä".

Toisaalta osa näkee, että työnantajasta ei ole ollut apua ohjaamisessa. Kukaan vastanneista ei ole myöskään saanut koulutusta opiskelijaohjaukseen.

"Työnantaja ei ole tukenut". "Työnantaja ei ole puuttunut opiskelijan ohjaukseen."

"En [ole saanut] mitään [koulutusta opiskelijaohjaukseen]."

En [ole saanut] minkäänlaista [koulutusta opiskelijaohjaukseen]."

Työn luonne vaikuttaa opiskelijaohjaukseen. Ensihoidossa työyksiköitä ja asemapaikkoja on erilaisia. Ensihoitotyö on pääsääntöisesti hälytysluontaista työtä, jossa tehtävämääriä ei voi ennakoida. Kainuunkin alueella on hiljaisempia ja kiireisempiä asemapaikkoja. Liian kiireisissä vuoroissa opiskelijaohjaus saattaa kärsiä. Ohjaamista edistää se, että on sopivasti aikaa työn ohella panostaa opiskelijan ohjaamiseen.

"Aikaa työn ohessa ohjata".

Opiskelijan ohjaamista hankaloittaa, jos vuorot ovat tehtävämääriltään liian hiljaisia.

"joskus tehtävämääriltään liian hiljaiset vuorot [hankaloittavat ohjaustyöskentelyä]."

5.3 Ohjauksen kehittäminen

Ohjaustyöskentelyn kehittämisen näkökulmasta esiin nousi kaksi teemaa. Ammatillisen osaamisen kehittäminen ja palautteen kautta ohjaustyön kehittäminen. (Kuva 4).



KUVA 4. Ohjaustyöskentelyn kehittäminen

Palautetta ohjaamisesta saadaan pitkälti kysymällä. Merkittävin palautteen lähde on itse opiskelija. Osa kertoo kysyvänsä palautetta säännöllisin väliajoin opiskelijalta ja kannustavansa tätä antamaan palautetta. Opiskelijan lisäksi työkavereilta voi saada palautetta. Työyhteisössä huomataan ohjaustyö ja työkaverit voivat antaa palautetta. Opiskelijat voivat antaa palautetta myös sähköisellä palautelomakkeella, eli Cles-kyselyn kautta. Yhteistyöstä oppilaitoksen opettajatkin ovat antaneet palautetta ohjaajalle.

"Pyydän säännöllisesti palautetta harjoittelun aikana ja kerron heti harjoittelun alussa, että opiskelija voi sanoa missä vaiheessa harjoittelua tahansa palautetta."

"Työkaverit myös huomaavat motivoituneen ohjaajan ja yleensä mainitsevat yleisesti asiasta ja antavat myös palautetta".

"Opiskelijalta itseltään tai sähköisen palautelomakkeen kautta."

"Opiskelijalta suoraan, myös opettajat yleensä antavat yhteistyöstä palautetta."

Toisaalta joillekin sähköinen palautekaavake ei ollut niin tuttu.

"Työpaikalla käytössä virallinen palautekaavake netissä opiskelijoille. En vain tiedä miten siellä on eritelty palautteen saanti."

Ohjaustyöskentelyä kehittää **ammattillinen kehittyminen**. Ammatillista kehittymistä tapahtuu muun muassa omatoimisen opiskelun kautta. Itsenäistä opiskelua toteutetaan muun muassa lukiamalla erilaista aineistoa ja materiaalia, kuten hoitosuosituksia. Joku kuuntelee lääkärinkin luentoja. Kertaamista tehdään opiskelijoiden, perehdytettävien ja kollegojen kanssa. Työssä ajettuja "keikkoja" läpikäydään jälkepäin. Kokemus säännöllisesti muista työyksiköistä kerrotaan myös ammatillista osaamista kehittävässä piirteessä.

"Luen valtakunnallisia yhtenäisiä hoitosuosituksia (käypä hoito, Duodecim), kuuntelen lääkärin luentoja, työnantajan tarjoamat opiskelumateriaalit ja vaadittu koulutus ja vuorokohtaisiin koulutuksiin osallistuminen."

"lukemalla, koulutusvideot ym, keikkojen läpikäynti."

Työnantaja voi vaikuttaa henkilöstön ammatilliseen osaamiseen. Työpaikalla on säännöllisesti koulutuksia, jotka kehittävät henkilöstön osaamista. Viikkokoulutuksia ja vuorokohtaisia koulutuksia tulee vastauksissa ilmi, joihin osallistumalla työntekijät pitävät yllä ammatillista osaamista. Osa vastaajista kertoo vain säännölliset koulutukset, kun kysytään sitä, miten he huolehtivat osaamisensa ylläpidosta.

"Osallistamalla säännöllisesti järjestettäviin koulutuksiin".

Motivoitunut opiskelija saattaa myös haastaa ohjaajaa niin, että ohjaajan oma ammatillinen osaaminen kehittyy, kun hän pohtii omia toimintatapojaan tai ottaa asioista tarkemmin selkoa.

"Motivoitunut opiskelija tukee työskentelyäni haastamalla toimintaa ja käytännössä siten tulee myös itse etsittyä tietoa ohjaukseen ja muuhun liittyen."

6 POHDINTA

6.1 Ohjaajien saama tuki

Kyselyssä haluttiin selvittää, millaista tukea ohjaajat ovat saaneet ohjaustyöskentelyyn. Monet vastanneista kertoivat monipuolisesti eri tuen tapoja, joita ohjaajat saavat. Toisaalta yksi vastanneista ei kokenut saaneensa mitään tukea ammattikorkeakoululta, työnantajalta, opiskelijalta tai opiskelijavastaavilta ohjaamiseen. On vaikeaa arvioida, mistä tällainen vastaus johtuu. On kuitenkin havaittu, että ohjaajien tulisi tuntea paremmin työyksikkönsä ohjauskäytännöt. Työyksikön ohjaajakoulutuksen tulisi kiinnittää huomio siihen, että ohjaajat tuntevat organisaation ohjausprosessin ja -käytännöt (Kukkohovi ym. 2020, 201). Kun ohjaaja tuntee ohjauskokonaisuuden paremmin, hän voi mahdollisesti hahmottaa saamansa tuenkin paremmin. Kainuun alueella on käytössä opiskelijaohjauksen laatusuositus, jossa on määritelty tarkkaan eri roolien tehtävät harjoittelun eri vaiheissa. Opiskelijaohjauksen laatusuosituksen tarkoitus on tuoda työvälaineitä opiskelijaohjaukseen (Opiskelijaohjauksen laatusuositukset 2021, 3).

Kyselyyn osallistuneista kukaan ei ollut saanut koulutusta ohjaustyöskentelyyn. Tämä tieto on samansuuntainen aikaisempien tutkimusten kanssa. Kansainvälisesti katsoen hoitotyössä ohjaajilla ei ole vaatimuksena suorittaa ohjauskoulutusta ennen kuin he aloittavat opiskelijaohjauksen (Tuomikoski ym. 2019). Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että monissa Euroopan maissa on Suomea enemmän ohjaajakoulutusta. Yhdessä tutkimuksessa todetaan, että suomalaiset ohjaajat olivat osallistuneet kaikista viidestä tutkimukseen osallistuneesta eurooppalaisesta maasta vähiten ohjaajakoulutukseen. (Kukkohovi ym. 2020, 200–201). Ohjaajakoulutus kuitenkin parantaa ohjaamisen tasoa (Tuomikoski ym. 2019). Tämän vuoksi organisaatioita kehoitetaan järjestämään ohjaajakoulutusta kaikille työntekijöille, jotka ohjaavat opiskelijoita (Kukkohovi ym. 2020, 193; Sohlman 2020, 57; Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021, 11; Tuomikoski ym. 2019). Suosituksen mukaan koulujen opintolinjoillekin tulee saada ohjaajakoulutusta (Tuomikoski ym. 2019).

6.2 Ohjauskokemukseen vaikuttavat asiat

Ohjauskokemukseen koettiin vaikuttavan eri asioita joko myönteisesti tai negatiivisesti. **Opiskelijan** asenne ja työelämävalmiudet vaikuttavat ohjauskokemukseen ohjaussuhteen rinnalla. Motivoitunut ja innokas opiskelija koettiin ohjaustyöskentelyä edistävänä. Nämä tulokset ovat sopusoinnussa muun jo aiemmin tutkitun tutkimusaineiston kanssa. Hyvän asenteen on havaittu tukevan ohjaamista sekä opiskelijan että ohjaajan puolesta. Hyvään opiskelijan asenteeseen ohjaajat yhdistävät vahvasti motivaation. (Sohlman 2020, 52). Kyselyssä ohjaamista edistävänä asiana koettiin riittävä opiskelijan teoretieto. Sekä opiskelijan että oppilaitoksen opettajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia siitä, että opiskelijan teoretieto ja osaaminen on harjoitteluun riittävällä tasolla (Terveysalan harjoit-

telujen laatusuositukset ammattikorkeakouluille 2020, 8–9). Oma-aloitteisuus koettiin kyselyssä ohjaamista edistävänä asiana. Hyvän asenteen omaavalta, innostuneelta opiskelijalta, joka hallitsee vaadittavan teoriatiedon voi varmasti odottaa oma-aloitteisuuttakin harjoittelun aikana.

Tavoitteet ovat tärkeässä roolissa harjoittelussa. Oppilaan selvät tavoitteet edistävät ohjaamista. Kyselyn vastauksista tuli selville, että opiskelijalta toivotaan itseohjautuvuutta ja oma-aloitteisuutta omista tavoitteista huolehtimiseen. Puuttuvien ja vajaasti kirjoitettujen tavoitteiden koettiin hankaloittavan ohjausosaamista. Opettajilla on oma rooli, jossa he voivat tarkastella oppilaidensa tavoitteita ennen harjoittelua. Ohjaajille on kuitenkin annettu suosituksissa iso rooli liittyen opiskelijan tavoitteisiin. Ohjaajia kehoitetaan varmistamaan, että opiskelijalla on lyhyellä ja pitkällä aikavälillä tarkat, mitattavat ja saavutettavissa olevat tavoitteet (Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021, 9). Kainuun opiskelijaohjauksen laatusuosituksessa kerrotaan, että ohjaajan tulisi perehtyä opiskelijan tavoitteisiin, ohjata tätä tekemään kirjalliset tavoitteet ja ohjata tavoitteiden saavuttamisessa (Opiskelijaohjauksen laatusuositukset 2021, 9). Selvästikin realistisilla tavoitteilla on iso merkitys harjoittelun onnistumisessa ja siinä, miten ohjaajat kokevat ohjaustyöskentelyn onnistuvan. Ohjaajillakin on opiskelijan tavoitteissa ja niiden toteutumisessa iso vastuu.

Oppilaitoksen selvät arviointikriteerit mainittiin kyselyssä ohjaamista edistävänä asioina. Ne helpottavat sen ymmärtämisessä, millaisia asioita harjoittelussa ja arvioinnissa vaaditaan opiskelijalta. Hyvät ja selkeät arviointikriteerit ovat senkin vuoksi tärkeä asia, että ohjaajilla on havaittu olleen haasteita opiskelijan kirjallisen arvioinnin tuottamisessa sekä sen tunnistamisessa, minkälaista osaamista opiskelijalta voidaan milloinkin vaatia (Almalkawi, Jester, Terry 2018; Kukkohovi ym. 2020, 200)

Kyselyssä tuli ilmi, että ammattikorkeakoulu on lopulta aika vähän tekemisissä ohjaajan kanssa. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että ohjaajat yleensä kokevat tarpeelliseksi tuntea koulutuksen sisällön sekä tehdä opiskelijaohjausta yhteistyössä koulun kanssa (Sohlman 2020, 50). Korkeakoulun opettajien ja ohjaajien yhteistyötä on kehoitettu lisäämään, jotta ohjaajien pedagoginen osaaminen kehittyisi (Kukkohovi ym. 2020, 201). Opiskelijaohjauksesta tulisi voida keskustella työyhteisön lisäksi muiden yhteistyötahojen, kuten oppilaitoksen edustajien, kanssa. Yhteistä reflektiota voisi tehdä esimerkiksi osastotunneilla, jonne kutsuttaisiin koulun opettaja ja organisaation opiskelija-asioista vastaava henkilö. (Sohlman 2020, 57). Kyselyssä tuli ilmi, että tarvittaessa opettajan sai kiinni kuitenkin sähköpostin tai puhelimen kautta. Opettajan tehtävä on harjoittelun aikana olla opiskelijan ja ohjaajan tavoitettavissa (Terveysalan harjoittelujen laatusuositukset ammattikorkeakouluille 2020, 12). Hyvä ohjaaja tunnistaa, milloin on tarve hoitotyön opettajan kanssa lisäkontaktiin (Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021, 5). Harjoittelun ohjaamista hankaloittavina tekijöinä koettiin useita opiskelijälähtöisiä asioita, kuten opiskelijan heikko motivaatio ja huonot työelämävalmiudet. Kehittävän palautteen antaminen opiskelijoille on koettu aikaisemmissa tutkimuksissa ajoittain vaikeana ohjaajien toimesta, kun siihen on aihetta (Sohlman 2020, 5). Tämän vuoksi on tärkeää, että oppilaitoksen edustajan, opettajan, pystyy saamaan kiinni tarpeen vaatiessa.

Ohjaajan asenteen ja hyvinvoinnin koettiin vaikuttavat merkittävästi myös ohjaamiseen. Hyvän asenteen omaava ohjaaja edistää harjoittelun onnistumista, kun taas huonon asenteen ja motivaation omaava ohjaaja heikentää hyötyä, jonka opiskelija voisi saada harjoittelusta. Tämä on linjassa

aikaisempien tutkimustulosten kanssa. Opiskelijan ja ohjaajan henkilökohtaiset ominaisuudet, asenne sekä motivaatio vaikuttavat ohjaussuhteeseen ja harjoittelun onnistumiseen (Sohlman 2020, 3; Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021, 5). Ohjaamiseen vaikuttaa ohjaajan omat voimavarat, jotka liittyvät siihen, miten ohjaamiseen jaksaa panostaa. Väsymys esimerkiksi hankaloittaa ohjaamistyötä. Silläkin on merkitystä, miten näkee roolinsa ohjaajana. Kyselyssä ohjaajan rooli koettiin merkittävänä opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymisen kannalta. Tulevan työntekijän ohjaamistyö on tärkeää nähdä merkityksellisenä, sillä se voi vaikuttaa ohjaajan asenteeseen myönteisesti. Ohjaajat ovat myönteiseen asenteeseen liittäneet vahvasti muun muassa tulevan ammattilaisen ohjaamisen (Sohlman 2020, 52). Samoin ohjaajan ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen, kuten ohjausosaamisenkin kehittäminen tai kehittämättä jättäminen vaikuttavat ohjaamiseen. Ohjaajien tulisi jatkuvasti pohtia omaa ohjausosaamistaan ja suunnitella sitä, miten he kehittyisivät ammatillisesti ja ohjaajina (Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021, 10).

Ohjaajat kokivat opiskelijan ja ohjaajan välisen vuorovaikutussuhteen vaikuttavan harjoitteluun. Ohjaussuhde, eli vuorovaikutussuhde opiskelijan ja ohjaajan välillä on havaittu tärkeäksi. Haasteet vuorovaikutuksessa vaikuttavat negatiivisesti ohjaussuhteeseen. (Sohlman 2020, 53). Opiskelijaohjaajien henkilökohtaisilla ominaisuuksilla ja ohjausmotivaatiolla on iso merkitys ohjaussuhteen kehitymisessä (Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021, 5).

Työyhteisöllä on iso merkitys opiskelijaohjauksessa. Yleensä opiskelijalle määrätään kahdesta kolmeen ohjaajaa, mutta ohjaukseen osallistuu omalta osaltaan koko työyhteisö. Kainuussakin jokaisella henkilökuntaan kuuluvalla tehtäväkuvaan sisältyy opetusvelvollisuus (Opiskelijaohjauksen laatusuosituksien 2021, 3). Parhaimmillaan opiskelijaohjaus on koko työyhteisön yhteinen asia, josta tulisi voida keskustella koko työyhteisössä (Sohlman 2020, 57). Kyselyssä toisten työntekijöiden kerrottiin osallistuneen opiskelijoiden ohjaukseen. Työyhteisöä kutsuttiin voimavarana. Näin on havaittu muissakin tutkimuksissa. Työyhteisöltä saatava tuki opiskelijaohjaukseen on tärkeää (Sohlman 2020, 39). Kainuun opiskelijaohjauksen laatusuosituksissa opiskelijavastaavalle on annettu selvät ja laajat tehtävät vastuualueellaan. Opiskelijavastaavan tehtäviin kuuluu muun muassa olla yhdyshenkilönä opettajien, ohjaajien ja esimiehen kanssa ongelmatilanteissa (Opiskelijaohjauksen laatusuosituksien 2021, 8). Kyselyssä kerrottiin, että opiskelijavastaavia on voinut lähestyä juuri ongelmatilanteissa. He voivat omalla hyvällä työllään tukea ohjaustyötä ja edistää harjoittelun onnistumista.

Vastauksissa **työnantajan** tuesta on eriäviä näkemyksiä. Toiset kokivat, että työnantaja auttaa heitä, mutta toiset eivät nähneet työnantajasta olevan apua. Tämä on mielenkiintoinen havainto. Esihenkilöiltä saatava tuki on opiskelijaohjauksen näkökannalta havaittu tärkeäksi (Sohlman 2020, 39).

Työnantajan intresseihin kuuluu se, että opiskelijaohjauksen laatusuosituksilla halutaan varmistaa osaavien ammattilaisten kouluttaminen ja saatavuus Kainuun sosiaali- ja terveydenhoitopalvelujen eri tehtäviin (Opiskelijaohjauksen laatusuosituksien 2021, 3). Hyvin onnistunut opiskelijaohjaus voi lisätä työorganisaation vetovoimaisuutta. Tällä tavoin opiskelijoita voi hakeutua lisää harjoitteluihin ja uusien työntekijöiden saatavuus organisaatioon voi helpottua. (Lamont, Brunero, Woods 2015).

Kyselyyn vastanneista osa koki, että on olemassa selvät kriteerit, joiden avulla perehdyttää opiskelija työyhteisöön. Useimmat mainitsivat myös erilaisista koulutus- ja perehdytysmateriaaleista sekä ohjaajan muistilistasta, jotka edistävät ohjaamista. Opiskelijaohjauksen laatusuositusten tarkoitus onkin tuoda työvälineitä opiskelijaohjaukseen ja yhtenäistää opiskelijoiden ohjaukäytänteitä ja siten parantaa ohjauksen laatua (Opiskelijaohjauksen laatusuositukset 2021, 3). Organisaatiolta suositellaankin tällaista yhtenäistä opiskelijaohjausprosessia, jotta ohjaus olisi tasalaatuista ja käytännöt olisivat selkeitä ja helposti toteutettavia (Sohlman 2020, 57).

Toisaalta osa koki, ettei työnantaja ole tukenut mitenkään ohjaustyöskentelyä. On vaikea sanoa, miksi vastauksissa korostuu tällainen tekijä. Toisaalta kukaan vastanneista ei ollut saanut ohjaajakoulutusta. Tutkimusten perusteella opiskelijaohjausta tekeville työpaikan tulisi järjestää ohjaajakoulutusta, jonka tulisi sisältää tietoa opiskelijaohjaukäytännöistä, opiskelijan osaamisen arvioinnista, palautteen antamisesta, ohjausmenetelmien käyttämisestä, opiskelijalähtöisestä ohjaamisesta ja ohjaajan ominaisuuksista (Sohlman 2020, 56–57). Mahdollisesti laadukas opiskelijaohjauskoulutus työnantajan puolesta voisi saada työntekijät tuntemaan ohjausprosessin paremmin. Tällöin he voisivat ehkä kokea työnantajan tukevan ohjaamista. Ohjaajat ovat aikaisemmissa tutkimuksissa kokeneet kehittyneensä opiskelijaohjaajina työnantajan ohjaajakoulutuksen kautta (Sohlman 2020, 32).

Työntekijöiden ammatillinen osaaminen vaikuttaa ohjaustyöhön. Siihen työnantaja voi vaikuttaa esimerkiksi säännöllisillä koulutuksilla. Tällaisia säännöllisiä koulutuksia, esimerkiksi viikkokoulutuksia, tuli esiin kyselyssä ja ohjaustyötä tehneet hyödynsivät niitä. Ainakin osa heistä hyödynsi myös työnantajan tarjoamia itseopiskelumateriaalejakin. Työnantajaa kehoitetaan tukemaan henkilöstön ammatillista kasvua (Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021, 11).

Aiemmissa tutkimuksissa on noussut esille, että työnantaja voisi tarjota yhteisiä kokoontumisia ohjaajille, missä he voisivat jakaa kokemuksiaan, vertailla niitä ja saada sillä tavoin uusia ideoita opiskelijaohjaukseen (Sohlman 2020, 52). Kyselyn vastauksissa ohjaustyötä tehneet kertoivat työyhteisön tuen olevan tärkeä tuki, joten mahdollisesti tällaisista järjestelyistä voisi olla hyötyä. Reflektoinnin muiden tai itsensä kanssa on havaittu edistävän kehittymistä ohjaajana (Sohlman 2020, 52).

Työn luonnekin vaikuttaa ohjaamiseen. Ensihoitotyö on luonteeltaan hälytysluontoista työtä, jossa on kiireellisempiä ja hiljaisempia vuoroja. Keskimäärin toiset asemapaikat ovat kiireisempiä ja toiset rauhallisempia. Hälytystehtävien lisäksi työvuoroissa tehdään muitakin asioita, kuten asemapalveluksellisia tehtäviä ja työntekijöillä saattaa olla erilaisia vastuualueitakin. Riittävä aika tarvitaan menestykselliseen ohjaamiseen työn lomassa. Tutkimuksissa on tuotu esille, ettei aina opiskelijaohjaukseen ole tarpeeksi aikaa ja ohjaajat kokivat sen haittaavan ohjaussuhdetta (Sohlman 2020, 53). Osa vastanneista puolestaan koki, että tehtävämääriltään liian hiljaiset vuorot haittaavat ohjaamista. Senkin voi toisaalta ajatella ajan puutteena. Kun on todella harvakseltaan ensihoitotehtäviä, on vähän aikaa ohjata käytännön työssä opiskelijaa.

6.3 Ohjaustyöskentelyn kehittäminen

Laadukkaalla opiskelijoiden ohjaustyöllä on iso merkitys. Siten muun muassa varmistetaan osaavien ammattilaisten saatavuus tulevaisuudessa. Ohjaaja toimii opiskelijan roolimallina, joka voi jättää kuvauksellisesti kädenjäljen opiskelijaan joko hyvään tai huonoon suuntaan ohjaten.

Ohjaustyöskentelyä tehneet kertoivat useammista tavoista, joilla he ovat kehittämään ohjaustyöskentelyään. Ohjaustyöskentelyä kehittää palautteen saaminen ohjaamisesta ja ammatillisen osaamisen kehittäminen.

Ammatillista kehittymistä voi tehdä esimerkiksi hyödyntämällä työnantajan koulutuksia, omatoimisella opiskelulla ja opiskelijan kautta kehittymisellä. Kyselyssä monet kertoivat osallistuvansa työpaikan järjestämiin koulutuksiin. Tällä tavoin työnantaja voi ylläpitää henkilöstön osaamista. Organisaatioita suositellaan tukemaan henkilöstön ammatillista kasvua (Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021, 11). Omatoimisella opiskelulla voi vahvistaa ammatillista osaamista. Omatoimista opiskelua vastanneet olivat tehneet esimerkiksi lukemalla itseopiskeluaineistoa, katsomalla ammatillisesti kehittäviä videoita ja refleктоimalla ensihoitotehtävien jälkeen. Opiskelijan kautta voi osaaminen kehittyä, kun opiskelija kyselee ja haastaa positiivisella tavalla ohjaajan työskentelyä. Tällöin ohjaaja joutuu perustelevaan toimintaansa. Joskus ohjaajan pitää hakea lisätietoakin toiminnan taustalle.

Toinen tärkeä piirre kehittää ohjaustyöskentelyä on **palautteen saaminen** ohjaamisesta. Tämä on aiemmissa tutkimuksissa havaittu tärkeäksi. Kerrotaan, että palautteen saaminen, työyhteisössä reflektointi ja itsenäinen pohdinta nähdään tärkeinä asioina ohjaajana kehittymisessä (Sohlman 2020, 57). Kyselyn tulosten perusteella ohjaajat saivat omasta toiminnastaan palautetta esimerkiksi kysymällä sitä opiskelijoilta ja kannustamalla heitä antamaan sitä. Mainittiin, että palautetta sai toisilta työkavereiltakin ja oppilaitoksen opettajilta. Nämä ovat hyviä tapoja kehittyä. Opiskelijaohjaajia suositellaan pyytämään kehittävää palautetta opiskelijoilta ja työkavereilta omasta ohjausosaamisesta ja kannustetaan luomaan sen avulla strategioita osaamisensa kehittämiseksi (Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021, 10). Kyselyssä tuli ilmi, että opiskelijat voivat antaa palautetta myös sähköisesti. Kainuun alueella on käytössä Cles-palautteenantojärjestelmä, jonka avulla saadun palautteen kautta harjoitteluyksiköissä arvioidaan ja kehitetään opiskelijoiden ohjauksen laatua (Opiskelijaohjauksen laatusuosituksen 2021, 11).

6.4 Eettisyys

Ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa mainitaan tärkeimpinä eettisinä periaatteina yleensä informointiin perustuva suostumus, luottamuksellisuus, seuraukset ja yksityisyys (Hirsijärvi ym. 2022).

Teimme kyselytutkimuksen nimettömänä, jonka avulla vastaajien anonymiteetti suojattiin. Vastaaminen oli vapaaehtoista. Teimme työn siten, ettei annetuista vastauksista voinut päätellä henkilöitä, jotka ovat antaneet kyseiset vastaukset. Laadimme tietosuojailmoituksen, joka lähetettiin sähköpostilla nähtäväksi kyselyn ohella. (liite 3).

Ennen kyselyn lähettämistä, työllemme haettiin tutkimuslupaa palvelualuepäälliköltä. Tarvitsimme tutkimuslupaa, sillä tutkimukseen osallistui henkilöitä organisaatiosta, eli Kainuun ensihoidosta.

Työssämme käytimme Savonian Office 365 -sovellusta. Tietoihin pääsi käsiksi vain meidän omilla Savonian tunnuksilla ja salasanoilla. Ketkään ulkopuoliset eivät tiedä henkilökohtaisia salasanojamme ja tunnistautumisjärjestelmien läpipääsyä Savonian järjestelmiin. Omia henkilökohtaisia laitteitamme, joilla vain käsitelimme aineistoa, eivät käytä muut ihmiset kuin me itse. Elektronisissa laitteissamme on salasanallinen pääsykoodi tai kasvojen/sormenjälkien perusteella oleva tunnistus, joka on yksilöllinen. Näin ollen tutkimusaineisto on ollut turvassa. Opinnäytetyön valmistuessa tuhokamme aineiston.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan sivulla todetaan, että tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa ja sen tulokset uskottavia vain, jos tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön (HTK) edellyttämällä tavalla (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023). Työssämme noudatimme tutkimuseettisiä periaatteita. Periaatteiden mukaisesti kyselytutkimuksellemme haettiin lupaa ennen sen aloittamista. Kunnioitimme muiden tutkijoiden työtä käyttämällä työssämme asianmukaisia lähdeviitteitä. Tiedonhakuun käytimme muun muassa Cinahl ja Pubmed hakukoneita. Lisäksi tietoa haettiin internetin eri lähteistä sekä kirjallisuudesta.

6.5 Luotettavuus

Tarkasteltaessa tutkimuksen luotettavuutta, tulee kiinnittää huomiota havaintojen luotettavuuteen ja puolueettomuuteen. Puolueettomuuden suhteen, sillä on merkitystä, pyrkiikö tutkija ymmärtämään tiedonantajia itsenään, vai suodattaako tutkija annetut tiedot oman asenteensa ja taustansa läpi. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on kuitenkin tutkimusasetelman luoja ja tulkitsija, joten väistämättäkin tutkija joutuu suodattamaan aineistoa itse. (Tuomi, Sarajärvi 2018).

Kainuun ensihoidossa on 124 vakanssia, joista hoitotason vakansseja on noin 100 (Ridell 2023). Kyselymme lähetettiin kaikille ensihoitajille, ja pyysimme vastausta heiltä, jotka ovat ohjanneet ensihoitaja AMK -opiskelijoita. Haastatteluun vastaaminen oli vapaaehtoista. Esitietoihin vastasi 8 ensihoitajaa, kun taas avoimiin kysymyksiin saimme vastaukset 7 ensihoitajalta. Lähettämisen jälkeen kysely pysyi muuttumattomana, eli kyselyä ei muokattu aineiston keruun aikana tai sen jälkeen, jolloin kaikki vastasivat samoihin kysymyksiin. Kyselyyn oli aikaa vastata noin viikon verran.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointikriteereiksi on muodostunut uskottavuus, siirrettävyys, luotettavuus ja vakiintuneisuus (Tuomi, Sarajärvi 2018).

Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimukseen osallistuneet kuvataan riittävällä tavalla. Lisäksi uskottavuuteen kuuluu arvio kerätyn aineiston totuudenmukaisuudesta, eli antoivatko vastaajat totuudenmukaista infoa. Uskomme, ettei vastaajilla ollut pätevää syytä valehdella. Rehellisillä vastauksilla kyselyn tavoite voidaan saavuttaa, eli mahdollisesti löytää asioita, miten ohjaajat voisivat saada parempaa tukea ohjaustyöhön. Toisaalta vastaukset ovat linjassa aikaisempien tutkimustulosten kanssa pääosiltaan. Oma haastettaan toi kuitenkin se, että monet olivat kirjoittaneet aika lyhyitä vastauksia ja vastaukset eivät olleet aina kokonaisia lauseita tai virkkeitä. Tähän vaikutti varmasti

tutkimuksen järjestämistapa, mutta pystyimme siltikin löytämään tärkeitä kokonaisuuksia. Vastausmäärään ja –innokkuuteen saattoi vaikuttaa Kainuun alueella käynnissä olevat yhteistoimintaneuvottelut, jotka johtuvat ensihoidon osaulkoistuksesta. (Kainuun hyvinvointialue 2023). Se ei varmasti voi olla vaikuttamatta henkilöstöön. Toisaalta vastausmäärä oli sopiva sen puolesta, että saimme aineiston hyvin analysoitua. Siirrettävyyden tarkoituksena on arvioida tulosten siirrettävyyttä toiseen kontekstiin. Toinen konteksti on esimerkiksi toinen ensihoitoalue. Kyselytutkimuksessamme tuli esiin asioita, joita on tutkittu ja havaittu jo aiemmissa tutkimuksissa, joten samankaltaisia tuloksia tutkimuksista voi olettaa olevan muuallakin. Luotettavuuden arvioinnilla tarkoitetaan sitä, että ulkopuolinen henkilö tarkistaa tutkimusprosessin toteutumisen. Olemme opinnäytetyömme tekoprosessin aikana saaneet ohjausta työn toteuttamiseen, joten tutkimusprosessin toteutumista on seurattu. Väkiintuneisuus tarkoittaa, että ulkopuolinen henkilö arvioi tutkimuksen tuotokset. (Tuomi, Sarajärvi 2018). Työmme arvioidaan ulkopuolisen henkilön toimesta.

6.6 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön tekeminen oli meille molemmille ensimmäinen tutkimustyö, joten lähdimme asian kanssa käytännössä nollassa liikkeelle. Yllätyimme siitä, miten paljon aikaa opinnäytetyön tekeminen vaatii. Aihe suunnitelma, opinnäytetyösuunnitelma ja opinnäytetyön loppuraportin tekeminen veivät paljon aikaa. Aihekuvaus jo itsessään tuntui haastavalta, kun piti etsiä ensimmäistä tutkimusaineistoa aiheesta. Erityisesti englanninkielisen tutkimusaineiston läpikäynti oli haasteellista, sillä tutkimuksissa käytetty sanasto oli vierasta. Kehityimme kuitenkin erityisesti englannin kielen suhteen. Kehittyminen tarvittavassa kielitaidossa on yksi ensihoitajakoulutuksen osaamistavoitteista (Savonia opinto-opas).

Opinnäytetyöprosessi on kehittänyt erityisesti innovaatio-osaamistamme (ks. Savonia opinto-opas). Tämä on antanut paljon valmiuksia työskennellä isommissakin projekteissa. Mikään aiemmin tehty työ opinnoissa ei ole tähän verrattavissa. Olemme kehittyneet tutkimus- ja kehittämishankkeissa, joissa tulee soveltaa olemassa olevaa tietoa.

Tutkimuksen tekemisen myötä opimme, miten laadullinen tutkimusprosessi etenee ja miten tietoa etsitään luotettavista lähteistä. Yllätyimme molemmat siitä, miten paljon eri vaiheita opinnäytetyöprosessiin kuuluu. Tutkimusluvan saaminenkin vaatii useita eri vaiheita.

Prosessi kehitti työyhteisöosaamistamme (ks. Savonia opinto-opas). Toimimme yhteistyössä toimekiantajamme kanssa. Yhteydenpito tapahtui pääasiassa sähköpostitse, minkä koimme myös jälkikäteen parhaaksi ratkaisuksi. Kokonaisuutena yhteydenpito sujui hyvin, ja meillä oli suhteellisen selkeä käsitys asioista, ja siitä, mitä tulee tehdä seuraavaksi.

Olemme opintojemme aikana havainneet ohjaamisen erityisen tärkeäksi asiaksi, kun olemme olleet opiskelijoina eri harjoitteluissa. Omissa harjoitteluissamme olemme kohdanneet hyvää ja huonoa opiskelijaohjausta. Nyt, kun saimme tutustua suureen määrään tutkimusaineistoa, mielenkiintomme opiskelijaohjaukseen on vain syventynyt. Opinnäytetyön tekemisen aikana saimme mielestämme

tärkeää tietoa opiskelijaohjaukseen liittyen, mistä uskomme olevan hyötyä tulevaisuudessa, kun toimimme itse opiskelijaohjaajina. Koemme, että meillä on nyt laaja käsitys siitä, miten hyvän opiskelijaohjaajan tulee toimia.

6.7 Hyödynnettävyys ja kehittämisideat

Tavoitteenamme oli tuottaa tietoa, jonka avulla opiskelijaohjausta voidaan kehittää. Tällaisia piirteitä löytyi useita.

Esimerkiksi opiskelijaohjauskoulutuksen hyödyllisyydestä on nykyään paljon näyttöä. Ohjaajakoulutusta tulisi järjestää kaikille työntekijöille, jotka tekevät opiskelijaohjausta. Mahdollisesti kouluihinkin voisi lisätä ohjaamiskoulutusta.

Ohjaajilla on merkittävä rooli opiskelijan harjoittelussa ja koko ammatillisessa kasvussa. Sen takia on tärkeää, että ohjaaja on motivoitunut ohjaamaan opiskelijaa. Kyselyn vastauksissa tuli ilmi, että ohjaajien oma hyvinvointi vaikuttaa siihen, kuinka he jaksavat ohjata. Työ on vain yksi osa elämästä. Opiskelijaohjaajana olemisen lisää jonkin verran työn kuormitusta. Olisiko esimerkiksi jokin palautteen antokanava mahdollinen, jonka avulla työntekijälle ei laitettaisi opiskelijaa siksi aikaa, kun hänellä on jo valmiiksi voimavarat vähäisempiä?

Vastaajat kokivat, että työkaverit ovat tärkeä tuki ohjaamisessa. Aiemmin on jo tutkittu, että työnantaja voisi mahdollisesti tarjota kokoontumisia ohjaajille, missä he voisivat jakaa kokemuksiaan, vertailla niitä ja saada uusia ideoita opiskelijaohjaukseen. Sitä, kokevatko työntekijät tämän tarpeelliseksi työnantajan toimesta tässä työyhteisössä, ei omassa kyselytutkimuksessamme selvitetty. Toisaalta yhteistyön koulun kanssa koettiin olevan vähäistä. Aiemmissa tutkimuksissa on ehdotettu, että reflektiota voisi tehdä esimerkiksi osastotunnilla, jonne kutsuttaisiin koulun opettaja ja organisaation opiskelija-asioista vastaava henkilö. Mahdollisesti sitä voisi selvittää, olisiko tällaisesta yhteistyöstä ja keskustelusta kasvotusten tietyn ajan välein, esimerkiksi kerran vuodessa, olla hyötyä.

Yhtenä ohjaamista haittavana tekijänä nähtiin liian kiireiset tai hiljaiset työvuorot. Ensihoitotehtävien määrään ei oikein voi vaikuttaa. Siihen kuitenkin voi vaikuttaa, mitä tekee asemapaikalla. Jatkotutkimuksena voisi tutkia opiskelijälähtöisten simulaatioiden yhdistämistä opiskelijan harjoitteluun hiljaisilla asemapaikoilla.

LÄHTEET

- Almalkawi, Ibraheim, Jester, Rebecca, Terry, Louise 2018. Exploring mentors' interpretation of terminology and levels of competence when assessing nursing students: An integrative review. *Nurse Education Today*. 2018 69:95-103. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.07.003>. Viitattu 8.4.2024.
- Ammattikorkeakoululaki 2014/932. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>. Viitattu 8.4.2024.
- Carver, Hamish, Lazarsfeld-Jensen, Ann. Operationalising the multidimensional role of the paramedic preceptor. *Australasian Journal of Paramedicine*: 2018;15(4). <https://doi.org/10.33151/ajp.15.4.619>. Viitattu 1.1.2024.
- Direktiivi 2013/55/EU Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi ammattipätevyden tunnustamisesta. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:32013L0055>. Viitattu 8.4.2024.
- Eskola, Jari, Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino. E-kirja.
- Euroopan komissio 2019, Eurooppalainen tutkintojen viitekehys tukee oppimista, työskentelyä ja rajat ylittävää liikkuvuutta 2019. Pdf-tiedosto. Julkaistu 2019. <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/eqf-10-vuotta-opas.pdf>. Viitattu 8.4.2024.
- Hirsijärvi, Sirkka, Hurme, Helena 2022. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja.
- Kainuun hyvinvointialue. Ensihoito. Verkkojulkaisu. Julkaisuaika tuntematon. <https://hyvinvointialue.kainuu.fi/ensihoito>. Viitattu 19.12.2023.
- Kainuun hyvinvointialue. Kainuun aluehallituksen kokous 27.03.2023. Verkkojulkaisu. 27.03.2023. <https://hyvinvointialue.kainuu.fi/uutiset/kainuun-aluehallituksen-kokous-2732023>. Viitattu 8.4.2024
- Kainuun Liitto. Kainuu sai muuttovoittoa toisena vuotena peräkkäin — väkiluku silti laskee. 13.02.2023. Verkkojulkaisu. <https://kainuunliitto.fi/kainuu-sai-muuttovoittoa-toisena-vuotena-perakain-vakiluku-silti-laskee/>. Viitattu 19.12.2023.
- Kukkohovi ym. 2020. Opiskelijaohjaajien ohjausosaaminen viidessä eri Euroopan maassa. *Hoitotiede* 32 (3), 191–203. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021121761590>. Viitattu 20.12.2023.
- Lamont, Scott, Brunero, Scott, Woods, Karen, 2015. Satisfaction with clinical placement – The Perspective of nursing students from multiple universities. *Collegian* 22(1), 125-133. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2013.12.005>. Viitattu 6.4.2024
- Opintopolku. Ensihoitaja (AMK), päivätoteutus. Verkkojulkaisu. Julkaisuaika tuntematon. <https://opintopolku.fi/konfo/fi/toteutus/1.2.246.562.17.000000000000000002141>. Viitattu 19.12.2023.

Opiskelijaohjauksen laatusuosituksset. Julkaisija: Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Teksti: työryhmä. 2021. <https://hyvinvointialue.kainuu.fi/sites/sote.kainuu.fi/files/documents/library/2021-08/Opiskelijaohjauksen%20laatusuosituksset%202021.pdf>. Viitattu 19.12.2023.

Ridell, Elina 2023. Vs. palveluesihenkilö. Kainuun hyvinvointialue. Kysymyksiä opinnäytetyöhön. Yksityinen sähköpostiviesti. 22.12.2023. Viestin saaja: Joonas Liimatainen, Oliver Mäkinen

Savonia opinto-opas. TE20SP Ensihoitajan tutkinto-ohjelma. Osaamistavoitteet. Verkkojulkaisu. Julkaisuaika tuntematon. <https://www.savonia.fi/opiskele-tutkinto/tutkinnot-ja-hakeminen/opetussuunnitelmat/?yks=KS&krtid=1322&tab=2>. Viitattu 8.4.2024.

Sohlman, Puula 2020. Opiskelijaohjaus terveysalalla. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20200433>. Viitattu 19.12.2023.

Sosiaali ja terveysministeriö. Ensihoito. Verkkojulkaisu. Päivitetty 27.10.2023. <https://stm.fi/ensihoido>. Viitattu 19.12.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoidopalvelusta 585/2017. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170585>. Viitattu 19.12.2023.

Suositus hoitotyön opiskelijaohjaajien ohjausosaamisen kehittämiseksi 2021. Oikarinen A. Visoka zdravstvena šola v Celju / College of Nursing in Celje. https://www.qualment.eu/wp-content/uploads/2021/11/Guideline_QualMent_final_FIN.pdf. Viitattu 20.12.2023.

Terveysalan harjoittelujen laatusuosituksset ammattikorkeakouluille. Suomen ammattikorkeakoulujen terveysalan koulutuksen verkoston laatusuositus -työryhmä: Jokelainen M. Tammikuu 2020. <https://amkterveysala.files.wordpress.com/2020/04/laatusuosituksset-2020-julkaisu.pdf>. Viitattu 19.12.2023.

Tietoarkisto. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Verkkojulkaisu. 2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>. Viitattu 19.12.2023.

Tietoarkisto. Teemoittelu. Verkkojulkaisu. 2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>. Viitattu 7.2.2024.

Trede, Franziska, McEwen, Celina, Kenny, Amanda, O'Meara, Peter 2013. Supervisor's experiences of workplace supervision of nursing and paramedic students in rural settings: A scoping review. *Nurse Education Today* 34 (2014), 783-788. <https://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2013.10.003>. Viitattu 1.1.2024.

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

Tuomikoski, Anna-Maria, Ruotsalainen, Heidi, Mikkonen, Kristina, Miettunen, Jouko, Juvonen, Sari, Sivonen, Pirkko, Kääriäinen, Maria 2019. How mentoring education affects nurse mentors' competence in mentoring students during clinical practice - A quasi-experimental study'. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. 34(1), 230-238. <https://doi.org/10.1111/scs.12728>. Viitattu 6.4.2024

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Verkkojulkaisu. 2024.
<https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>. Viitattu 12.4.2024

Vilkka, Hanna 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä:
Santalahti-kustannus. E-kirja.

LIITE 1: MOTIVOINTIKIRJE

Hei,

Olemme neljännen vuoden ensihoitajaopiskelijoita Savonian ammattikorkeakoulusta. Teemme opin-
näytetyötä aiheesta "Ohjaajien kokemuksia ensihoitajien harjoittelujen ohjaamisesta". Toivomme,
että käytät pienen hetken aikaa ja vastaisit lyhyeen kyselyymme, jossa on kahden esitietokysymyk-
sen jälkeen seitsemän avointa kysymystä. Pyydämme vastauksia vain niiltä, joilla on ollut Ensihoi-
taja-AMK opiskelijoita ohjattavana.

Vastausten avulla voidaan saada tietoa ohjaajien ohjauskokemuksista ja mahdollisesti tulevaisuu-
dessa kehittää ohjaajille saatavaa tukea ja ohjaustyöskentelyä, joten toivomme, että vastaisit.

Ystävällisin terveisin,

Oliver Mäkinen ja Joonas Liimatainen

Ensihoitajan tutkinto-ohjelma TE20SP

LIITE 2: TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuskysymykset

1. Millaista tukea ohjaajat ovat saaneet ohjaustyöskentelyyn?
2. Mitkä asiat vaikuttavat ohjaustyöskentelyyn?
3. Miten ohjaajat kehittävät ohjaustyöskentelyään?

Webropol-kysymykset

Taustatiedot

Kuinka kauan olet työskennellyt ensihoitajana?

- 0—5 vuotta
- 5—10 vuotta
- 10—20 vuotta
- yli 20 vuotta

Kuinka monen Ensihoitaja-AMK opiskelijan ohjaajana olet toiminut?

- 1—5 opiskelijan
- 5—10 opiskelijan
- yli 10 opiskelijan

*Muistathan keskittyä vastauksissa muistelemaan **vain** kokemuksia Ensihoitaja-AMK opiskelijoiden ohjaukseen liittyen, kiitos!*

1. Mitä koulutusta olet saanut ohjaustyöskentelyyn?
2. Miten ammattikorkeakoulu, työnantaja, opiskelija ja opiskelijavastaavat ovat tukeneet ohjaustyöskentelyäsi?
3. Mitkä asiat edistävät ohjaustyöskentelyä?
4. Mitkä asiat hankaloittavat ohjaustyöskentelyä?
5. Minkälaisen merkityksen näet ohjaustyöskentelylläsi, osana ohjattavan ammatillista kehittymistä?
6. Miten huolehdit ammatillisen osaamisen ylläpidosta?
7. Miten saat palautetta ohjaustyöskentelystä?

LIITE 3: TIETOSUOJAILMOITUS

**OPINNÄYTETYÖHÖN LIITETTÄVÄ
TIETOSUOJASELOSTE/-ILMOITUS
EU:n yleinen tietosuoja-asetus
13 ja 14 artiklat
Laatimispäivä: [17.01.2024]**

Tietoa tutkimukseen osallistuvalle

Olet osallistumassa Savonia-ammattikorkeakoulussa tehtävään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen. Tässä selosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sinuun ei kohdistu mitään negatiivista seuraamusta, jos et osallistu tutkimukseen tai jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen. Jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen, ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa. Tämän selosteen kohdassa 14 kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

TUTKIMUKSEN REKISTERINPITÄJÄ

Nimi: Joonas Liimatainen

Nimi: Oliver Mäkinen

KUVAUS TUTKIMUSHANKKEESTA JA HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYN TARKOITUS

Teemme opinnäytetyötä ohjaajien kokemuksista ensihoidon harjoitteluiden ohjaamisesta, joten sen vuoksi lähestymme teitä kyselyllä. Tiedot julkaistaan siten, ettei vastaustuloksia voi yhdistää tiettyyn henkilöön.

TUTKIMUKSEN NIMI JA TUTKIMUKSEN KESTOAIKA

Tutkimuksen nimi: Ohjaajien kokemuksia ensihoitajien harjoittelujen ohjaamisesta

Henkilötietojen käsittelyn kesto: Opinnäytetyön valmistuessa kerätty aineisto tuhotaan

HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYN OIKEUSPERUSTE

Henkilötietoja käsitellään yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella. Henkilötietojen käsittelyperusta tässä tutkimuksessa on

- tutkittavan suostumus
- tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi

MITÄ HENKILÖTIETOJA TUTKIMUSAINEISTO SISÄLTÄÄ

Tutkimusaineiston keräämisen yhteydessä kysymme vastaajien työkokemuksesta ja koulutuksesta sekä ohjattavien opiskelijoiden määrästä

ARKALUONTEISET HENKILÖTIEDOT

Tutkimuksessa ei käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

MISTÄ LÄHTEISTÄ HENKILÖTIETOJA KERÄTÄÄN

Tiedot kerätään Webropol-kyselyn kautta

TIETOJEN SIIRTO TAI LUOVUTTAMINEN EDELLEEN

Henkilötietoja ei luovuteta eteenpäin

HENKILÖTIETOJEN SUOJAUKSEN PERIAATTEET

Tiedot ovat salassa pidettäviä.

Kerättyä aineistoa säilytetään henkilökohtaisilla tietokoneillamme, joihin muilla ei ole pääsyä. Aineisto on suojattu salasanoilla.

HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY TUTKIMUKSEN PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN

Tutkimusrekisteri hävitetään

MITÄ OIKEUKSIA SINULLA ON JA OIKEUKSISTA POIKKEAMINEN

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tämän ilmoituksen kohdassa 1 mainittu henkilö.

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritetun käsittelyn lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi tutkimuksessa ja mitä henkilötietojasi tutkimuksessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin

- b) peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- c) vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä
- d) henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- e) henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa tutkija voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- c) tutkija ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odotettaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeutetut perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada tutkijalle toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koineellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin tutkija ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Tutkija voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki

Vaihde: 029 56 66700

Faksi: 029 56 66735

Sähköposti: tietosuoja(at)om.fi