

”AMMATILLINEN IDENTITEETTI MUISTUTTAA MINUA
MIKSI TEEN TÄTÄ TYÖTÄ”

Sairaanhoitaja-diakonissojen ammatti-identiteetti seurakunta- ja
hoitotyössä

Laura Vainonen

Opinnäytetyö, kevät 2015

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Hoitotyön koulutusohjelma

Diakonisen hoitotyön suuntautumis-
vaihtoehto

Sairaanhoitaja (AMK) + diakonissa

TIIVISTELMÄ

Vainonen, Laura. "Ammatillinen identiteetti muistuttaa miksi teen tätä työtä" Sairaanhoidaja-diakonissojen ammatti-identiteetti seurakunta- ja hoitotyössä. Diak, Helsinki, kevät 2015, 41 s., 2 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, hoitotyön koulutusohjelma, diakonisenhoitotyön suuntautumisvaihtoehto, sairaanhoidaja (AMK) -diakonissa.

Työntekijä peilaa itseään ammatillisena ammatti-identiteetin kautta. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää sairaanhoidaja (AMK) -diakonissojen käsityksiä omasta ammatti-identiteetistään. Lisäksi tarkasteltiin, miten sairaanhoidaja (AMK) -diakonissat kokivat työyhteisönsä tukevan heidän ammatti-identiteettiään.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin sähköpostikyselyllä keväällä 2014. Vastaajat tavoitettiin opiskelijakollegoiden sekä seurakuntien internet-sivustojen kautta. Kyselylomakkeessa oli sekä avoimia kysymyksiä että monivalintakysymyksiä. Tutkimukseen osallistui kahdeksan sairaanhoidaja (AMK) -diakonissaa, joista neljä työskenteli hoitotyössä ja neljä seurakuntatyössä. Avoimet kysymykset analysoitiin teemoittelun periaatteita käyttäen.

Hoitotyössä olevat sairaanhoidajat kokivat ammatti-identiteettinsä kannalta tärkeimmiksi työhön sitoutumisen, ammatillisuuden sekä muuttuvuuden. Seurakunnassa työskentelevät diakonissat puolestaan kokivat ammatti-identiteettinsä koostuvan henkilökohtaisuudesta, sitoutumisesta, ammatillisuudesta sekä muuttuvuudesta. Työympäristöstä riippumatta sairaanhoidaja (AMK) -diakonissat kokivat työyhteisönsä tuen tarpeelliseksi ammatti-identiteetilleen.

Sairaanhoidaja (AMK) -diakonissat voivat työskennellä seurakunnassa tai hoitoalalla. Opinnäytetyön tulosten perusteella ammatti-identiteetti on molemmissa työympäristöissä keskeinen työntekijän voimavara. Ammatti-identiteetin reflektointi työympäristössä nimittäin sitouttaa sairaanhoidaja (AMK) -diakonissat työhönsä. Sitoutumisen työhön voidaan nähdä edesauttavan osaltaan pysyvyyttä samassa työpaikassa sekä työntekijän oman työnsä kehittämistä.

Asiasanat: Sairaanhoidaja (AMK) -diakonissa, ammatti-identiteetti

ABSTRACT

Laura Vainonen. "Working identity is reminds me why I'm doing this job." Nurses and deaconesses working identity in parish and care work. 41 p, 2 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Spring 2015. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Nursing, Option in Diaconal Nursing, Degree: Nurse.

The aim of this study was to clarify nurses and deaconesses opinion about their working identity. In this study it was also considered how work communities support employees' working identities.

The material of this study was gathered with email on spring 2014. The questionnaire included open questions and multiple choices. Four nurses and four deaconesses answered the questionnaire. They all had the same education, but two different kind of working environments. The participants of this study were reached with the help of nurse students and on congregations websites.

The material was analyzed in autumn 2014. Analyzing was carried out by using qualitative research methods. The material was categorized in lower and upper classes and the classes were named.

Nurses felt that commitment, professionalism and non-permanent described their working identity. Deaconesses defined their working identity with terms personal, commitment, professionalism and non-permanent. Work community was seen supportive to the working identity in both working environments.

Nurses and deaconesses are working in very different environments, but they both see their working identity very important. The working identity plays a major role in relation between work and person. With working identity workers are committed to their work.

Key words: Nurse, deaconess, working identity

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 AMMATTI-IDENTITEETTI.....	7
2.1 Ammatti-identiteetin käsite	7
2.2 Ammatti-identiteetti ja koulutus.....	8
3 SAIRAANHOITAJA (AMK) -DIAKONISSAT TYÖELÄMÄSSÄ	11
3.1 Sairaanhoidaja (AMK) -diakonissojen koulutus	11
3.2 Sairaanhoidajana ja diakoniatyöntekijänä	12
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	14
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	15
5.1 Kyselylomake	15
5.2 Osallistujien valinta ja aineiston keruu.....	16
5.3 Aineiston analysointi.....	17
6 TULOKSET	17
6.1 Ammatti-identiteetin kuvaukset.....	18
6.1.1 Diakonissojen ammatti-identiteetti	18
6.1.2 Sairaanhoidajien ammatti-identiteetti	19
6.2 Työyhteisön tuki ammatilliselle identiteetille	21
6.2.1 Diakonissojen työyhteisössään saama tuki.....	21
6.2.2 Sairaanhoidajien työyhteisössään saama tuki	22
7 POHDINTA	24
7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	24
7.1.1 Henkilökohtaisuus, ammatillisuus, muuttuvuus ja sitoutuminen diakonissojen ammatti-identiteettikuvauksissa	24
7.1.2 Sitoutuminen, ammatillisuus ja muuttuvuus sairaanhoidajien ammatti- identiteettikuvauksissa	26
7.1.3 Kollegat ja yhteinen päämäärä diakonissojen ammatti-identiteetin tukena	28

7.1.4 Työyhteisö ja työnohjaus sairaanhoitajien ammatti-identiteetin tukena	30
7.2 Luotettavuus ja eettisyys	31
7.3 Ammatillinen kehitys opinnäytetyöprosessin aikana.....	32
LÄHTEET	34
LIITE 1: Kyselylomake	39
LIITE 2 Infokirje.....	41

1 JOHDANTO

Millainen työntekijä olen? Mikä on tärkeintä työssäni? Olenko ylpeä ammatistani? Työntekijä joutuu pohtimaan omaa suhdettaan työhönsä läpi työuransa. Tätä työntekijän suhdetta omaan työhönsä kutsutaan ammatti-identiteetiksi (Eteläpelto 2007, 90).

Ammatti-identiteetin muodostuminen on tärkeää työntekijälle, jotta hän voi tehdä työnsä hyvin ja kokea onnistumista siinä. Jatkuvaa ammatillista kehittymistä vaativa työ, kuten sairaanhoitajan tai diakonissan työ, vaatii myös ammatti-identiteetin jatkuvaa prosessointia. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 27–28.) Ammatti-identiteetin prosessointi on siis läsnä niin aloittelevan työntekijän kuin vankan ammattiosaajankin työarjessa.

Erilaiset työympäristöt asettavat erilaisia vaatimuksia ammatilliselle osaamiselle ja identiteetille. Sekä sairaanhoitajan että diakonissan työn keskiössä on kuitenkin ihmisten kohtaaminen (Ammattinetti i.a & Diakoniatyöntekijöiden liitto i.a) ja sairaanhoitaja (AMK) -diakonissojen koulutuksessa osa opinnoista onkin molemmille suuntaamisvaihtoehdoille yhteisiä (Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a a). Näin ollen voidaan nähdä samankaltaisuuksia sairaanhoitajien ja diakonissojen ammatti-identiteetissä.

Sairaanhoitaja (AMK) -diakonissojen ammatti-identiteettiä ei ole juurikaan tutkittu Suomessa. Aihetta sivuavat Heusala (2003) kehittämishankkeessaan opiskelijoiden ammatti-identiteetin kehittymisestä sekä Ritokoski ja Valtonen (2003) kehittämishankkeessaan, jossa selvitettiin opiskeluaikaista ammatti-identiteetin kehittymistä. Vähäiset tutkimukset sairaanhoitaja (AMK) -diakonissojen ammatti-identiteetistä ja koulutuksen tarjoamat vähäiset opinnot aiheesta tekevät tästä mielenkiintoisen tutkimuskohteen. Opinnäytetyöprosessi tarjoaa myös tärkeän mahdollisuuden pohtia ammatti-identiteetin luonnetta työelämään siirtymisen kynnyksellä. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella, miten eri työympäristöissä työskentelevät sairaanhoitaja-diakonissat kuvaavat omaa ammatti-identiteettiään.

2 AMMATTI-IDENTITEETTI

2.1 Ammatti-identiteetin käsite

Ihmisen identiteetti on jatkuvassa muutoksessa ja muovautuu koko ajan (Hall 1999, 39). Identiteetti muovautuu yksilön ja yhteiskunnan välissä ja niiden vuorovaikutuksessa. Se kuvastaa ihmisen persoonaa sekä sosiaalista elämää. (Eteläpelto 2007, 96–97.) Ihmisen identiteetti ei kuitenkaan ole yhtenäinen, vaan se on pirstoutunut (Hall 1999, 250). Yhtenä osana ihmisen identiteettiä on ammatti-identiteetti. Rätty (1987, 128) näkee, että ammatti-identiteetistä tulee parhaimmillaan osa työntekijän persoonaa, ja hän kokee tahtoa suorittaa tehtäväänsä. Työntekijä peilaa itseään ammatillisena toimijana ammatti-identiteettinsä kautta. Samaistuminen työhön ja työn tärkeys kuuluvat vahvana osana ammatti-identiteettiin. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26.) Ammatti-identiteetti liittyykin tiiviisti työntekijän suhteeseen omaan työhönsä. Se kehittyy työntekijän oman elämänhistorian perusteella. (Eteläpelto 2007, 90.)

Ammatti-identiteetillä on erilaisia tunnusmerkkejä. Nämä voidaan luokitella ulkoisiin ja sisäisiin tunnusmerkkeihin. Ammattikuntaan kuulumattoman voi olla vaikea hahmottaa sisäisiä tunnusmerkkejä. Tällaisia ovat esimerkiksi ammatitietikka, käyttäytymissäännöt sekä ammatin harjoittajan omat sisäiset periaatteet. Ulkoiset tunnusmerkit puolestaan ovat kaikkien havaittavissa. Näitä ovat esimerkiksi erilaiset ammatin tunnusmerkit, kuten sairaanhoitaja merkki, ammatinharjoittajien yhtenäinen pukeutuminen sekä ammattinimike. (Rätty 1987, 132.)

Ammatti-identiteetin kehittyminen vaatii työntekijältä osaamista, ammattitaitoa sekä motivaatiota (Rätty 1982, 46). Monet muutokset voivat horjuttaa ammatti-identiteettiä. Sellaisia ovat esimerkiksi pätkätyö sekä työn jatkuva muutos. Nykyään ammatti-identiteetti onkin jokaisen yksilön omaan kasvuun ja kehitykseen nojaava. (Eteläpelto 2007, 90–92.) Ammatti-identiteettiä voidaan kuitenkin vahvistaa ja kehittää työnohjauksella (Läksy & Vuokila-Oikkonen 2011, 115).

Ammatti-identiteetti voi kokea myös kriisin (Räty 1987, 130). Kriisillä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä ei koe työnsä vastaavan ammatti-identiteettiään. Kriisi syntyy siis sisäisessä ristiriitatilanteessa, jossa työntekijän luoma ihannekuva ammatista ei kohtaa ammatin todellisuutta. Työntekijä ei esimerkiksi voi suorittaa työtään niin kuin olisi toivonut, vaikka kiireen takia. Ammatti-identiteetikriisi vaikuttaa sekä työhön että henkilökohtaiseen elämään. (Eteläpelto 2007, 116.) Tällaiseen kriisiin on erilaisia ratkaisumenetelmiä. Työntekijä voi mukautua todellisuuskuvaan, joko positiivisesti tai välinpitämättömästi. Positiivisessa mukautumisessa työntekijä pyrkii luomaan kehittämiskäsitteitä, jotta työ vastaisi hänen odotuksiaan. Välinpitämättömässä mukautumisessa työntekijä jatkaa työtään, vaikka se olisi ristiriidassa hänen oman ammatti-identiteettinsä kanssa. (Räty 1987, 130.) Mikäli työntekijä kokee, ettei pysty mukautumaan, hän voi vaihtaa organisaation sisällä toiseen paikkaan (Eteläpelto 2007, 117). Myös täydennyskoulutukset ja niiden kautta uuden ammatti-identiteetin pohtiminen ovat ratkaisuja ristiriitatilanteeseen (Eteläpelto 2007, 117; Räty 1987, 131).

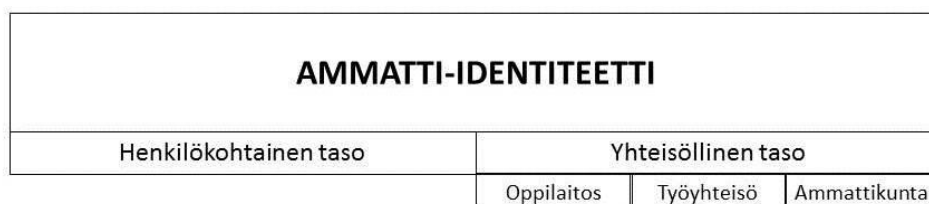
Ammatti-identiteetti on yhteydessä ammattiin sitoutumiseen. Laineen (2005, 88) tutkimuksen mukaan hoitajat sitoutuivat ammattiin vahvasti, kun he kokivat työnsä merkityksellisenä ja tärkeänä. Toisaalta, jos hoitaja ei voinut hyödyntää omia kykyjään tai antaa potilaille heidän tarvitsemaansa hoitoa, se heikensi ammattiin sitoutumista (Laine 2005, 88). Ammatti-identiteetin ja sen kehittämisen huomioiminen työyhteisöissä voikin edesauttaa ammattiin ja työpaikkaan sitoutumista.

2.2 Ammatti-identiteetti ja koulutus

Ammatti-identiteetin pohdinta alkaa jo opiskelupaikkaa hakiessa. Tuleva opiskelija peilaa itseään ammatista muotoutuneeseen käsitykseensä ja pohtii, vastako ammatista muodostunut käsitys omia työelämään kohdistettuja odotuksia. Käsitys ammatin sisällöstä syntyy mm. ammattia jo harjoittavan kertomuksista ja hänen toimintansa seuraamisesta. (Ritokoski & Valtonen 2003, 34.) Kehittyvä ammatti-identiteetti vaikuttaa siis opiskelupaikan valintaan.

Ammatti-identiteetin rakentuminen opiskeluvaiheessa liittyy henkilökohtaiseen kasvuun ammattilaisena (Räty 1987, 130). Koulutus myös vahvistaa ammatti-identiteettiä, mikä onkin oppilaitoksen ja työelämän tavoite (Heusala 2003, 6). Harjoittelujaksot opiskeluaikana tukevat oman ammatti-identiteetin kehittymistä. Käytännön harjoittelujaksoilla ammatti-identiteetin pohtimista vahvistetaan erilaisten tehtävien ja harjoitusten avulla, kuten harjoittelupäiväkirjalla. (Ritokoski & Valtonen 2003, 43,48.) Opiskeluaikana siis kypsytään ammattiin ja saadaan valmiuksia toimia asiantuntijana ammatissa. Jokaiselle on kuitenkin annettava aikaa etsiä omaa identiteettiään vielä työelämässä (Räty 1987, 130), onhan identiteetin muovautuminen koko työelämän jatkuva prosessi.

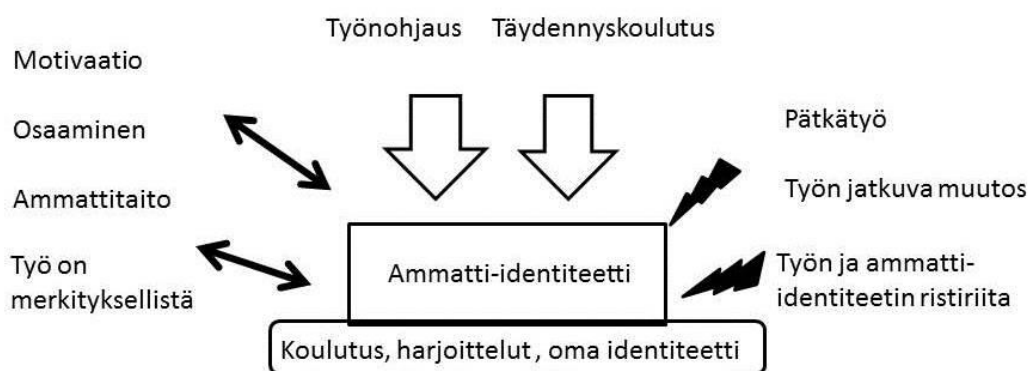
Hyvösen tutkimuksessa (2008, 64, 78, 82) lähihoitajien ammatti-identiteetin kehitykseen koulutuksen aikana vaikuttivat muun muassa tuki, harjoittelut sekä mielenkiinto alaa kohtaan. Hyvösen (2008, 85) toteaa kuitenkin tutkimuksessaan, että koulutus antaa eväät ammatti-identiteettiin, mutta vasta työelämässä se rakentuu vahvemaksi. Vahvistuminen tapahtuu, kun työntekijä pääsee toteuttamaan ammatillista osaamistaan sekä saa työkokemusta (Hyvönen 2008, 107).



KUVIO 1. Ammatti-identiteetin rakentuminen (Heusala [2003, 25] mukaillen)

Heusalan (2003) kehittämishankkeen tarkoitus oli vahvistaa ja kehittää kirkonalan opiskelijoiden ammatti-identiteettiä. Heusalan hankkeessa korostui työelämän ja oppilaitoksen yhteistyö ammatti-identiteetin rakentumisen apuina. (Heusala 2003, 7.) Heusalan (2003) kehittämishankkeessa opiskelijat sekä työelämän edustajat kokivat ammatti-identiteetin rakentuvan kahdesta tasosta: henkilökohtaisesta ja yhteisöllisestä. Yhteisölliseen tasoon kuuluivat oppilaitos, työyhteisö sekä ammattikunta (kuvio 1). (Heusala 2003, 25.) Ammatti-identiteetti rakentuu siis tämän mukaan henkilökohtaisen ja ammattiin keskeisesti liittyvien instituutioiden vuorovaikutuksessa.

Edellä esitetyt eri tutkijoiden näkemykset ammatti-identiteetistä on yhdistetty kuvioon (kuvio 2) kokonaiskuvan hahmottamiseksi. Vasemmalla ovat ammatti-identiteettiä tukevat sekä siihen positiivisesti vaikuttavat tekijät, jotka voidaan nähdä myös sisäisinä ammatti-identiteetin tekijöinä. Oikealla puolestaan ovat ammatti-identiteettiä murentavat tekijät. Ylänuolet kuvaavat ammatti-identiteetin tietoista kehittämistä ja ulkopuolista tukea. Alapalkki kuvaa ammatti-identiteetin perustaa.



KUVIO 2. Yhteenveto ammatti-identiteetistä Eteläpellon (2007), Eteläpellon & Vähäsanta-sen (2006), Heusalan (2003), Hyvösen (2008), Laineen (2005), Läksyn & Vuokila-Oikkosen (2011), Ritokosken & Valtosen (2003) sekä Rädyn (1982, 1987) mukaan

3 SAIRAANHOITAJA (AMK) -DIAKONISSAT TYÖELÄMÄSSÄ

3.1 Sairaanhoitaja (AMK) -diakonissojen koulutus

Sairaanhoitaja (AMK) -diakonissoja kouluttaa Suomessa Diakonia-ammattikorkeakoulu. Koulutusta tarjotaan Helsingin, Porin, Oulun ja Pieksämäen toimipisteissä. Koulutus on nelivuotinen ja laajuudeltaan 240 opintopistettä. (Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a a.) Sairaanhoitaja (AMK) -diakonissan koulutukseen on sisällytetty kirkon virkaan kelpoistavia opintoja 90 opintopistettä (Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a b). Koulutus antaa valmiudet toimia sairaanhoitajana hoitotyössä tai diakonissana Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa (Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a a).

Sairaanhoitajan koulutusta Suomessa ohjaavat monet tahot ja asetukset: Euroopan unionin direktiivit, laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä, laki ammattikorkeakoulusta, sosiaali- ja terveysministeriö sekä opetusministeriö. Sairaanhoitajan tutkinto on laajuudeltaan 210 opintopistettä, joista 180 opintopistettä on ammatillisia opintoja. Ammatilliset opinnot kattavat sisätaudit, kirurgian, lasten ja nuorten-, mielenterveys- sekä äitiys- ja naistenhoitotyön. Käytännön harjoittelut kuuluvat tiiviinä osana sairaanhoitajan koulutukseen. Lisäksi sairaanhoitajakoulutukseen kuuluu tieto- ja viestintäteknikkaa sekä kieliopintoja. (Kujala ym. 2008.) Ammatti-identiteettiä ei mainita sairaanhoitajan opetussuunnitelmassa, mutta erityisesti käytännön harjoittelujen voidaan katsoa tukevan sen pohdintaa ja prosessointia.

Diakonian virkaan kelpoistava tutkinto on määritelty piispainkokouksessa 2005. Virkaan vaaditaan sairaanhoitaja (AMK) -diakonissan tai sosionomi (AMK) -diakonin tutkinto. Molemmat tutkinnot sisältävät 90 opintopistettä kirkon alan opintoja. Näihin opintoihin kuuluu teologiaa, diakonian ammattiopintoja, seurakunnan ja kirkon työelämään ja työyhteisöön valmistavia opintoja, joihin sisältyy harjoittelu sekä opinnäytetyö. (Kirkon säädöskokoelmat nro 101, 2005.) Varsinaisia ammatti-identiteettiin keskittyviä opintoja ei virkaan vaadita, mutta niiden voidaan nähdä läpäisevän koko tutkinnon.

Tässä opinnäyteyössä käytetään termiä diakonissa tarkoittamaan sairaanhoitaja (AMK) -diakonissaa, joka työskentelee Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnan diakoniatyössä. Vastaavasti termiä sairaanhoitaja käytetään sairaanhoitaja (AMK) -diakonissasta, joka on työssä hoitoalalla.

3.2 Sairaanhoitajana ja diakoniatyöntekijänä

Sairaanhoitaja (AMK) -diakonissa voi työskennellä sairaanhoitajana hoitotyössä tai Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijänä. Sairaanhoitaja (AMK) -diakonissa on aina kuitenkin diakonisen hoitotyön ja diakoniatyön asiantuntija. Hänen lähtökohtansa ovat kristillisessä ihmiskäsityksessä sekä lähimmäisen rakkaudessa. (Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a a.) Kristillisessä ihmiskäsityksessä ihminen nähdään Jumalan kuvana ja sitä kautta arvokkaana ja ainulaatuisena (Niemi 2002, 90). Lähimmäisen rakkaus puolestaan tarkoittaa toisten ihmisten huomioon ottamista ja heidän asemaansa asettumista (Laulaja 2002, 63).

Diakoniatyö on yksi evankelis-luterilaisen kirkon toimintamuodoista. Seurakuntien diakoniatyössä kohdataan ihmisiä, joiden hätä on suurin ja joita muut tahot eivät usein auta. Diakoniatyö pohjautuu kristilliseen ihmiskäsitykseen ja lähimmäisen rakkauteen. Diakoniatyöntekijä voi olla koulutukseltaan diakonissa, diakoni tai seurakuntakuraattori. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a). Diakoniatyöntekijältä edellytetään, että hänet on kastettu ja konfirmoitu, että hän on Suomen evankelis-luterilaisen kirkon jäsen ja että hänellä on piispainkokouksen hyväksymä koulutus (Diakoniatyöntekijöiden liitto i.a).

Diakonissa on diakonisen hoitotyön sekä diakoniatyön asiantuntija. Hän auttaa ja tukee diakoniatyössä perheitä ja yksilöitä arjen haasteissa. Diakonissa kohtaa ihmisiä, kuuntelee ja vaikuttaa hädän keskellä. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a.) Diakonissan saama sairaanhoidon koulutus auttaa häntä huomaamaan ja vastaamaan terveyteen liittyviin kysymyksiin. Sairanhoidolliset toimenpiteet, kuten haavanhoito ja lääkkeiden anto, eivät kuitenkaan enää kuulu diakonissojen toimenkuvaan, vaikka heillä olisikin ammattitaitoa näihin. Ter-

veydenhuollon koulutus antaa diakonissoille tietoa ja taitoa toimia välittäjänä ja neuvojana terveydenhuollon ja asiakkaan välillä. (Hakala 2002, 259–260.)

Sairaanhoitaja toimii hoitotyön asiantuntijana, esimerkiksi sairaalassa, terveyskeskuksessa tai kuntoutuslaitoksessa. Sairaanhoitajan työ on monipuolista ja vaativaa. (Ammattinetti i.a.) Jatkuva hoitotyön kehittäminen vaatii myös sairaanhoitajia kehittämään itseään uransa varrella (Sairaanhoitajaliitto 2014 a).

Sairaanhoitajan tehtävänä on terveyden edistäminen, sairauksien ehkäiseminen sekä kärsimyksen lievittäminen (Sairaanhoitajaliitto 2014 a). Konkreettisesti tämä näkyy hoitotyössä esimerkiksi lääkehoidon toteuttamisena, potilaan voinnin seuraamisena, tutkimuksien tekemisenä sekä potilaan ohjauksena ja neuvontana. Sairaanhoitajan työnkuva vaihtelee työpaikasta riippuen. Työskentely tapahtuu useimmiten tiimin jäsenenä. Tiimiin kuuluu useimmiten muita sairaanhoitajia ja lääkäreitä, mahdollisesti myös fysioterapeutti, sosiaalihoaja sekä psykologi. (Ammattinetti i.a.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää sairaanhoitaja (AMK) -diakonissojen käsitystä omasta ammatti-identiteetistään. Tavoitteena on pyrkiä herättämään keskustelua tärkeästä ja melko vähälle huomiolle jääneestä ilmiöstä.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan, miten hoito- ja seurakuntatyössä toimivat sairaanhoitaja-diakonissat kuvaavat omaa ammatti-identiteettiään. Samalla selvitetään, miten sairaanhoitaja-diakonissat kokevat työyhteisönsä tukevan ammatti-identiteettinsä kehittymistä.

Tutkimuskysymykset

1. Miten sairaanhoitaja-diakonissat kuvaavat ammatti-identiteettiään?
2. Miten sairaanhoitaja-diakonissat arvioivat työyhteisönsä tukevan ammatti-identiteettinsä kehittymistä?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Kyselylomake

Opinnäytetyön aineisto kerättiin kyselyllä. Ammatti-identiteetin selvittämistä varten laadittiin kirjallisuuteen pohjautuen kysely. Kyselylomakkeen (LIITE 1) kysymykset muodostettiin Eteläpellon (2007) ja Rädyn (1987) ammatti-identiteetin määrittelyjen pohjalta. Taustatiedoiksi osallistujia pyydettiin ilmoittamaan ikä, sukupuoli, valmistumisvuosi sekä -paikkakunta ja mainitsemaan aikaisemmat tutkinnot. Tutkimuksen kyselylomake jakautui avoimiin kysymyksiin ja monivalintakysymyksiin.

Avoimet kysymykset kartoittivat osallistujien työympäristöä sekä heidän käsitystään ammatti-identiteetistään. Työympäristökysymyksissä osallistujia pyydettiin kuvailemaan omaa työkokemustaan sekä nykyistä työpaikkaansa. Työympäristön kuvaamisella pyrittiin selvittämään työolosuhteita, jotka ovat mahdollisesti yhteydessä vastaajien ammatti-identiteetin muotoutumiseen. Osallistujia pyydettiin myös pohtimaan, mitä he näkevät kuuluvan ammatti-identiteettiin sekä millaiseksi he kokevat oman ammatti-identiteettinsä. Osallistujia pyydettiin myös pohtimaan, mikä on vaikuttanut heidän ammatti-identiteettinsä rakentumiseen ja kuinka merkityksellinen oma ammatti-identiteetti on vastaushetkellä. Nämä avoimet kysymykset johdattelivat osallistujia pohtimaan ammatti-identiteettiä yleisesti ja antoivat mahdollisuuden tarkastella erityisesti omaa ammatti-identiteettiä.

Kysely sisälsi myös kaksi monivalintakysymystä. Ensimmäisessä kysymyksessä vastaajat laittoivat järjestykseen heille ammatti-identiteetin kannalta tärkeimmät asiat. Vaihtoehtoisiksi oli valittu teorian pohjalta (Eteläpelto ja Rätty) erilaisia ammatti-identiteettiin liittyviä asioita (mm. ammattinimike, koulutus ja ammattietiikka). Osa vaihtoehtoista oli ammatti-identiteetin sisäisiä tunnusmerkkejä (esim. ammatillinen pätevyys), osa taas ulkoisia tunnusmerkkejä (esim. työasu).

Toinen monivalintatehtävä sisälsi kymmenen väitettä 5-portaisella asteikolla (1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä). Väitteet oli muodostettu Eteläpelion (2007) ja Rädyn (1987) määritelmiä mukaillen. Väitteet koskivat ulkoista (esim. Kerron mielelläni, mitä teen työkseni.) ja sisäistä ammatti-identiteettiä (esim. Työ vastasi odotuksiani.). Nämä monivalintatehtävät toimivat avoimien kysymysten vastausten tulkitsemisen tukena.

5.2 Osallistujien valinta ja aineiston keruu

Opinnäytetyön aineisto kerättiin sähköpostikyselyinä, jotta vastaajat saivat rauhassa pohtia syvällistä ja hyvin henkilökohtaista aihetta. Virtuaalinen yhteys opinnäytetyön tekijän ja osallistuja välillä antoi osallistujalle vapauden ilmaista omia ajatuksiaan vapaasti arkaluontoisesta asiasta (Tiittula, Rastas & Ruusu-vuori 2009, 267), mikä edesauttoi tutkimuksen toteutusta. Nauhoituksen litte-roinnin poisjäänti vähensi väärinymmärryksen mahdollisuuksia, sillä lukihäiriöni vaikeuttaa kuullun muuttamista kirjalliseen muotoon.

Sähköpostikyselyyn haettiin osallistujiksi sairaanhoitaja (AMK) -diakonissoja, jotka työskentelivät diakonissoina tai sairaanhoitajina. Yhteydenotot sairaalassa työskenteleviin vastaajiin toteutettiin siten, että opiskelukollegani välittivät alan toimijoille tietoa tutkimuksesta ja pysyivät suullisen suostumuksen infokirjeen (LIITE 2) lähettämiseen. Tällaista menetelmää kutsutaan lumipallomenetelmäksi, jossa tiettyjen avainhenkilöiden kautta saadaan yhteys vastaajiin (Hirsjärvi & Hurme 2004, 59–60). Tätä kautta saatiin yhteys viiteen sairaanhoitajaan. Neljä sairaanhoitaja vastasi infokirjeeseen sekä itse kyselyyn.

Seurakunnassa työskenteleviä diakonissoja etsittiin pääkaupunkiseudun seurakuntien internet-sivustoilta. Tiedustelu halukkuudesta osallistua tutkimukseen lähetettiin 13 diakonissalle. Diakonissoista neljä vastasi voivansa osallistua tutkimukseen, mutta vain kaksi palautti lopulta kyselyyn. Kahdelle opiskelukaverin tuntemalle diakonissalle lähetettiin infokirje. He vastasivat myös kyselyyn. Lopullinen aineisto koostui siis neljän sairaanhoitajan ja neljän diakonissan vastauksista.

Sairaanhoitajavastaajien ikä vaihteli 26 vuodesta 51 vuoteen. Myös työkokemuksen määrä oli vaihteleva. Kaikki vastaajat olivat valmistuneet sairaanhoitaja (AMK) -diakonissaksi 2000-luvulla. Kaikki vastaajat olivat naisia. Kaksi vastaajista työskenteli osastolla ja kaksi poliklinikalla.

Diakonissavastaajia oli neljä. Heidän ikäjakauma oli 29–59 vuotta. Kaikki vastaajat olivat naisia. Työkokemus oli usealla vastaajalla pitkä, yli kymmenen vuotta. Kaksi vastaajaa oli aikaisemmin toiminut terveydenhuollossa ennen seurakuntatyötä. Valmistumispaikkakunta vaihteli vastaajien kesken. Vastaajien työseurakuntien koot vaihtelivat suurista pieniin.

Sairaanhoitajavastaajat olivat enimmäkseen nuoria ja työkokemusta heillä oli vain parisen vuotta, kun taas diakonissat olivat pääsääntöisesti noin 50-vuotiaita ja heillä oli työkokemusta useita vuosia.

5.3 Aineiston analysointi

Sairaanhoitajien ja diakonissojen vastaukset käsiteltiin erikseen, omina ryhminään. Taustatietoja tarkasteltiin iän ja valmistumisvuoden mukaan vastaajaryhmän kokonaiskuvan hahmottamiseksi.

Vastaukset avoimiin kysymyksiin pelkistettiin niin, että pelkistykset vastasivat mahdollisimman hyvin alkuperäistä sisältöä. Nämä pelkistetyt ilmaukset teemoiteltiin aineistosta nousseisiin alaluokkiin, jotka edelleen yhdistettiin yläluokkiin. Jokaiseen yläluokkaan kuului vähintään kaksi alaluokkaa. Tällaista analysointitapaa kutsutaan induktiiviseksi sisällönanalyysiksi, jossa koodaus tehdään aineistosta käsin. Koodaukset yhdistetään alaluokiksi ja edelleen yläluokiksi sekä luokat nimetään (Elo & Kyngäs 2007, 109–111.) Monivalintakysymyksiä vastauksia käytettiin apuna avokysymysten tulkinnessa vastaajan kokonaiskuvan esiin saamiseksi.

6 TULOKSET

6.1 Ammatti-identiteetin kuvaukset

6.1.1 Diakonissojen ammatti-identiteetti

Diakonissat kuvasivat ammatti-identiteettinsä koostuvan henkilökohtaisista ominaisuuksista, sitoutumisesta, ammatillisuudesta sekä muuttuvuudesta (taulukko 1). Ammatti-identiteetti oli diakonissoille erittäin merkityksellinen, kuten eräs diakonissa asian ilmaisi ”Ammatillinen identiteetti muistuttaa minua miksi teen tätä työtä.”

TAULUKKO 1. Diakonissojen käsitys ammatti-identiteetistä

Yläluokka	Alaluokka	Esimerkki ilmauksesta
Henkilökohtaisuus	Oma usko	"Ammatillinen identiteettini nousee kristillisestä uskosta ja rakkaudesta." SRK2
	Oma persoona	"Siinä on omalla persoonallaan läsnä." SRK3
Sitoutuminen	Ammattiyhteisyys	"Koen työn arvokkaana, ainutlaatuisena, mielekkäänä ja merkityksellisenä." SRK4
	Työn kehittäminen	"Haluaa kehittää työtään." SRK1
	Tietoisuus työstä	"Tuntee olonsa kotoisaksi työssään, on sinut työnsä kanssa" SRK1
Ammatillisuus	Ammattitaito	"Olen tietoinen ammattiini liittyvistä eri tekijöistä. Olen tietoinen myös velvollisuuksista ja vastuusta jotka liittyvät työhöni." SRK4
	Työyhteisö	"Tuntee kuuluvansa samaan joukkoon kollegoidensa kanssa." SRK1
		"Huomaan eron myös käytännössä kun juttelen kollegoiden kanssa; tunnen ulkopuolisuutta." SRK1
	Työn rajojen tunnistaminen	"Se auttaa myös työn rajaamisessa." SRK3
Muuttuvuus	Kehittyminen	"Ammatillinen identiteetti kasvaa ja kehittyy ajan myötä." SRK4
	Kaksois-identiteetti	"Minulla on mielestäni selkeästi kaksi eri ammatti-identiteettiä. Sairaanhoidajan ja diakonissan." SRK4

Diakonissat kuvasivat, että ammatti-identiteetti ei ole pysyvä vaan muuttuu työuran aikana. Diakonissat kokivat, ettei sairaanhoitajien ammatti-identiteetti ole osa diakonissan identiteettiä. Enemminkin heillä on kaksi ammatti-identiteettiä: diakonissan ja sairaanhoidajan. Ammatti-identiteetti koettiin myös erittäin tärkeäksi ja merkitykselliseksi oman työn kannalta.

Diakonissoille ammatti-identiteettiin liittyvät työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet olivat hengellisyys sekä oma persoona. Diakonissat tarkensivat hengel-

lisyyden antavan arvopohjaa ammatti-identiteetille sekä ohjaavan sen kehitystä. Yhdelle diakonissalle kuitenkin hänen oma hengellisyytensä ja hengellinen taustansa aiheuttivat ristiriitoja ammatti-identiteetin muodostumisessa. Hän koki, etteivät työnantajan (kirkko) päätökset vastanneet hänen näkemyksiään ja vastaaja kertoi toisinaan ajattelevansa, ettei hän haluaisi olla kirkon työntekijä. Vastauksissa omaan persoonaan viitattiin työväliseen ja tapana tehdä työtä. Ammatti-identiteetti koettiin myös osana omaa persoona.

Työhönsä diakonissat suhtautuivat ammattiympäryden, tietoisuuden ja kehittämisen kautta, jotka he kokivat osaksi ammatti-identiteettiä. Tietoisuus omasta työstä nähtiin erityisesti työhön sitoutumisen ja samaistumisen kautta. Lisäksi vastauksissa näkyi diakonissojen selkeä visio työstä ja he liittivät tähän myös tärkeänä tekijänä työyhteisön yhteisen päämäärän (samat tavoitteet ja toimintaperiaatteet). Samalla diakonissojen vastauksissa näkyi kuitenkin ajatus työn kehittämisen tärkeydestä osana ammatti-identiteettiä. Työtä kehittämällä omaa työnkuvaa voisi muuttaa vastaamaan paremmin omaa käsitystä ammatista, jolloin se myös vahvistaisi kuulumisen tunnetta ja ammatti-identiteettiä. Vastauksissa ilmeni myös ammattiympäry osana ammatti-identiteettiä, jolloin sen koettiin lisäävän työn kokemista merkityksellisenä ja tärkeänä.

Ammatillisuuden kautta diakonissat liittivät ammatti-identiteettiin ammattitaidon, työn rajojen tunnistamisen ja työyhteisön. Ammatti-identiteetin keskeisenä tekijänä diakonissojen vastauksissa nostettiin esiin näkemys itsestä ammattilaisena. Ammatillisuuden voidaan nähdä liittyvän kiinteästi ammattitaitoon, mutta vastaajat eivät avanneet, mitä he tarkoittivat ammattitaidolla. Diakonissat näkivät työn rajojen tunnistamisen tarkoittavan työn tyypillisimmän sisällön tiedostamista. Samalla he kuitenkin kertoivat pohtivansa työasioita myös vapaaajallaan. Työyhteisön nähtiin myös vahvistavan ammatti-identiteettiä nimenomaan ryhmään kuulumisen kautta. Yksi diakonissa piti ajatuksen tasolla työyhteisön jäsenyyttä tärkeänä, mutta koki kuitenkin tällä hetkellä ulkopuolisuutta omassa työyhteisössään.

6.1.2 Sairaanhoidajien ammatti-identiteetti

Sairaanhoitajat näkivät ammatti-identiteetin koostuvan työhön sitoutumisesta, ammatillisuudesta sekä muuttuvuudesta (taulukko 2). Sairaanhoitajille ammatti-identiteetti oli keskeinen työn eri tilanteissa. Yksi sairaanhoitaja ilmaisi seuraavasti: "[ammatti-identiteetti on] todella tärkeä asia jokaisessa asiakastilanteessa, yksilöllisessä kohtaamisessa."

TAULUKKO 2. Sairaanhoitajien käsitys ammatti-identiteetistä

Yläluokka	Alaluokka	Esimerkki ilmauksesta
Sitoutuminen	Ammattiylpeys	"Se merkitsee ylpeyttä omasta ammatista ja halua kehittyä siinä ja tulla ammattilaiseksi." SH3
	Työn kehittäminen	"Ammattilainen on työnsä asiantuntija, joka kuitenkin pyrkii jatkuvasti kehittämään omaa työtään ja työympäristöä." SH2
	Tietoisuus työstä	"Ammatillinen identiteetti on jonkinmoista samaistumista omaan ammattiin ja ammattiryhmään." SH3
	Kiinnostus työhön	"[A]mmatti-identiteetti on tärkeä osa ihmisen halua tehdä työtä ja nauttia siitä." SH2
Ammatillisuus	Ammattitaito	"Lisäksi ajattelen ammatillisen identiteetin koostuvan siitä, miten työtäni teen ja toteutan." SH1
	Työn rajojen tunnistaminen	"Tehdä työtä ja muodostaa käsitys omasta työstä, mitä se oikeasti on." SH4
Muuttuvuus	Kehittyminen	"Se on tapahtuma, joka alkaa opiskeluajoista ja harjoittelusta ja vahvistuu työelämän aikana." SH3
	Kaksois-identiteetti	"Diakonissan ammatti-identiteetti on jollain lailla kehittymättä, koska en ole sitä työtä tehnyt---" SH3

Sairaanhoitajat kokivat ammatti-identiteetin erittäin tärkeänä yleisesti työssään sekä myös yksittäisissä potilaskohtaamisissa. Sairaanhoitajat kuvasivat ammatti-identiteettiään kehittyvänä prosessina. Tämä prosessi oli sairaanhoitajien mukaan alkanut jo opiskeluaikana ja vahvistunut työelämässä. Ammatti-identiteetti kehittyi sairaanhoitajien mukaan pohdinnan ja itsereflektion kautta. Sairaanhoitajat kokivat myös, että ammatti-identiteettejä voi olla useita.

[a]mmatti-identiteettejä voi olla moniakin, jos omaa erilaisia ammatteja tai vaihtaa työpaikkaa.

Yksi sairaanhoitaja pohti asiaa myös omakohtaisen esimerkin kautta, onhan sairaanhoitaja-diakonissalla ikään kuin kaksi ammattia.

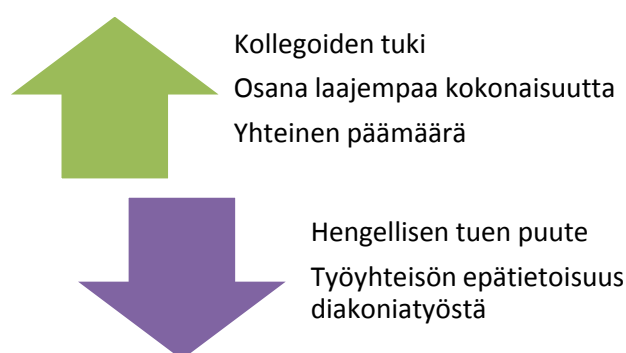
Sairaanhoitajille työhön sitoutuminen merkitsi ammattiylpeyttä, työn kehittämistä sekä tietoisuutta ja kiinnostusta omaan työhön. Ammattiylpeys oli oman työn arvostamista ja siitä nousevaa halua tehdä työnsä hyvin. Sairaanhoitajat myös

ilmaisivat kertovansa työstään mielellään muille, mikä osoittaa arvostavaa suhtautumista omaan työhön. Sairaanhoidajilla oli myös halu kehittää työtään. He kokivat, että ammattilaisen tulee jatkuvasti kehittää ammattitaitoaan. Sairaanhoidajien vastauksista ilmeni myös, että tietoisuus omasta työstä oli kiinteä osa ammatti-identiteettiä. Tietoisuutta kuvattiin erityisesti kuulumisena omaan ammattiryhmään sekä samaistumisena omaan työhön. Samalla sairaanhoitajat kokivat ammatti-identiteetin liittyvän erityisesti haluun ja kiinnostukseen tehdä sairaanhoitajan työtä.

Sairaanhoitajat ilmaisivat ammattitaidon ja työn rajojen tunnistamisen olevan ammatti-identiteetin osia. Sairaanhoitajat pitivät ammattitaitoa keskeisenä osana ammatti-identiteettiä. Ammattitaito koettiin ammattilaisen selkeänä tapana toteuttaa ja tehdä työtä, kuten asiakkaiden parhaaksi toimiminen kunnioittavan ammattimaisesti. Ammatti-identiteetin avulla sairaanhoitajat pystyivät tunnistamaan työnsä rajat.

6.2 Työyhteisön tuki ammatilliselle identiteetille

6.2.1 Diakonissojen työyhteisössään saama tuki



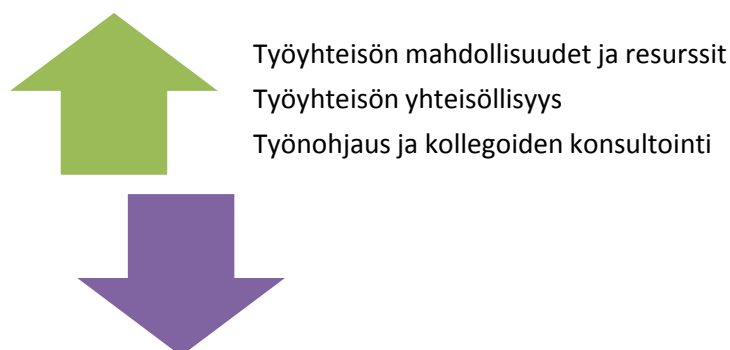
KUVIO 3. Diakonissojen työyhteisön tuki ammatti-identiteetille

Diakonissat kokivat, että työyhteisö tuki heidän ammatti-identiteettiään. Erityisen tärkeänä työyhteisön vahvistuksena diakonissat kokivat kollegoiden tuen ammatti-identiteetilleen. Diakonissat siis painottivat oman työalan työntekijöiden tukea, mutta näkivät samalla tärkeänä myös kuulumisen koko seurakunnan ta-

solla yhteisöön, jolloin kokonaiskuvan hahmottamisen kautta oma ammatti-identiteetti vahvistuu. Työyhteisön yhteinen päämäärä koettiin ammatti-identiteettiä tukevana.

Toisaalta työyhteisö voi myös murentaa ammatti-identiteettiä. Diakonissat kokivat hengellisen tuen puutteen heikentävän ammatti-identiteettiä, kun omat näkemykset eivät olleet aina linjassa työyhteisön kanssa. Muiden työalojen vähäinen tiedon määrä diakoniatyöstä koettiin myös ammatti-identiteettiä rapauttavana tekijänä. Eräs diakonissa koki, ettei ammatti-identiteetti ole yhteydessä ulkoisiin asioihin. Näin ollen sitä ei voi ulkoapäin tukea tai vahvistaa. Samalla hän kuitenkin ilmaisi välillä tuntevansa, ettei halua samaistua diakonissojen ammattiryhmään. Sama vastaaja kuvasi ammatti-identiteettiä ammattiaidon ja työnäyn yhteisvaikutuksena.

6.2.2 Sairaanhoidajien työyhteisössään saama tuki



KUVIO 4. Sairaanhoidajien työyhteisöjen tuki ammatti-identiteetille

Sairaanhoidajat kokivat työyhteisön tukevan heidän ammatti-identiteettiään kolmella eri tavalla, mahdollisuuksien ja resurssien, yhteisöllisyyden sekä työnohjauksen ja konsultoinnin avulla. He eivät olleet kokeneet työyhteisön vaikuttaneen negatiivisesti omaan ammatti-identiteettiinsä, mutta tiedostivat, että toisenlaisessa työyhteisössä heidän kokemuksensa olisivat olleet erilaisia. Sairaanhoidajat kuvasivat työyhteisönsä antavan heille mahdollisuuden tehdä hoitotyötä heidän toivomallaan tavalla ja tämän koettiin vahvistavan ammatti-identiteettiä. Työyhteisöjen antama tuki sekä niiden kautta tapahtuva samaistu-

minen omaan ammattiin vahvasti sairaanhoitajien mukaan ammatti-identiteettiä. Työyhteisön tarjoama yhteisöllisyys ja mahdollisuus tuoda esiin omia näkemyksiä olivat myös tukena ammatti-identiteetille. Vahvistusta toivat lisäksi keskustelut sekä positiivinen palaute työyhteisöltä. Työnohjauksessa tapahtuvan oman työn reflektoinnin sekä kollegoiden konsultoinnin koettiin vahvistavan ammatti-identiteettiä.

7 POHDINTA

7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

7.1.1 Henkilökohtaisuus, ammatillisuus, muuttuvuus ja sitoutuminen diakonissojen ammatti-identiteetikuvauksissa

Diakonissat kuvasivat ammatti-identiteetin keskeisinä tekijöinä henkilökohtaisuuden, ammatillisuuden, muuttuvuuden sekä sitoutumisen. Diakonissojen ammatti-identiteetin kuvauksissa oli nähtävissä yleisen identiteetin määritelmien mukaisia piirteitä, kuten muuttuvuutta, pirstaleisuutta (Hall 1999) sekä muovautumista yksilön ja yhteiskunnan välillä (Eteläpelto 2007).

Henkilökohtaisuus

Diakonissat kokivat ammatti-identiteetin osana omaa persoonaansa. Ammatti-identiteetti on Rädyn (1987) mukaan parhaimmillaan kietoutunut osaksi työntekijän omaa persoona, jolloin se on myös suuri voimavara työntekijälle (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006). Stenlund (2012) näkee ajatuksessa oma persoona työvälteenä kuitenkin ongelman. Toisaalta voidaan puhua persoonasta välteenä eli sellaisena asiana, mitä ihmisellä on ja toisaalta ilmausta voidaan käyttää tarkoittamaan persoona eli sitä, mitä diakoniatyöntekijä on tai mikä hän on ihmisenä. Tällä ilmauksella yritetään kuvata jotain diakoniatyölle ominaista, mutta samalla ilmauksen pohjimmainen tarkoitus ei ole selkeä. Omaa persoona (toimijuutta) voi olla vaikea kehittää, kun taas taitoja ja valmiuksia (välineet) on mahdollista kehittää, minkä seurauksena oma persoona (toimijuus) voi kehittyä. (Stenlund 2012.) Diakonissojen vastauksissa oma persoona nähtiin toimijuuden kautta, sulautuneena siihen, ei niinkään välteenä. Vastauksissa persoona koettiin voimavarana, mutta ajattelutavassa on riski uupumukseen ja huonommuuden tunteeseen.

Ammatillisuus

Diakonissoille yksi keskeinen osa ammatti-identiteettiä oli ammatillisuus, joka määräytyy yksilön ja yhteiskunnan välissä. Myös identiteetti yleisemmin muovautuu yksilön ja yhteiskunnan välissä (Eteläpelto 2007). Yhteiskunta ohjaa asetustensa ja lakiansa kautta koulutusta ja määrittelee työn vastuita ja velvollisuuksia (Kujala ym. 2008). Diakonisojen kohdalla myös Suomen evankelis-luterilainen kirkko, joka voidaan rinnastaa yhteiskunnalliseen toimijaan, ohjaa koulutusta ja työhön liittyviä velvollisuuksia (esim. salassapito) kirkkolainsäädännön kautta. Näin ollen ammatin tietyt vastuut, velvollisuudet ja sisällöt annetaan yhteiskunnan tai siihen rinnastettavan toimijan toimesta. Samalla diakonia-työntekijät haluavat itse määritellä oman työnsä rajoja (Gothóni & Jantunen 2010). Ammatillisuuteen liittynyt työyhteisö on ammatti-identiteetin kannalta keskeinen, sillä Eteläpelto ja Vähäsantanen (2006) näkevät ammatti-identiteettineuvottelujen tapahtuvan työyhteisöjen sosiokulttuurisessa kontekstissa. Tulokkaat omaksuvat yhteisön toimintatapoja sellaisenaan, kun taas kokemuksen myötä omien näkemysten painoarvo oman ammatti-identiteetin neuvotteluissa kasvaa (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006).

Muuttuvuus

Diakonisojen pitkä työkokemus vahvisti käsitystä, jossa jatkuvaa muutosta ja muovautuvuutta on pidetty yhtenä osana identiteettiä. Pitkään työura ei siis ollut saanut diakonisojen ammatti-identiteettiä ”valmiiksi”, mihin osaltaan on voinut vaikuttaa kahden vastaajan aiempi työkokemus hoitoalalta. Toisaalta myös diakonisojen työnkuvan tietynlainen määrittelemättömyys vaatii ammatti-identiteetin jatkuvaa muutosta. Kuten Gothónin ja Jantusen (2010, 88) tutkimuksessa ilmeni diakoniatyöntekijät pitivät tärkeänä mahdollisuutta neuvotella oman työnsä rajoista seurakunnan sisällä sekä myös seurakunnan ja yhteiskunnallisten toimijoiden välillä.

Diakonissat eivät kokeneet sairaanhoitajan ja diakonissan ammatti-identiteettiä yhtenäiseksi vaan paremminkin kahdeksi erilliseksi. Tällainen pirstaleinen, monien identiteettien yhdistelmä on nykyisen identiteettikäsitteen mukainen ja mahdollistaa samaistumisen eri identiteetteihin eri aikoina (Hall 1999). Sairaanhoitaja-diakonissa voi siis toisessa ympäristössä samaistua sairaanhoitajan

identiteettiinsä ja toisessa ympäristössä diakonissan identiteettiin. Työympäristöjen vaihdokset eivät siis Hallin (1999) käsityksiä mukaillen muuta identiteettiä toiseksi, vaan nostavat esiin toisen identiteetin, joka voi osaltaan taas kehittyä ja muuttua.

Sitoutuminen

Myös sitoutuminen liittyi diakonissojen ammatti-identiteettiin. Ammattiylpeys on keskeinen ammatti-identiteetille, sillä työntekijän suhde omaan työhönsä on pitkälti pohjana ammatti-identiteetille (Eteläpelto 2007, 90). Diakonissojen suhteeseen työhönsä liittyy myös työn kehittäminen, joka antaa mahdollisuuden toteuttaa diakoniatyötä omien erityistaitojen ja kiinnostusten mukaan. Diakoniatyöntekijöiden on huomattu olevan sitoutuneita työnsä kehittämiseen (Koski & Kostiainen 2011, 55), minkä voidaan nähdä lisäävän myös sitoutumista yleisesti työhön. Työn kehittämisen edellytyksenä on luonnollisesti tietoisuus oman työn sisällöstä ja rajoista, joka auttaa erottumaan muista työaloista. Rädyn (1987) mukaan erottuminen muista ammateista vahvistaa omaa ammatti-identiteettiä.

7.1.2 Sitoutuminen, ammatillisuus ja muuttuvuus sairaanhoitajien ammatti-identiteettikuvauksissa

Sairaanhoitajat kuvasivat ammatti-identiteettinsä keskeisinä tekijöinä sitoutumisen, ammatillisuuden ja muuttuvuuden.

Sitoutuminen

Sairaanhoitajien ammatti-identiteettiä kuvasi sitoutuminen: he olivat tietoisia ja kiinnostuneita omasta työstään, ylpeitä ammatistaan ja halukkaita kehittämään työtään. Työntekijän suhde omaan työhönsä on keskeinen tekijä ammatti-identiteetissä (Eteläpelto 2007, 90), jota ammattiylpeyden voidaan katsoa kuvaavan. Arvostava ja ylpeä suhde omaan työhönsä lisää sitoutumista omaan ammattikuntaan ja kehittää siten omaa ammatti-identiteettiä. Sairaanhoitajat pitivät työn kehittämistä keskeisenä. Mahdollisuuden kehittää työtään on nähty lisäävän sairaanhoitajien työhyvinvointia (Hoitotyön vuosikirja 2014, 111), jonka taas voidaan nähdä lisäävän sitoutumista. Työn kehittämisen edellytyksenä on

tietoisuus omasta työstä ja samaistuminen omaan ammattiryhmään. Samaistumalla omaan ammattiryhmään tehdään samalla eroa muihin ammattiryhmiin. Rädyn (1987) mukaan tämä erottuminen vahvistaa omaa ammatti-identiteettiä. Työn kehittämishalua lisää myös kiinnostus omaan työhön, minkä kautta sitoudutaan yhä vahvemmin (Ravanti, Räisänen & Lee 2014).

Ammatillisuus

Sairaanhoitajille myös ammatillisuus oli osa ammatti-identiteettiä. Ammatillisuudella he tarkoittivat ammattitaitoa ja työn rajojen tunnistamista. Myös Ruoholinan (2010) tutkimuksessa ajantasainen ammattitaito koettiin tärkeäksi ammatti-identiteetille sekä itsetunnolle. Rätty (1987, 132) näkee myös ammattitaidon yhdeksi edellytykseksi ammatti-identiteetin kehittymiselle. Ammattitaitoa rakennetaan koulutuksen aikana, mutta sitä on pidettävä yllä työelämässä muuttuvien ammattitaitovaatimusten takia. Koulutusjärjestelmä ei pysty muuttumaan yhtä nopeasti kuin työn vaatimukset muuttuvat (Sillanpää 2000). Yhtenä osana ammatillisuutta on oman työn rajojen tunnistaminen: mikä on oleellista työssäni, mikä taas ei kuulu siihen. Selkeä työnkuva osaltaan lisää työssä jaksamista (Haapio 2001). Se auttaa myös määrittelemään omaa ammattikuvaa ja sitä kautta samaistumaan vahvemmin omaan ammattiryhmään ja siten vahvistamaan omaa ammatti-identiteettiä erottamalla muista ammattiryhmistä (Rätty 1987).

Muuttuvuus

Ammatti-identiteetin muuttuvuus tarkoitti sairaanhoitajille ensinnäkin sen kehittymistä opiskelujen ja työelämän aikana. Toiseksi muuttuvuus tarkoitti kaksois-tutkinnon mukanaan tuomaa kaksoisidentiteettiä. Sairaanhoitajien näkemys ammatti-identiteetin vahvistumisesta työelämässä on yhtenevä Rädyn (1987, 130) tekemien havaintojen kanssa. Sairaanhoitajien ilmaukset oman ammatti-identiteettinsä keskeneräisyydestä lienevät osittain selitettävissä heidän pääsääntöisesti nuorella iällään ja vähäisellä työkokemuksella. Sairaanhoitajat kokivatkin itsensä enimmäkseen noviiseina ammatti-identiteetin kohdalla ja kokivat työkokemuksen vahvistavan ammatti-identiteettiä. Tämä oli yhtenevä Hyvösen (2008, 107) tutkimuksen kanssa.

Diakonissat ja sairaanhoitajat kokivat vahvempana sairaanhoitajan ammatti-identiteetin koulutuksen aikana. Tällainen monien identiteettien pirstaleinen yhdistelmä on nykyisen identiteettikäsitteen mukainen ja mahdollistaa samais- tumisen eri identiteettiin eri tilanteissa, esimerkiksi eri työympäristöissä (Hall 1999). Myös koulutuksen painottuminen sairaanhoitajaopintoihin (Diakonia- ammattikorkeakoulu i.a b) lienee osaltaan vaikuttanut sairaanhoitajaidentiteetin vahvuuteen verrattuna diakonissan identiteettiin. Myös työpaikan valinta on vahvistanut sairaanhoitajien hoitajaidentiteettiä, muttei niinkään diakonissaidentiteettiä.

7.1.3 Kollegat ja yhteinen päämäärä diakonissojen ammatti-identiteetin tukena

Diakonissat kokivat työyhteisön pystyvän tukemaan ammatti-identiteettiä. Kollegoiden tuki, yhteinen päämäärä sekä kokemus laajemmasta kokonaisuudesta tukevat ammatti-identiteettiä työyhteisössä.

Kollegat olivat diakonissoille tukena ammatti-identiteetin muodostumisessa sekä kehittymisessä. Kuten edellä on mainittu, identiteetti muovautuu yksilön ja yhteisön välissä ja niiden vuorovaikutuksessa (Eteläpelto 2007), myös ammatti-identiteetin voidaan nähdä rakentuvan yksilön ja yhteisön välissä. Yhteisönä työympäristössä ovat kollegat, joiden tuen avulla ammatti-identiteetti vahvistuu. Myös Heusala (2003) mainitsee kehittämishankkeessaan yhteisöt ammatti-identiteetin rakentumisen tukena. Työyhteisön avulla työntekijä voi peilata omaa ammatti-identiteettiä ja kokea kuuluvuutta samaan ammattikuntaan, kuten diakonissat vastauksissaan ilmaisivat.

Diakonissat näkivät myös työyhteisön yhteisen päämäärän tukevan ammatti-identiteettiään. Yhteinen päämäärä viitoittaa yhteistä tietä ammattilaisina, jolloin työntekijä voi kokea kuuluvansa johonkin tiettyyn ammattikuntaan. Yhteinen ammattikunta tietää omat velvollisuutensa ja oikeutensa eli ammatti-identiteetin sisäiset tunnusmerkit. (Räty 1987, 132.) Diakonissat kokivat työyhteisön tuen myös tulevan koko seurakunnan tasolta. Kokonaiskuvan hahmottaminen antoi tukea omalle ammatti-identiteetille. Kokonaiskuvan hahmottaminen antoi työlle

merkityksen ja tärkeyden. Työn tärkeys on sekä diakonissojen että Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006) mukaan osa ammatti-identiteettiä.

Diakonissat kuvasivat työyhteisöissään myös ammatti-identiteettiään murentavia piirteitä. Näitä olivat hengellisen tuen puute ja työyhteisön epätietoisuus diakoniatyöstä. Meidän kirkko – Osallisuuden yhteisö -strategiassa (2007, 25) asetetaan työnantajataavoitteeksi työntekijän hengellisen identiteetin vahvistaminen. Niemelän (2010) mukaan kuitenkin 10 % kirkon työntekijöistä kokee ristiriitoja kirkon opetuksen kanssa usein ja 43 % joskus. Tämä ristiriitojen kokeminen asettaa haasteita hengellisyyden tukemiselle. Juntusen (2007, 99) tutkimuksessa ilmeni, että diakoniatyöntekijät kokivat oman hengellisen vakaumuksen auttavan työssä jaksamisessa ja tällaisen voimavaran hyödyntäminen olisikin tärkeää.

Diakoniatyön luonne hiljaisena ja näkymättömänä työnä on osaltaan vaikuttanut siihen, ettei diakoniatyön laajuutta tunneta hyvin. Työn stressiä lisää luonnollisesti se, että työntekijä joutuu puolustamaan diakoniatyön asemaa työyhteisössään. (Kiiski 2013, 4, 49.) Tällainen puolustusasemaan joutuminen omassa laajassa työyhteisössä vaikuttaa myös ammatti-identiteettiin. Ammatti-identiteetti nimittäin rapautuu, jos yhteisöön samaistumiseen ja yhteenkuuluvuuden tunnetta ei vahvisteta esimerkiksi luottamuksen ja arvostuksen kautta. (Eteläpelto 2005, 150).

Yksi diakonissoista myös koki identiteettinsä olevan sisäistä, ei ulkoista eikä hän kokenut aina haluavansa samaistua omaan ammattiryhmäänsä. Hänen vastauksensa heijastelivat ammatti-identiteetin määrittymistä persoonallisesti. Tällaisessa tapauksessa hän rakentaa ja muovaa identiteettiään sisäisen keskustelun kautta (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 38–39). Joskin Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006, 38–39) esityksessä Archerin käsityksistä ei nähdä persoonallisen määrittelynkään tapahtuvan irrallaan sosiaalisesta ympäristöstä.

7.1.4 Työyhteisö ja työnohjaus sairaanhoitajien ammatti-identiteetin tukena

Sairaanhoitajat kokivat työyhteisön tukevan ammatti-identiteettiään mahdollisuuksien ja resurssien, yhteisöllisyyden sekä työnohjauksen ja kollegoiden konsultoinnin kautta. He eivät olleet kokeneet työyhteisön millään tavalla murentavan ammatti-identiteettiä.

Työyhteisön mahdollisuudet ja resurssit auttavat toteuttamaan työtä omien ihanteiden ja arvojen mukaan, mikä vahvistaa omaa ammatti-identiteettiä (Eteläpelto 2007, 116). Myös Laineen (2005) tutkimuksessa työyhteisö osoittautui tärkeäksi tueksi, jotta hoitaja voi tehdä työnsä hyväksi kokemallaan tavalla. Työyhteisöllä on siis merkittävä rooli antaessaan työn puitteet, joiden kautta on mahdollista tukea ammatti-identiteettiä.

Myös työyhteisössä vallitseva yhteisöllisyys tuki sairaanhoitajien ammatti-identiteettiään. Yhteisöllisyys merkitsi heille osallisuutta, palautteen saamista ja mahdollisuutta ilmaista oma mielipiteensä. Vähäsantanen, Paloniemi, Hökkä ja Eteläpelto (2014, 223) ovat todenneet, että osallisuuden ja toimijuuden kautta on mahdollista luoda yhteisöjä, yksin johtaja ei tällaiseen pysty. Hyvönen (2008, 94) on todennut tutkimuksessaan työstä saadun palautteen vaikuttavan ammatti-identiteetin kehitykseen aloitettaessa uudessa ammatissa, samansuuntaisia olivat tämän tutkimuksen sairaanhoitajien vastaukset. Oman osaamisen ja identiteetin kehittymisessä työkavereiden tuki on merkityksellinen aloittelevalle työntekijälle (Hyvönen 2008, 96).

Tässä opinnäytetyössä kollegoiden konsultointi oli sairaanhoitajille tärkeä ammatti-identiteetin tukemisen kannalta. Samankaltainen tulos ilmeni Hyvösen (2008, 96) lähihoitajien ammatti-identiteettiä sivuavassa tutkimuksessa. Kollegiaalisuus onkin nostettu esiin tärkeänä asiana ja esimerkiksi Sairaanhoitajaliitto (2014 b) on laatinut kollegiaalisuusohjeet. Näissä ohjeissa nostetaan esiin muun muassa kollegoiden konsultointi, palautteen anto ja vastaanotto sekä yhteiseen tavoitteeseen, potilaan etuun, pyrkiminen (Sairaanhoitajaliitto 2014 b). Arjessa ilmenevän kollegiaalisuuden lisäksi sairaanhoitajat näkivät arjen reflek-

toinnin työnohjauksessa ammatti-identiteettiä tukevaksi. Työnohjauksessa työntekijä pääsee pohtimaan omaa työtään ja suhdettaan työhönsä (Työterveyslaitos 2014). Ammatti-identiteetin määrittelyn osa oli työntekijän suhtautuminen omaan työhönsä (Eteläpelto 2007, 90).

7.2 Luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyön kyselyssä selvitettiin millaiseksi sairaanhoitajat ja diakonissat kokivat oman ammatti-identiteettinsä ja kuinka työyhteisö tuki heidän ammatti-identiteettiään. Aineisto tässä opinnäytetyössä oli pieni, mutta vastasi opinnäytetyön tarkoitusta.

Opinnäytetyön kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, mikä näkyi erityisesti diakonissojen vähäisenä vastausmääränä yleisesti lähetettyyn sähköpostiin. Henkilökohtaisesti opiskelijakollegan välityksellä kutsutuista puolestaan lähes kaikki vastasivat. Vastaamattomuuden syitä lienee ollut useita (esim. työ- tai henkilökohtaiset kiireet, aiheen henkilökohtaisuus ja abstraktius) ja tutkimukseen saattoi tästä syystä valikoitua vastaajia, jotka ovat pohtineet omaa ammatti-identiteettiään enemmän.

Osallistujien tavoittaminen opiskelijakollegoiden välityksellä sekä seurakuntien internet sivujen kautta antoi etäisyyttä osallistujien ja opinnäytetyön tekijän välille. Kyselyyn osallistujille annettiin aikaa vastata kyselyyn noin kuukausi. Kuukauden vastausaika mahdollisti vastaajalle aikaa pohtia ammatti-identiteettiä sekä mahdollisti osallistumisen tutkimukseen työkiireiden keskellä. Vastaajien tietoja käsiteltiin luottamuksellisesti ja jo alkuvaiheessa kyselyt nimettiin koodeilla, jotta tunnistaminen olisi mahdotonta. Kyselylomakkeet hävitetään silppurilla opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Ammatti-identiteetti on kokemuksena jokaiselle henkilökohtainen, mikä on voinut vaikuttaa vastausten syvällisyyteen eli siihen, kuinka paljon vastaaja haluaa anonymisyydestään huolimatta paljastaa itsestään. Ammatti-identiteetti ei toi-

saalta ole tunnelautunut aihe, joten vastausten voidaan ajatella kertovan vastaajien todellisista näkemyksistä.

7.3 Ammatillinen kehitys opinnäytetyöprosessin aikana

Aloittaessani opinnäytetyötäni koin ammatti-identiteetin olevan yksi rooli (kuten kaveripiirissä kaveri, perheessä tytär). Lukiessani aiempia tutkimuksia ja pohdintoja aiheesta huomasin ammatti-identiteetin olevan paljon sisäisempi asia ja sitoutunut myös ”henkilökohtaiseen elämään”. Ammatti-identiteetin ensiaskeleena on ammatista muodostunut stereotypia. Usein tämä voi olla median välityksellä muodostunut kuva ammatista. Opiskelujeni aikana harjoittelut ovat olleet merkittävässä roolissa ammatti-identiteetin muodostumisessa. Harjoitteluisa saa kuvan ammatista ja samalla harjoittelu antaa välineitä työstää omaa ammatti-identiteettiä.

Opinnäytetyön tekeminen on antanut kokemusta laadullisen tutkimuksen tekemisestä. Työn aikana myös lähteiden tarkastelutaito on kehittynyt. Oman työn kriittinen arviointitaito on prosessin aikana parantunut. Opinnäytetyöprosessi on myös antanut eväitä oman työn aikatauluttamiseen sekä tieteelliseen ajatteluun. Työn eri vaiheissa saatu palaute niin opiskelijatovereilta kuin opettajilta on tarjonnut kehittämideoita sekä perspektiiviä opinnäytetyöhön. Palautteen avulla sai uusia näkökulmia omaan työhön, johon oli ehkä jo sokeutunut. Opinnäytetyön kirjoittaminen tuntui hankalalta lukihäiriöni takia.

Opinnäytetyöprosessin aikana ymmärsin, mistä osa negatiivisista tuntemuksista työpäivän aikana johtuivat, käsitykseni hyvästä työn tekemisestä oli joutunut ristiriitaan työtodellisuuden kanssa. Opiskelujeni aikana ammatti-identiteetistä on puhuttu vähän ja keskitytty enemmänkin ammatillisuuteen ja sen kasvuun. Nämä kaksi eivät ole ristiriidassa, mutta ne ovat silti eri asioita. Ammatti-identiteetin kautta peilataan omaa työtä ja koetaan työ. Opinnäytetyön aikana olen paljon pohtinut omaa ammatti-identiteettiä, joka on tällä hetkellä vahvasti sairaanhoitajaorientoitunut. Syy tähän on koulutuksen aikainen vahva hoitotyön orientaatio. Opiskeluihini on kuulunut kaksi seurakuntaharjoittelua, toinen viikon

mittainen ja toinen kymmenen viikkoa. Eri hoitotyön harjoitteluita sen sijaan on ollut kymmenen. Koulutuksen aikana siis harjoittelut ovat olleet vahvassa roolissa ammatti-identiteetin kehittämisessä. Ammatti-identiteettini ei kuitenkaan ole valmis, vaan työelämässä saan jatkuvasti kehittää sitä.

LÄHTEET

Ammattinetti i.a. Sairaanhoidaja. Viitattu 5.9.2014.

http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/217_ammatti .

Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a a. Diakonisen hoitotyön suuntautumisvaihtoehto. Viitattu 5.9.2014

<http://www.diak.fi/hakijalle/Hakeminen%20koulutukseen/Koulutusohjelmat/hoitotyön%20koulutusohjelma/Sivut/Diakonisen-hoitotyön-suuntautumisvaihtoehto.aspx> .

Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a b. Tutkintojen kirkolliset kelpoisuudet. Viitattu 5.9.2014.

<http://www.diak.fi/hakijalle/Hakeminen%20koulutukseen/Koulutusohjelmat/Tutkintojenkirkollisetkelpoisuudet/Sivut/default.aspx> .

Diakoniatyöntekijöiden liitto i.a. Diakoniatyöntekijän virka. Viitattu 5.9.2014.

<http://www.dtl.fi/modules/system/stdreq.aspx?P=593&VID=default&SID=531455314553145&S=0&C=25979> .

Elo, Satu & Kyngäs , Helvi 2007. The qualitative content analysis process.

Journal of Advanced Nursing, 62(1), 107–115.

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Vantaa: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 26–49.

Eteläpelto, Anneli 2005. Aikuiskoulutus nousussa, miten siihen vastaa alan tutkimus? : tutkimus ammatti-identiteetin tukijana ja oppimisyhteisöjen rakentajana. *Aikuiskasvatus* 25/2005. 150–154.

Eteläpelto, Anneli 2007. Työidentiteetti ja subjektiivisuus rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa Anneli Eteläpelto, Kaija Collin & Jaana Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 90–142.

Gothóni, Raili & Jantunen, Eila 2010. Käsitteitä ja käsityksiä diakoniatyöstä ja diakonisesta työstä. Viitattu 3.1.2015.

www.diak.fi/tyoelama/Julkaisut/.../A_25_ISBN_9789524930895.pdf

- Haapio, Samppa 2001. Työnteko räydyttää. Aurora 5/2001. Turun yliopisto. Viitattu 3.1.2015. <https://apps.utu.fi/media/aurora/pdf/5-2001/37.html>
- Hakala, Paula 2002. Ihmisen kokonaisvaltainen auttaminen. Teoksessa Riitta Helosvuori, Esko Koskenvesa, Pauli Niemelä & Juhani Veijola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 233–266.
- Hall, Stuart 1999. Identiteetti. Tampere: Vastapaino
- Heusala, Maarit 2003. Kohti kehittyvää ammatti-identiteettiä Työelämätuutorointi – mentorointia opiskelijoille. Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Fioca Oy
- Hyvönen, Laura 2008. Ammatti-identiteetin muodostuminen uudelleen koulutuksessa ja uudessa ammatissa. Tampereen yliopisto. Viitattu 11.9.2014. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/79480/gradu03230.pdf?sequence=1>
- Juntunen, Elina 2007. ”Koska se on muutakin kuin osto-osoitus”. Diakoniatyöntekijöiden kokemuksia taloudelliseen avustamiseen motivoivista tekijöistä. Kari Latvus (toim.) Diakonian tutkimus 2/1007. 87–108.
- Kiiski, Jouko 2013. Diakoniatyöntekijä – rinnallakulkija ja kaatopaikka Diakoniabarometri 2013. Viitattu 4.1.2015. [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/D0EEDB73195BF81BC2257BE10029E3DC/\\$FILE/verkkojulkaisu33.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/D0EEDB73195BF81BC2257BE10029E3DC/$FILE/verkkojulkaisu33.pdf)
- Kirkon säädöskokoelmat nro 101, 2005. Viitattu 5.9.2014 <http://kappeli.evl.fi/Kirkkolainsaadanto.nsf/a16399f0218eff85c2256e6d00473b03/f9d939727ae35fe9c225714d0047532f?OpenDocument>
- Koski, Arja & Kostianen, Anne 2011. Diakonia ihmistä varten: Helsingin evankelis-luterilaisten seurakuntien diakonian kehittämishanke 2010-2011. Viitattu 29.12.2014 [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/BE964E93B5E4C27DC22579AE00311EAA/\\$FILE/diakonia_ihmista_varten.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/BE964E93B5E4C27DC22579AE00311EAA/$FILE/diakonia_ihmista_varten.pdf).

- Kujala, Marita; Lipponen, Varpu; Ruuskanen, Inkeri; Salminen, Leena & Suikkala, Arja 2008. Sairaanhoidajan koulutus tänä päivänä. Sairaanhoidaja-lehti 2/2008. Viitattu 5.9.2014.
https://www.sairaanhoidajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoidaja-lehti/2_2008/muut_artikkelit/sairaanhoidajakoulutus_tana_paiv/
- Laine, Marjukka 2005. Hoitajana huomennakin Hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen. Turun yliopisto.
- Laulaja, Jorma 2002. Diakonia uskon ja rakkauden risteyksessä. Teoksessa Riitta Helosvuori, Esko Koskenvesa, Pauli Niemelä & Juhani Veijola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 59–70.
- Läksy, Marja-Liisa & Vuokila-Oikonen, Päivi 2011. Voimavarat ja vastuu ammatti-identiteetin kehittymisessä työnohjauksen keinoin. Teoksessa Raili Gothóni & Arja Koski (toim.) Tilaa työnohjaukselle välähdyksiä ammattikorkeakoulun aluekehitystyöstä. 115–127.
- Meidän kirkko – Osallisuuden yhteisö 2007. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2015 laatineen työryhmän mietintö. Viitattu 4.1.2015.
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/\\$FILE/kirkon_strategia_2015_mietinto.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/$FILE/kirkon_strategia_2015_mietinto.pdf)
- Niemelä, Kati 2010. Kirkon työntekijän kutsumus ja usko. Viitattu 4.1.2015.
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/4D9073DDB9C38745C22576F20030A70E/\\$FILE/Kirkon%20tyo%F6ntekij%E4n%20kutsumus.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/4D9073DDB9C38745C22576F20030A70E/$FILE/Kirkon%20tyo%F6ntekij%E4n%20kutsumus.pdf)
- Niemelä, Pauli 2002. Diakonia ja ihmiskäsitys. Teoksessa Riitta Helosvuori, Esko Koskenvesa, Pauli Niemelä & Juhani Veijola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 87–103.
- Ravanti, Elina; Räisänen Venla & Lee, Eeva-Marja 2014. Työhyvinvoinnin usein kysytyt kysymykset. Työterveyslaitos. Viitattu 3.1.2015.
http://www.ttl.fi/partner/thf/hankkeet/apajaisku/Documents/Ty%C3%B6hyvinvoinnin%20usein%20kysytyt%20kysymykset_2014_Ty%C3%B6terveyslaitos_R%C3%A4is%C3%A4nen%20Ravanti%20ja%20Lee_2.pdf
- Ritokoski, Sami & Valtonen, Minna 2003. Miten suunta löytyy? Diakoniamammattikorkeakoulun opiskelijat kutsumusta, ammatillista identi-

teettiä ja työhön sijoittumista pohtimassa. Diakonia-ammattikorkeakoulu.

- Ruoholinna, Tarita 2010. Ikääntyvät työelämässä: päihittääkö nuoruus ja koulutus aikuisuuden ja kokemuksen? Pasi Pyöriä (toim.) Työelämän Tutkimus – Arbetslivsforskning. 1/2010. 8. vuosikerta. Viitattu 3.1.2015. http://pro.tsv.fi/tetu/tt/Tt21_verkkoversio.pdf
- Räty, Olli 1982. Koulutus ammattiin. Helsinki: WSOY
- Räty, Olli 1987. Työ ja koulutus. Helsinki: WSOY.
- Sairaanhoitajaliitto 2014 a. Sairaanhoitajan eettiset ohjeet. Viitattu 5.2.2015. <https://sairaanhoitajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittyminen/sairaanhoitajan-eettiset-ohjeet/>
- Sairaanhoitajaliitto 2014 b. Sairaanhoitajien kollegiaalisuusohjeet. Viitattu 5.1.2015 <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2014/10/Sairaanhoitajien-kollegiaalisuusohjeet.pdf>
- Sillanpää, Heidi 2000. Yliopistot herkistävät korviaan yritysten suuntaan. Taloussanomat. Viitattu 3.1.2015. <http://www.taloussanomat.fi/arkisto/2000/11/01/yliopistot-herkistavat-korviaan-yritysten-suuntaan/200023094/12>
- Stenlund, Mari 2012. Oma persoona on diakoniatyöntekijälle työväline” -väitteen kriittistä tarkastelua. Teoksessa Anne Birgitta Pessel & Heikki Hillamo (toim.) Diakonian tutkimus. DTS & Diakonissalaitos. 173–195.
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a. Diakoniatyöntekijä. Viitattu 5.9.2014. <http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/E1F70715AE59766FC225710E00263088>
- Tiittula, Liisa; Rastas, Anna & Ruusuvuori, Johanna 2009. Kasvokkaisesta vuorovaikutuksesta tietokonevälitteiseen viestintään Virtuaalihaastattelun näkymiä. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Liisa Tiittula (toim.) Haastattelu tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Helsinki: Vastapaino, 264–271.
- Työterveyslaitos 2014. Työnohjaus. Viitattu 5.1.2015 http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestye/tyonohjaus/sivut/default.aspx
- Vähäsantanen, Katja; Paloniemi Susanna; Hökkä, Päivi & Eteläpelto, Anneli 2014. Kohti ammatillisen toimijuuden monikytkentäistä vahvista-

misohjelmaa. Päivi Hökkä; Susanna Paloniemi; Katja Vähäsantainen; Sanna Herranen; Mari Manninen & Anneli Eteläpelto (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön! Jyväskylän yliopisto, 217–226. Viitattu 5.1.2015.

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/44975/978-951-39-6020-9.pdf?sequence=1#page=48>

LIITE 1: Kyselylomake

Sähköpostikysely: Sairaanhoidaja-diakonissan ammatti-identiteetti

Ikä:

Sukupuoli:

Valmistumisvuosi ja paikkakunta:

Mahdolliset aikaisemmat tutkinnot:

1. Kerro omasta työkokemuksestasi omin sanoin. (Kuvaile muun muassa, missä olet ollut aiemmin töissä ja kuinka kauan olet ollut nykyisessä työssäsi).

2. Kerro nykyisestä työpaikastasi omin sanoin. (Kuvaile muun muassa mitä työnkuvaasi kuuluu, kuinka suuressa yksikössä olet töissä)

3. Kuvaile omin sanoin, miten käsität ammatillisen identiteetin.

4. Miten kuvailet omaa ammatillista identiteettiä?

5a) Kuvaile, mitä ammatillinen identiteetti merkitsee sinulle?

b) Minkä tekijöiden luulet vaikuttaneen tämän hetkisen identiteettisi rakentumiseen?

6. Miten koet työyhteisön vahvistavan ammatti-identiteettiäsi?

7. Laita seuraavat asiat tärkeysjärjestykseen numeroimalla ne (1= tärkein – 7= vähiten tärkeä). Mikä on sinulle nykyisen työsi kannalta mielestäsi tärkein:

Työasu	
Ammattinimike	
Koulutus	
Valmiudet tehdä työtä	
Ammattietiikka	
Ammatillinen pätevyys	
Erottuminen muista ammateista	

8. Seuraaviin väittämiin vastataan asteikolla 1-5. 1=täysin eri mieltä, 2= jonkin verran eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä. Merkitse X mielestäsi sopivimman vaihtoehdon kohdalle.

	1	2	3	4	5
a. Pidän työstäni.					
b. Pohdin työasioita vapaa-ajallani					
c. Työ vastasi odotuksiani.					
d. Ammatillinen identiteettini on osa persoonallisuuttani.					
e. Kerron mielelläni mitä teen työkse- ni.					
f. Koulutus tuki ammatti-identiteettini kasvua.					
g. Pidän työasuani tärkeänä ammattini tunnusmerkkinä.					
h. Saamani koulutus (sairaanhoitaja(AMK)-diakonissa) vastaa työtäni.					
i. Ammatillinen identiteettini on muuttunut työurani aikana.					
j. Samaistun ammattinimikkeeseeni (sairaanhoitaja/diakoniatyöntekijä)					

LIITE 2 Infokirje

Arvoisa vastaanottaja!

Olen sairaanhoitaja-diakonissaopiskelija Diakonia-ammattikorkeakoulusta Helsingin toimipisteestä. Teen opinnäytetyötäni aiheesta sairaanhoitaja-diakonissan ammatti-identiteetti eri työympäristöissä.

Haen sähköpostitse toteuttavaan kyselyyn vastaajaksi sairaanhoitaja-diakonissoja, jotka työskentelevät joko seurakunnassa tai hoitotyössä. Kyselykaavakkeen saat sähköpostiisi ja voit vastata kyselyyn, kun Sinulle parhaiten sopii. Kyselyssä ei ole oikeita vastauksia vaan haen Sinun käsityksiäsi ammattilaisena. Kyselykaavake tulee palauttaa 30.4.2014 mennessä.

Kyselynaineisto käsitellään luottamuksellisesti eikä lopullisesta työstä ole tunnistettavissa yksittäisiä vastaajia. Opinnäytetyöni valmistuttua kyselyaineisto hävitetään.

Pyydän Sinua ilmoittamaan osallistumisestasi sähköpostihaastatteluun 1.4.2014 mennessä vastaamalla minulle sähköpostitse (laura.vainonen@student.diak.fi).

Vastaan mielelläni mahdollisesti heränneisiin kysymyksiisi.

Ystävällisin terveisin
Laura Vainonen
laura.vainonen@student.diak.fi
050-xxxxxx