

**Työssä oppiminen ja työhyvinvointi terveydenhuollon  
henkilöstön kokemana**

Essi Penttinen

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Artikkelimuotoinen

Kevätlukukausi 2024

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Penttinen, Essi. 2024. Työssä oppiminen ja työhyvinvointi terveydenhuollon henkilöstön kokemana. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 55 sivua.**

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella terveydenhuollon henkilöstön kokemuksia työssä oppimiseensa ja työhyvinvointiinsa vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen aihe on tärkeä, sillä työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin tarkastelut yhdessä lisäävät ymmärrystä kestävästä ja hyvinvoivasta työelämästä, joka mukautuu työelämän jatkuviin muutostarpeisiin. Hyvinvoiva työssä oppiminen kuvaa kestäväen työn olosuhteita, jossa työntekijä oppii työn arjessa hyvinvointiaan kohtuuttomasti vaarantamatta ja toisaalta hyvinvointiaan luoden. Tutkimuskysymykset olivat: 1. Mitkä tekijät terveydenhuollon henkilöstön kokemana a) tukevat ja b) haastavat hyvinvoivaa työssä oppimista?

Tutkimus on luonteeltaan laadullinen ja kiinnittyy fenomenologishermeneuttiseen tieteenfilosofiaan. Tutkimuksessa hyödynnettiin kuuden sairaanhoitajan ja kuuden lääkärin puolistrukturoitua teemahaastatteluaineistoa Lähijohtaminen kestäväen oppimisen edistäjänä työelämässä -tutkimushankkeesta (joko). Aineisto analysoitiin temaattisella analyysillä.

Tutkimuksen tuloksena muodostettiin neljä yläteemaa hyvinvoivaa työssä oppimista tukevista ja haastavista tekijöistä kuvaamalla työn merkityksiä ja tunteita, ammatillisen osaamisen kehittymistä, työkuultuuria ja sosiaalista tukea sekä työn organisointia ja käytäntöjä. Tämän tutkimuksen tulokset lisäävät ymmärrystä terveydenhuollon työoloista työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin näkökulmista.

Työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin ilmiöiden ja niiden välisten yhteyksien laajempi ymmärrys auttaa luomaan kestävämpää, oppimisvaatimukseen vastaavaa ja hyvinvoivempaa työelämää. Tutkimustulokset ovat linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, ja nähtävissä on,

että työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin mahdollistajat ja haastajat ovat yhtäläisiä, ja työssä oppiminen ja työhyvinvointi toisiinsa linkittyneitä työn arjessa.

Asiasanat: työhyvinvointi, työssä oppiminen, terveydenhuolto

# SISÄLTÖ

<b>TIIVISTELMÄ</b> .....	<b>2</b>
<b>SISÄLTÖ</b> .....	<b>4</b>
<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>5</b>
1.1 Työssä oppiminen.....	6
1.2 Työhyvinvointi.....	13
1.3 Tutkimuskysymykset.....	20
<b>2 TUTKIMUSMENETELMÄT</b> .....	<b>21</b>
2.1 Tutkimuskonteksti.....	21
2.2 Tutkimusaineiston keruu ja tutkimusaineisto.....	22
2.3 Aineiston analyysi.....	23
2.4 Eettiset ratkaisut.....	25
<b>3 TULOKSET</b> .....	<b>27</b>
3.1 Työn merkitykset ja tunteet.....	27
3.2 Ammatillisen osaamisen kehittyminen.....	33
3.3 Työkulttuuri ja sosiaalinen tuki.....	38
3.4 Työn organisointi ja käytännöt.....	42
<b>4 POHDINTA</b> .....	<b>51</b>
4.1 Tulosten tarkastelu.....	51
4.2 Tutkimuksen arviointi ja luotettavuus.....	53
4.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimustarpeet.....	55
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>56</b>
<b>LIITTEET</b> .....	<b>66</b>

# 1 JOHDANTO

Terveydenhuoltoala on nyt tapetilla. Ala kamppailee kasvaneiden työhyvinvoinnin haasteiden (Pekkarinen & Pulkkinen, 2022) ja syvenevän henkilöstövajeen (Keva & Aula Research, 2023) kanssa. Hallitus esittää myös mittavia leikkauksia sosiaali- ja terveystaloukselle (Valtioneuvosto, 2023) jotka ovat omiaan tiukentamaan terveydenhuollon kriisiä. Työelämää muovaa jatkuva muutos, kuten koronapandemiakin todisti. Terveydenhuollon työn muutokset pandemian aikana ovat olleet nopeita, radikaaleja ja yllättäviä (Tevameri, 2021). Terveydenhuollon resilienssiä työelämän muutoksia kohtaan voidaan kehittää keskittymällä oppimisen kysymyksiin (Haraldseid-Driftland ym., 2022). Työelämän muuttuessa työntekijöiden vaatimus- ja osaamistaso muuttuu ja työssä vaaditaan uudenlaista osaamista ja jatkuvaa, ketterää oppimista (Harteis, 2018; Manka & Manka, 2023; Ojala, 2018). Jatkuvan oppimisen tarve on kuvattu kasvavaksi työterveysriskiksi (Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto, 2019) joka kertoo oppimisen kuormittavuuden lisääntymisen kasvaneesta huomiosta.

Työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin ajankohtaisuudesta huolimatta tutkimusta niiden työkontekstissa tapahtuvasta suhteesta on toistaiseksi hyvin vähän (Watson ym., 2018). Lähivuosien tutkimushavaintojen mukaan uuden oppiminen ei ole pelkästään innostavaa, vaan myös uuvuttavaa ja toistaiseksi tätä näkökulmaa oppimisen kuormittavuudesta on tuotu hyvin vähän esille työssä oppimisen tutkimuksissa (Lemmetty ym., 2022). Kuitenkin nähdään, että osaaminen kehittyisi ja kanavoituisi toiminnaksi työssä vain hyvinvoivan henkilöstön kautta (Laine, 2015). Oppiminen ja hyvinvointi kietoutuvat yhteen ja ne voidaan nähdä yksilön kasvu- ja kehitysprosessien eri ulottuvuuksina: riittävä hyvinvointi on oppimisen edellytys ja oppiminen mahdollistaa hyvinvointia edesauttavan muutoksen (Soini, 2008). Parhaimmillaan työssä oppiminen, osaamisen kehittyminen ja uralla kehittyminen ovat

työhyvinvoinnin merkityksellisiä tekijöitä (Manka & Manka, 2023, Lemmetty & Collin, 2022).

Lemmetty ja Collin (2022) ovat esittäneet, että tulisi puhua kestävästä oppimisesta, jossa hyvinvointi ja oppiminen tukien toisiaan luovat kestäviä lopputulemia. Tutkimusten mukaan koronapandemia heikensi terveydenhuollon henkilöstön hyvinvointia johtuen työn äkillisistä muutoksista (Antikainen ym., 2021) ja kuormittavassa työssä uuden oppiminen koettiin lisärasitteena (Huhtala, 2021). Huolimatta työhyvinvoinnin haasteista, tutkimustulokset osoittavat, että työhyvinvoinnin kehittäminen tuottaa tulosta ja siihen kannattaisi panostaa (työterveyslaitos, 2023). Terveydenhuollon henkilöstön työhyvinvoinnista välittäminen on strateginen kilpailutekijä (Manka & Manka, 2023), edistää terveydenhuoltoalan houkuttelevuutta ja pitovoimaa (Tevameri, 2021) sekä ennen kaikkea merkitsee työn inhimillisestä ja sosiaalisesta kestävydestä välittämistä (Kasvio, 2014).

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella terveydenhuollon henkilöstön kokemuksia hyvinvoivaa työssä oppimista tukevista ja haastavista tekijöistä. Tässä tutkimuksessa työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin yhteen kietoutumista kuvataan hyvinvoivan työssä oppimisen käsitteellä, jolla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin ilmiöiden samanaikaista tarkastelua. Kyse on siis työn olosuhteista, jotka määrittelevät sitä, opitaanko työssä voiden hyvin ja miten hyvinvointi heijastuu oppimiseen työssä. Tutkimusaineistona hyödynnettiin Jyväskylän yliopiston Lähijohtaminen kestävästä oppimisesta edistäjänä työelämässä tutkimushankkeessa (joKo) kerättyä haastatteluaineistoa terveydenhuollon henkilöstöltä.

## **1.1 Työssä oppiminen**

Työssä oppiminen (workplace learning) kuvaa työssä, työn lomassa tai työn vuoksi tapahtuvaa oppimista, joka voi olla sekä tiedostettua että tiedostamatonta (Collin, 2006). Pohjimmillaan kyse on behavioraalisista, kognitiivisista ja tilannetekijöihin ja vuorovaikutukseen liittyvistä tekijöistä, jotka yhdessä

muodostavat oppimista (Segers ym., 2022). Oppiminen ei myöskään ole vain prosessi, jossa opiskellaan tai tehdään tiedonhankintaa, vaan myös tuon prosessin seurauksena syntyviä tietoja, taitoja, ymmärrystä ja asenteita (Pantzar, 2013). Oppiminen myös jatkuu erilaisten oppimistilanteiden kesken ja niiden välillä tietoa sovellettaessa sekä aikaisemman ja uuden ymmärryksen yhdistyessä (Albinsson & Arnesson, 2012). Tässä tutkimuksessa työssä oppiminen liittyy jatkuvan oppimisen ilmiöön. Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan kasvatustieteessä koko elämänkaaren jatkuvaa osaamisen kehittymistä ja kehittämistä, sen painottuessa erityisesti aikuisväestön työuran aikaiseen oppimiseen (Lemmetty ym., 2022, Valtioneuvosto, 2020). Työelämä ja siinä tarvittava osaaminen muuttuvat kiihtyvää vauhtia asettaen oppimisen merkitykselliseksi organisaatioiden menestykselle (Lemmetty & Collin, 2022) ja vastuuttaa myös yksilöitä vastaamaan omasta oppimisestaan ja kehittymisestään (Kinnari, 2020).

Työssä oppimisen tutkimus kiinnittyy aikuiskasvatuksen kenttään ja soveltaa andragogiikan ja aikuisen oppimisen erityispiirteitä työssä oppimisen tutkimukseen (Knowles ym., 2005; Lemmetty ym., 2022). Tässä tutkimuksessa työssä oppimista lähestytään sosiokulttuurisena ja käytäntöperustaisena ilmiönä. Oppimista siis tapahtuu, kun yksilöt ja ryhmät tekevät työtään ja jolloin sosiaalinen ja kulttuurinen ympäristö vaikuttavat oppimisprosesseihin. (Billet, 2004.) Tällöin oppiminen tulee nähdä luonteeltaan yksilöllisenä sekä kollektiivisena (Manuti ym., 2015) sekä tässä tutkimuksessa oppimisen ja hyvinvoinnin teorioita yhdistelevänä kestäväenä oppimisena (Lemmetty & Collin, 2022). Työssä oppiminen on tällöin jotain, mitä voidaan edistää ja tukea (Dochy ym., 2022). Seuraavaksi syvennyn työssä oppimisen keskeiseen tutkimukseen esittelemällä a) formaalia, non-formaalia ja informaalia työssä oppimista b) työssä oppimisen prosessia c) työssä oppimista yhteisöllisenä oppimisena ja d) kestäväää työtä ja työssä oppimista.

**Formaali, non-formaali ja informaali oppiminen.** Työssä tapahtuvaa oppimista on tyypillisesti jaoteltu formaaliksi-, nonformaaliksi- ja informaaliksi oppimiseksi (Eraut, 2000). Formaali oppiminen tähtää usein ennalta asetettuihin

vaatimukseen ja oppimistuloksiin ja on tyypiltään usein ohjattua luokkahuonetyylistä opiskelua, jonka suorittamisesta saadaan pätevyys tai todistus (Lemmetty ym., 2022). Terveysthuollon työssä esimerkiksi uusia hoitomenetelmiä voidaan opetella järjestetyissä koulutuksissa (Hetemäki & Merenmies, 2019). Non-formaaliudella tarkoitetaan oppimista ilman muodollisen pätevyyden tavoittelua, vaikka oppimista tapahtuisi organisoiduissa tilanteissa (Bratton ym., 2007). Informaalinen oppiminen nähdään tapahtuvan työn lomassa ja työtilanteissa pohjautuen kokemukseen perustuvaan ongelmanratkaisuun ja itseohjautuvuuteen (Lemmetty ym., 2022; Segers ym., 2022; Bereiter & Scardamalia, 1993; Marsick & Watkins, 1990). Informaali työssä oppiminen tuottaa hiljaista, hankalasti sanoitettavaa tietotaitoa (Collin, 2007). On tutkittu, että jopa 80 % työssä oppimisesta tapahtuu informaalista (Noe & Ellingson, 2017). Nähdään että oppiminen on läsnä kaikkialla mikä on läsnä inhimillistä toimintaa ja informaali oppiminen ei ole vain formaalin koulutuksen ulkopuolelle jäävää toimintaa vaan keskeinen ja ilmeinen, korostettava oppimisen muoto (Billet, 2001). Työssä oppimisen tutkimuksessa Informaali ja formaali oppiminen tulisi nähdä toisiaan tukevin ja vuorottelevin elementteinä työssä (Claret ym., 2020).

Informaalisen oppimisen merkitys on korostunut jatkuvalle oppimiselle työelämässä (Manuti ym., 2015). Osaamisen kehittämiseen vakiintuneet formaalit koulutukset eivät enää yksin riitä vastaamaan nopeihin muutoksiin (Dochy ym., 2022). Oppiminen informaalista työtä tehdessä ja sen lomassa vastaa oppimistarpeisiin nopeasti sillä se on oppijakeskeistä ja tarveperustaista (Lopez, 2020). Terveysthuollon kyky kohdata koronapandemian nopeita oppimisvaatimuksia on nojannut henkilöstön kykyyn adaptoida ja soveltaa tietotaitoa nopeasti omassa työssään (Claret ym., 2020). Työpaikalla luonteenomaista informaalille oppimiselle on kontekstuaalisuus ja kokemusperäisyys ja oppimista tapahtuukin tilanteissa, joissa oppiminen ei ole päätavoite ja yksilöt aktivoivat oppimisen itse tai yhteistoiminnallisesti tarpeidensa mukaan (Manuti ym., 2015). Työntekijöiltä vaaditaan modernissa työelämässä ketteryyttä, eli nopeaa ja jatkuvaa hallussa olevan tiedon



ammentamista ratkaisujen keksimiseksi työssä yksin tai yhdessä työkavereiden tai esihenkilön kanssa. Ketterän oppimisen tavoite on aina työn teko itsessään eikä oppiminen ja nähdäänkin että työnteko tällöin on itsessään oppimista. (Ojala, 2018.)

**Työssä oppimisen prosessi.** Työssä oppimisen sosiokulttuurista luonnetta on kuvannut esimerkiksi Päivi Tynjälä (2013) kokonaisvaltaisen työssä oppimisen 3P-mallissa (Liite 1). Mallissa kuvataan työssä oppimisen prosessia sekä siihen vaikuttavaa sosiokulttuurista ympäristöä, joka määrittelee työssä oppimisen mahdollisuuksia ja rajoitteita. Työssä oppimisen prosessin vaiheita kuvataan kolmen p:n kautta. Ennustavat (*Presage*) yksilölliset ja oppimisympäristöön liittyvät tekijät mahdollistavat työssä oppimista. Yksilö tuo mukanaan oppimistilanteeseen oman aiemman tietonsa ja kokemuksensa, taitonsa, toimijuutensa, sitoutumisensa, motivaationsa, itseluottamuksensa ja elämäntilanteensa. Oppimisympäristö asettaa ehtoja työssä oppimiselle. On merkitystä, millainen organisaatio on, miten se organisoii työtä, millaista on esihenkilön tuki, millainen yhteistyöilmapiiri on ja miten suhtaudutaan oppimiseen ja henkilöstön kehittämiseen. (Tynjälä, 2013.) Puhutaankin laajentavasta ja rajoittavasta oppimisympäristöstä, riippuen kuinka organisaatio suhtautuu ja tukee oppimista työssä (Fuller & Unwin, 2011). Oppimisprosessi (*Process*) kuvaa toimintaa, jossa opitaan tahattomasti tai tarkoituksellisesti, informaalisti, nonformaalisti tai formaalisti esimerkiksi tekemällä työtä, refleктоimalla ja arvioimalla, tekemällä yhteistyötä, osallistumalla ja vastaamalla uusiin tehtäviin ja haasteisiin. Oppimisen tulokset (*Product*) tarkoittavat oppimisen lopputulemia kuten yksilölle lisääntyntä ymmärrystä, tietoa ja taitoa sekä identiteetin ja toimijuuden kehittymistä. Organisaatiolle oppimistuloksia ovat esimerkiksi organisaation kehittyminen, kohonnut laatu ja tuottavuus sekä kehittynyt ilmapiiri. (Tynjälä, 2013.)

Työssä oppimista raamittaa ja mallia ympäröi sosiokulttuurinen ympäristö, joka luo mahdollisuuksia ja rajoituksia työssä oppimiselle (Tynjälä, 2013). Tässä tutkimuksessa nähdään, että muuttuva työelämä ja sen asettamat osaamisvaatimukset ovat oppimiseen vaikuttavaa sosiokulttuurista ympäristöä.

Hyvinvointi on myös ennustava tekijä oppimiselle. Tässä tutkimuksessa nähdään, että tekijät, jotka mahdollistavat oppimista työssä, ovat limittäin myös työhyvinvointia mahdollistavien tekijöiden kanssa. Hyvinvointi voi olla myös oppimistulos.

**Työssä oppimisen yhteistoiminnallisuus.** Työ on aikuisille merkittävä sosiaalinen oppimisympäristö. Terveystyön tapahtuu usein tiiviissä yhteistyössä moniammatillisen työyhteisön kanssa (Lammintakainen ym., 2016) ja työssä oppimisen luonne näyttäytyy tämänkin tutkimuksen kontekstissa hyvin sosiaalisena. Sosiokulttuurinen näkökulma korostaakin, että tiedonmuodostus ja oppiminen ovat lähtökohdiltaan sosiaalisia ilmiöitä eikä niitä siten voi irrottaa niiden sosiaalisesta, kulttuurisesta ja historiallisesta yhteydestä (Tynjälä 1999). Nähdään että terveydenhuollossa juuri kollaboratiivisilla oppimisella on merkittävä rooli resilienssin luomiseksi työelämän muutosta vastaan (Haraldseid-Driftland ym., 2022).

Työssä oppimisen voidaan nähdä pohjautuvan oppimiseen osana käytäntöyhteisöä, jolloin oppimista tapahtuu työn tilanteissa ja prosesseissa, joihin yksilöt ja ryhmät osallistuvat (Collin, 2006). Wengerin (1998) mukaan osaaminen ja uudet ideat välittyvät käytäntöyhteisöjen (communities of practise) kautta. Käytäntöyhteisöllä tarkoitetaan jollakin tietyllä tiedonalalla toimivia erityisiä taitoja tai asiantuntijuutta edustavia ihmisiä jotka, ovat päivittäin vuorovaikutuksessa saavuttaakseen yhteisiä tietoon liittyviä tavoitteita. Terveystyössä oppimista tapahtuukin merkittävästi keskustelemalla potilastapauksista ja malliopettamalla toimintatapoja toisille ammattilaisille (Mertens ym., 2018) sekä kysymällä vinkkejä ja jakamalla ideoita erityisesti omien työkavereiden kanssa (Fronzetti Colladon ym., 2023). Tiimioppimisessa uusien ja epätavallisten ja tehokkaiden ratkaisujen kehittäminen on mahdollista silloin, kun tiimissä pyritään koordinoituun ja innovatiiviseen toimintaan ja kyetään yhdistämään jäsenten potentiaalit sekä laajentamaan opittua muihin tiimeihin (Senge, 1990). Luottamuksellinen, avoin, moniääninen ilmapiiri, tavoitteisiin ja toimintakäytäntöihin sitoutuminen sekä runsas tiedon jakaminen edistävät uuden tiedon ja osaamisen muodostumista organisaatiossa.

Terveydenhuollon työssä kuitenkin haasteeksi on nähty, etteivät yksilöiden toimintatavat ja tieto aina tule hyödynnetyksi ja siten iso osa osaamisresurssia jää hyödyntämättä. (Kivinen, 2008.)

Terveydenhuollossa on nähty, että matalampi hierarkia ja tasa-arvoisuus työpaikalla mahdollistavat informaalia oppimista vertaisilta ja tiedon jakamista (Claret ym. 2020). Terveydenhuollon resilienssi muuttuvaa työelämää kohtaan on riippuvainen eri ammattiryhmiä ja tasoja yhdistävistä yhteisöllisistä oppimisprosesseista, ja nähdään että juuri arkiset keskustelut ja työn tilanteet, jotka ovat luonteeltaan yhteisöllisiä eri ammattiryhmien välillä, ovat keskeisiä yksilöiden, yhteisöjen ja lopulta koko organisaation oppimiselle (Haraldseid-Driftland ym., 2022). Nähdäänkin että työelämässä tarvitaan jaettavaa, kollektiivista asiantuntijuutta (Hakkarainen ym., 2012) jossa tieto, osaaminen ja käytännöt kehittyvät osaamisrajojen välisesti ja asiantuntijuus on kasvavissa määrin ryhmien ominaisuus. Yhdessä oppimisella on monia etuja ja sillä voidaan yksilön ponnisteluihin verrattuna saavuttaa korkeampia saavutuksia, parempaa tuottavuutta, huolehtivampia, tukevampia ja sitoutuneempia työntekijäsuhteita ja parempaa psykologista terveyttä, sosiaalista kompetenssia ja itsetuntoa (Laal & Ghodsi, 2022).

**Kestävä työ ja työssä oppiminen.** Kestävyyden käsite tuo yhteen työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin tutkimusta. Työelämän jatkuvat muutokset sekä niiden aiheuttamat uudenlaiset oppimisvaatimukset voivat olla riski työntekijöiden ja organisaatioiden hyvinvoinnille ja siksi kestävyyttä tulisikin tutkia ihmisten näkökulmasta (Gallagher ym., 2017; Kira ym., 2010; Pfeffer, 2010). Vaikka tutkimusta kestävyydestä suhteessa oppimiseen on tutkittu eri näkökulmista, tutkimuskenttä itse oppimisen ja hyvinvoinnin kestävyydestä on hajanainen (Lemmetty & Collin, 2020). Työelämä tutkimuksessa kestävyiden tarkastelu voidaan jakaa neljään ulottuvuuteen: ekologiseen, inhimilliseen, sosiaaliseen ja taloudelliseen ulottuvuuteen (Kasvio, 2014). Tälle tutkimukselle keskeisiä ovat työn inhimillisen ja sosiaalisen kestävyiden tarkastelut sillä ne korostavat ihmisen terveyttä, taitoja, osaamista ja hyvinvointia (Pfeffer, 2010). Kestävyyden ulottuvuudet ovat toisiaan tukevia, ja voidaankin nähdä, että

inhimilliseen ja sosiaaliseen kestävyteen panostaminen tuottaa myös taloudellista ja ekologista kestävyttä (Lemmetty & Collin, 2022). Kasvion (2014) mukaan työelämän sosiaalinen kestävyys tarkoittaa toimivia työyhteisöjä, oikeudenmukaista vaadittujen uhrausten ja palkkioiden jakautumista, kaikilta osin sosiaalisesti hyväksyttävää toimintaa sekä tasapuolisia mahdollisuuksia tuottavaan osallistumiseen. Inhimillinen kestävyys tarkoittaa työpaikoilla terveellisiä ja turvallisia työympäristöjä, kohtuullista työkuormitusta, mielekästä ja kiinnostavaa työtä, kohtuullista toimeentuloa, työn ja muun elämän tasapainoa sekä läpi työuran säilyvää työkykyä. Kestävän työelämän käsite pitää sisällään ajatuksen työ- ja elinoloista, jotka mahdollistavat ihmisen osallistumisen työelämään koko työuran ajan (Heiskanen, 2019).

Lemmetty ja Collin (2022) ovat aikaisempaan tutkimukseensa pohjautuen nähneet, että oppimisen kestävyydelle työelämässä voidaan luoda luonnehtijaksi neljä ulottuvuutta: 1) Oppimisen ja hyvinvoinnin yhteen kietoutuminen, 2) Oppimisen siirrettävyys, 3) Oppimisen jatkuvuus sekä 4) Oppimisen eettisyys. Tässä tutkimuksessa käytetty käsite hyvinvoiva työssä oppiminen kuvaa näistä ensimmäistä ulottuvuutta, oppimisen ja hyvinvoinnin yhteen kietoutumisesta, jossa nähdään, että oppiminen voi ylläpitää ja lisätä yksilön hyvinvointia pitkällä tähtäimellä esimerkiksi lisäämällä elinvoimaisuutta ja psykologisia resursseja (Fritz ym., 2011). Oppiminen kuitenkin kognitiivisten oppimiskäsitysten mukaan aina kuormittaa yksilöä (Sweller, 2011). Omalle epämukavuusalueelle meneminen ja haastavat ja stressaavat tilanteet työssä, jotka vaativat ongelmanratkaisua ovat kuitenkin tärkeitä oppimisen tilanteita. Puhutaankin haastavista ja estävistä stressitekijöistä, joista ensimmäiset lisäävät onnistumisen kokemuksia ja motivaatiota edistäen oppimista ja yksilön kasvua, jälkimmäiset haittaavat oppimista ja hyvinvointia laskemalla motivaatiota ja estämällä tavoitteiden saavuttamista. (Kim & Beehr, 2018.) Oppimisen ja hyvinvoinnin kietoutumiseen työssä vaikuttaa oppimistilanteen lisäksi yksilölliset tekijät kuten henkilökohtaiset valmiudet, ympäristön valmiudet kuten saatavilla oleva tuki ja oppimisvaatimukset sekä niiden keskinäinen suhde (Lemmetty & Collin, 2022).

Oppimisen siirrettävyys- ja oppimisen jatkuvuus ulottuvuudet kuvaavat aikaisemman tiedon laajaa hyödyntämistä ja uuden tiedon nopeaa soveltamista (Lemmetty & Collin, 2022). Oppimisen siirrettävyys kiinnittää huomion tulevaisuuteen ja sen oppimistarpeisiin ja kyse on siitä, opitaanko sitä mitä oppijoilta vaaditaan tulevaisuudessa (Lemmetty & Collin 2020; Boud & Soler, 2016). Suhtautuminen oppimiseen on tällöin proaktiivista, jolloin oppija reflektoi omaa osaamistaan ja tietoa suhteessa siihen, millaiselle osaamiselle on tulevaisuudessa tarvetta (Lemmetty & Collin 2022). Oppimisen jatkuvuus-ulottuvuudella tarkoitetaan oppimisen jatkumista tilanteista toiseen ja tiedon soveltamista aikaisemman ja uuden ymmärryksen kesken (Albinsson & Arnesson, 2012). Kun opittu on siirrettävää ja oppiminen on jatkuvaa, on se myös mielekästä työn teolle, vähentää työmäärää ja yksilön oppimiseen käytetyt ponnistelut eivät valu hukkaan (Lemmetty & Collin, 2022). Täten voidaan nähdä, että oppimisen kestävyden jatkuvuus- ja siirrettävyys- ulottuvuudet tukevat hyvinvoivaa yksilöiden ja ryhmien työssä oppimista.

Oppimisen eettisyys ulottuvuus tarkastelee oppimisen vaikutuksia ja lopputuloksia. Oppiminen on eettistä silloin, kun oppiminen tuottaa eettisesti ja moraalisesti hyväksyttävää käyttäytymistä ja toimintatapoja ja kehittää yksilön moraalijattelua (Smith & Kouchaki, 2021). Lisäksi oppimisella tulisi olla positiivisia vaikutuksia yksilön ja organisaation tuottamalle toiminnalle sekä sen tulisi kohdistua hyvän tekemiseen (Lemmetty & Collin, 2022). Kestävän oppimisen ilmiön ymmärtäminen käytännön työelämän tasolla ja työpaikoilla auttaa välttämään hyvinvointiin tai eettisyyteen kiinnittyvien ongelmien muodostumista (Lemmetty & Collin, 2022).

## **1.2 Työhyvinvointi**

Työhyvinvoinnin tutkimusta suomalaisessa terveydenhuollon kontekstissa on tehty runsaasti. Työhyvinvointi on käsitteenä hyvin laaja ja tutkimuskentällä jäsentymätön, minkä vuoksi tässä tutkimuksessa työhyvinvointia tarkastellaan tälle tutkimukselle olennaisella rajauksella syventymällä keskeisiin suomalaista

työelämää kuvaaviin työhyvinvoinnin määrittelyihin. Seuraavaksi kartoitetaan työhyvinvoinnin ilmiötä a) työhyvinvoinnin määritelmän b) työhyvinvoinnin tasojen c) työn kuormitus- ja voimavaratekijöiden ja d) hyvinvoivan työssä oppimisen kautta.

**Työhyvinvoinnin määritelmä.** Työhyvinvoinnista puhuttaessa kiinnitetään usein huomio työskentelyolosuhteisiin, työn sisältöön, vaatimuksiin ja organisointiin, työyhteisöön ja siinä vallitsevaan ilmapiiriin, johtajuuteen sekä yksilön osaamiseen ja terveyteen (Ilmarinen, 2006). Työhyvinvoinnille ei kuitenkaan ole yhtä yleispätevää määritelmää sillä käsitteelle on erilaisia painotuksia eri maissa ja tieteenaloilla (Laine, 2013) joka johtuu esimerkiksi eroista tuotannon ja työmarkkinoiden rakenteesta sekä hyvinvointivaltion laajuudesta (Pyöriä, 2012). Hyvinvoinnin käsite on myös sidoksissa vallitseviin kulttuurisiin ihanteisiin ja normeihin (Tanskanen, 2023) eikä työhyvinvoinnin käsitettä ole yleisesti hyväksytysti operationalisoitu tutkimuksessa (Laine, 2015). Suomalaisessa tutkimuksessa työhyvinvoinnin käsite on ollut olemassa reilun sadan vuoden ajan, ja sen painopisteet ovat muuttuneet työelämän muuttuessa (Manka & Manka, 2023). Työhyvinvoinnin tutkimus on kehittynyt suppeammasta työsuojelun näkökulmasta kohti laajaa työhyvinvoinnin käsitettä ja se saanut alkunsa 1920-luvun stressitutkimuksesta, jolloin tutkimuksen kohteena on ollut yksilö, ja hänen suojelunsa työympäristön kuormitustekijöitä ja vaaroja vastaan. (Manka & Manka, 2023; Vartiainen, 2017). Työhyvinvointi ja työkyky kulkevat käsitteinä tutkimuksessa usein limittäin ja ne tarkastelevat samaa ilmiötä monin tavoin samankaltaisesti, mutta tässä tutkimuksessa nähdään niiden sävyeron liittyvän siihen, että työkyky liittyy ihmisen kykyyn suoriutua työtehtävistään ja työhyvinvointi on käsitteenä laajempi ja omaa enemmän positiivista potentiaalia (Työterveyslaitos).

Työhyvinvoinnin tutkimuksessa on ollut tavallisempaa keskittyä käsitteen kielteisiin näkökulmiin (Ahonen ym., 2006) mutta uudemmat lähestymistavat korostavat näkemystä, jonka mukaan työhyvinvointi on muutakin kuin oireiden puuttumista, se on työn iloa, työn imua, työssä viihtymistä ja työtyytyväisyyttä (Manka & Manka, 2023; Mäkikangas & Hakanen, 2017.) Työhyvinvoinnin

tutkimuksessa onkin alettu kuvaamaan työn myönteisiä työhyvinvointikokemuksia esimerkiksi työn imuksi. Työn imua kokeva työntekijä lähtee aamulla mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Työn imussa oleva työntekijä kokee työssään tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista omaan työhönsä. (Hakanen, 2009.) Työpahoinvoinnin kielteisten tunteiden kuvaajia ovat taas työuupumus, työholismi ja työssä tylsistyminen (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Työhyvinvoinnin positiivisempia kuvaajia korostavat uudemmat määrittelyt ovat peräisin positiivisesta psykologiasta, motivaatioteorioista sekä työn imun tutkimuksesta, ja niiden mukana on yleistynyt käsitys myös subjektiivisten tulkintojen ja tunteiden merkityksestä koetulle työhyvinvoinnille. Tulkinnallisuuden lisäksi voidaan nähdä, että työelämän muuttuva luonne vaikuttaa. Tekijät, jotka ovat aiemmin toimineet voimavaratekijänä, voivat tilanteen muuttuessa kääntyä kuormitustekijöiksi tai toisinpäin. (Laine, 2013.)

**Työhyvinvoinnin tasot.** Työhyvinvoinnin voidaan nähdä muodostuvan erilaisista tasoista. Pohjimmillaan hyvinvoivan työn voidaan nähdä muodostuvan turvallisista ja terveellisistä työoloista (Työturvallisuuslaki 738/2002) ja työhyvinvointia tukevasta ja suunnitelmallisesta johtamisesta (Suutarinen & Vesterinen, 2010). Työnantaja on velvollinen huolehtimaan henkilöstönsä turvallisuudesta ja terveydestä työssä ja laatimaan työsuojelun toimintaohjelman, jolla varmistetaan turvalliset ja terveelliset työolot (Työturvallisuuslaki 738/2002). Hyvällä johtamisella ja esihenkilötyöllä voidaan vaikuttaa merkittävästi koko organisaatioon ja sen hyvinvoinnin tilaan. Avoimuus, luottamus, arvostus ja kommunikointi ovat keskeisiä hyvinvointia tukevan johtamisen kuvaajia. (Virolainen, 2012.)

Hyvinvoiva, tuottava ja voimaantuva työyhteisö rakentuu Kehusmaan (2011) mukaan kunnan olosuhteista, mielekkästä ja sujuvasta työstä, tukea antavasta työyhteisöstä ja reilusta johtamisesta. Kunnan olosuhteilla tarkoitetaan turvallisuuden ja terveyden huomioivaa työyhteisöä, jossa työpaikka on kunnollinen, työvälitteet ovat työhön sopivia ja riittäviä sekä työturvallisuudesta huolehditaan. Reilu johtaminen tarkoittaa tasapuolista ja asianmukaista

johtamista ja esihenkilökäyttäytymistä, sekä selkeää vastuiden jakoa työyhteisössä. Tukea antava työyhteisö toimii sovittujen periaatteiden mukaisesti yhteisen päämäärän ja tavoitteen edistämiseksi. Mielekäs ja sujuva työ koetaan toimintatapoina, joihin voidaan vaikuttaa ja jotka tukevat työyhteisön yksilöiden toimintaa. (Kehusmaa, 2011.)

Manka ja Manka (2023, 110) kuvaavat voimavaralähtöisessä työhyvinvoinnin mallissaan erilaisia työhyvinvoinnin pääomia (Liite 2). Mallin rakenne pääomalla tarkoitetaan sitä, että työhyvinvointi ei synny organisaatiossa itsestään vaan se vaatii strategista johtamista ja sitä voidaan arvioida osana organisaation tavanomaista strategiatyötä. Organisaation kulttuurin ja toimintatapojen nähdään muodostavan perustan työhyvinvoinnille: työn olisi oltava monipuolista, siinä pitäisi voida oppia ja siihen tulisi voida vaikuttaa. Työn sosiaalisella pääomalla Manka ja Manka (2023) tarkoittavat esimerkiksi osallistavaa ja kannustavaa johtamista ja työyhteisön avointa vuorovaikutusta ja työyhteisötaitoja. Työhyvinvoinnin keskiössä on voimavaralähtöisen työhyvinvointimallin mukaan yksilö itse ja hänen psykologinen pääomansa, terveys ja fyysinen kunto. (Manka & Manka, 2023.) Yksilön hyvinvointi voidaan nähdä laajana kokonaisuutena, joka jakautuu yksilön fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. (Robertson & Cooper, 2011; WHO, 2007).

Työkykytalo-malli (Työterveyslaitos, 2023) on yksi suomalaisen työelämän tunnetuimmista työhyvinvoinnin malleista ja se erittelee myös erilaisia työhyvinvoinnin tasoja. Mallin mukaan työkykyä voidaan kuvata eri tasoista rakentuvan talon muodossa. Työkyvyn perustana nähdään yksilön fyysinen-, psyykkinen-, ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys. Tämän päälle toiseen kerrokseen rakentuu osaaminen, joka perustuu peruskoulutukselle sekä ammatilliselle tiedolle ja taidolle, elinikäistä oppimista ja jatkuvaa taitojen päivittämistä unohtamatta. Kolmannessa kerroksessa sijaitsevat arvot, asenteet ja motivaatio sekä työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen. Viimeisessä ja neljännessä kerroksessa sijaitsevat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Työkykytalo-malli kuvaa siis konkreettisesti sitä työtä ja niitä työoloja, työyhteisöä ja organisaatiota, jossa työtä tehdään. Työkyvyn talomallissa talon



jokaista kerrosta tulee kehittää ja vaalia työkyvyn ylläpitämiseksi, unohtamatta talon ulkopuolisten tekijöiden kuten perheen, lähiyhteisön ja toimintaympäristön vuorovaikutusta. Tavoitteena on kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa.

Kuten Kehusmaan (2011), Mankan ja Mankan (2023) ja Työterveyslaitoksen (2023) mallinnukset osoittavat, muodostuu hyvinvointi monenlaisten tasoiksikin nähtävien tekijöiden tuloksena. Voidaankin nähdä, että kokonaisvaltainen hyvinvointi työssä muodostuu yksilön, työyhteisön ja työympäristön muodostaman systeemin lopputuloksena (Vesterinen, 2006).

**Työn kuormitus- ja voimavaratekijät.** Työlle voidaan nimetä joitain yleisiä työn kuormitus- ja voimavaratekijöitä. Työn voimavarat ovat niitä työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka auttavat kohtaamaan ja vähentämään työn koettuja vaatimuksia ja jotka edesauttavat työn tavoitteiden saavuttamista (Hakanen, 2011). Voimavaratekijät voivat tilanteen muuttuessa kuitenkin kääntyä kuormitustekijöiksi tai toisinpäin. (Laine, 2013.) Terveystieteiden keskeisiksi voimavaroiksi vuonna 2022 on nimetty korkea osaaminen, työssä koettu innostus ja työn ilo, työyhteisöjen hyvä ilmapiiri, hyvät esihenkilöt ja työn merkityksellisyys (Pekkarinen, 2022).

Työn kuormitustekijöitä voidaan jakaa määrällisiin ja laadullisiin vaatimuksiin. Määrälliset vaatimukset liittyvät työn määrään ja tahtiin ja laadulliset vaatimukset viittaavat erilaisiin taitoihin ja ponnisteluihin, joita työssä suoriutumisen vaatii. Yleisimpiä työn laadullisia kuormitustekijöitä ovat työn kognitiiviset-, intensiivisyyden-, eettiset-, ja emotionaaliset vaatimukset sekä työn epävarmuus ja työn ja perheen ristiriita. Nykyistä tietotyötä kuormittavat erityisesti työn lisääntyneet kognitiiviset vaatimukset kuten tiedon prosessointi, muistaminen, ongelmanratkaisu ja luova ideointi. (Mauno ym., 2017.) Terveystieteiden huollossa myös erilaiset sähköiset tietojärjestelmät ovat olleet murroksessa (Reponen ym., 2021) ja teknologian kehittyminen synnyttää myös uusia osaamistarpeita (Tevameri, 2021). Terveystieteiden huollossa henkilöstön lisääntynyt aikapaine ja työmäärä ovat yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ja lisääntynyt työn suunnittelun vaatimus on yhteydessä

korkeampaan uupumukseen ja alhaisempaan potilastyytyväisyyteen (Huhtala ym., 2021). Sairaalat ovat myös luonteeltaan stressaavia organisaatioita, joissa terveydenhuollon ammattilaiset altistuvat usein erilaisille työn stressitekijöille, jotka voivat vaikuttaa haitallisesti työhyvinvointiin (Hall ym., 2016).

Työn nähdään intensivistyneen ja työn epävarmuuden lisääntyneen, kun työntekijöiltä vaaditaan kiristynyttä työtahtia, itsenäistä työtettä, kasvaneisiin oppimisvaatimuksiin vastaamista ja epävarmuus omasta työtilanteesta voi aiheuttaa stressiä (Mauno ym., 2017). Vahvasti intensivistyneestä työstä voi seurata uupumusasteista väsymystä ja kyynistymistä ja sen nähdään olevan merkittävä riski henkilöstön hyvinvoinnille. (Mauno ym., 2022.) Työtahdin kiristyminen ja päällekkäisten työtehtävien lisääntyminen ovat nykytyötä kuvaavia estevaatimuksia ja ne voivat olla riski henkilöstön motivaatiolle ja työhyvinvoinnille. (Mauno ym., 2022.) Työ asettaa yksilölle myös monia eettisiä vaatimuksia, kun työssä kohdataan eettisesti haastavia tilanteita, joissa työntekijä ei tiedä mikä olisi oikea tapa toimia, tai kokee ettei jostain syystä voi toimia oikeaksi kokemallaan tavalla (Mauno ym., 2017). Työ voi kuormittaa myös emotionaalisesti, kun työ vaatii sosiaalista vuorovaikutusta ihmisten kanssa ja etenkin jos työssä otetaan vastaan, käsitellään tai työstetään asiakkaan tai potilaan tunteita tai jos työ edellyttää työntekijältä omien tunteiden piilottamista vuorovaikutustilanteissa (Mauno ym., 2017; Portoghese ym., 2017). Työn vaatimuksien sekä perheen tai laajemmin yksityiselämän vaatimuksien yhteensovittaminen kuormittaa yksilöä esimerkiksi rooliristiriitojen ja ajankäytöllisten tekijöiden vuoksi (Mauno ym., 2017).

Kyse on kuitenkin voimavara- ja kuormitustekijöiden tasapainottelusta. Pyöriän (2012) mukaan työn vaatimusten ja hallinnan tasapaino on työhyvinvoinnin tärkein edellytys koska stressi kärjistyy etenkin silloin kun työ on henkisesti vaativaa ja työn hallinta vähäistä. Karasekin (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) työn vaatimusten, hallinnan ja sosiaalisen tuen malli (JDCS-malli) kuvaa psykososiaalisen työympäristön laatua jakamalla työtä niiden vaatimuksien, hallinnan ja sosiaalisen tuen merkitystä työhyvinvoinnille. Mallissa työ jaetaan karkeasti neljään tyyppiin: kuormittavaan,

kuormittamattomaan, aktiiviseen ja passiiviseen työhön. Työn nähdään olevan kuormittavaa silloin kun työn vaatimukset ovat korkeita, mutta työn hallintamahdollisuudet vähäisiä. Työ on kuormittamatonta, kun työn vaatimukset ovat vähäisiä ja hallintamahdollisuudet korkealla. Aktiivista työtä luonnehtivat korkeat vaatimukset sekä hyvät hallintamahdollisuudet ja passiivista työtä taas alhaiset työn hallintamahdollisuudet ja alhaiset työn vaatimukset. Aktiivisessa työssä ponnistellaan mutta siihen sisältyy mahdollisuuksia vaikuttaa työn sisältöön sekä tulla kuulluksi työyhteisössä. Passiivisessa työssä taas työntekijä kokee, että hänelle asetetaan vain niukasti vaatimuksia ja hänellä on työssään vain vähän hallintamahdollisuuksia. Passiivinen työ passivoi työntekijää ja madaltaa työmotivaatiota ja hankaloittaa työssä kehittymistä ja oppimista.

Stressi syntyy, kun ihmiseen kohdistuu niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ovat tiukoilla tai ylittyvät. Stressi pitkittyessään on haitallista ja merkki psyykkisestä kuormittumisesta. (Duodecim, 2022.) Mankan ja Mankan (2023) mukaan työssä eteen tulevat haasteet automaattisesti eivät ole kuormittavia tai innostavia, vaan kyse on yksilön tulkinnan ja ympäristön vuoropuhelusta. He jatkavat, että keskeistä on yksilön ominaisuuksien ja osaamisen kohtaaminen työympäristön vaatimuksien ja mahdollisuuksien kanssa. Työn voimavarojen ja vaatimusten säätely työtä tuunaamalla on noussut tutkimuksessa myös merkitykselliseksi työhyvinvoinnille. Työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa työhönsä ja sen järjestelyihin säätääkseen työkuormitustaan. (Seppälä & Hakanen, 2017.)

**Hyvinvoiva työssä oppiminen.** Tässä tutkimuksessa nähdään, että työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin mahdollistajat ja haastajat ovat yhtäläisiä ja työssä oppiminen ja hyvinvointi toisiinsa vaikuttavia työn arjessa. Jatkuvan oppimisen vaatimus nähdään tässä tutkimuksessa haasteena yksilön työhyvinvoinnille ja keskeistä onkin ymmärtää yksilön työn arjen oppimisen ja hyvinvoinnin tasapainoilua. Tässä tutkimuksessa hyvinvoivalla työssä oppimisella tarkoitetaan sellaista työn arkea, jossa yksilö oppii työssään hyvinvointiaan kohtuuttomasti vaarantamatta ja toisaalta parhaimmillaan hyvinvointiaan

luoden. Hyvinvoivalla työssä oppimisella kuvataan Lemmetyn ja Collinin (2022) kestävästä oppimisesta ulottuvuutta, oppimisen ja hyvinvoinnin yhteen kietoutumista, jossa nähdään, että oppiminen voi pitkällä tähtäimellä ylläpitää ja lisätä yksilön hyvinvointia lisäämällä esimerkiksi elinvoimaisuutta ja psykologisia resursseja (Fritz ym., 2011) vaikka oppimisen nähdään olevan tavalla tai toisella yksilölle aina kuormittavaa (Sweller, 2011). Hyvinvoiva työssä oppiminen on riippuvaista siitä, miten työntekijää tuetaan työn arjessa oppimisen ja hyvinvoinnin kysymyksissä ja minkälaisia työolot ovat oppimisen ja hyvinvoinnin näkökulmista.

### **1.3 Tutkimuskysymykset**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on lisätä ymmärrystä työssä oppimisesta ja työhyvinvoinnista terveydenhuollon työntekijöiden arjessa. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää terveydenhuollon henkilöstön kokemuksia heidän hyvinvoivaan työssä oppimiseensa koetusti vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä tekijät terveydenhuollon henkilöstön kokemana a) tukevat ja b) haastavat hyvinvoivaa työssä oppimistä?

## 2 TUTKIMUSMENETELMÄT

### 2.1 Tutkimuskonteksti

Tämä tutkimus on työelämän tutkimuskontekstiin kiinnittyvä tutkimus, jonka aineistona hyödynnettiin Lähijohtaminen kestävän oppimisen edistäjänä työelämässä (joKo) puolistrukturoitua teemahaastatteluaineistoa. Hanke toteutettiin vuosina 2020–2022 Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitoksella ja se on saanut rahoituksensa työsuojelurahastolta. Hankkeen tarkoituksena oli tuottaa uutta ymmärrystä kestävästä työssä oppimisesta ja sen tukemisesta valmentavan lähijohtamisen keinoin. Hankkeessa etsittiin vastauksia esimerkiksi siihen, miksi työssä tapahtuva oppiminen toisinaan uuvuttaa ja toisinaan motivoi, ja millaiset lähijohtamisen käytännöt edistävät työntekijöiden ja tiimien kestävästä oppimista ja osaamisen kehittämistä työn arjessa. Hankkeessa hyödynnettiin johtajien ja työntekijöiden kuvauksia, keskusteluja ja kokemuksia sekä hankkeessa toteutettiin myös lähijohtajille suunnattu interventiokoulutus, jonka vaikutuksia tarkastellaan laajemmin työelämän kehittämisen näkökulmasta. Tietoa kerättiin teknologia-, turvallisuus- ja terveydenhuoltoaloilla. Tutkimukseen osallistui kolme yhteistyöorganisaatiota: sairaala, it-alan yritys sekä poliisi. (Collin ym., 2023.)

Tässä itsenäisessä tutkimuksessa hyödynnettiin joKo-tutkimushankkeen aineistoa terveydenhuollon organisaatiosta. Organisaatio on sairaala, jossa työskentelee useita tuhansia henkilöitä. Tutkimukseen osallistuneet sairaalan työntekijät työskentelevät sairaalan operatiivisen hoidon toimintayksikössä eli esimerkiksi kirurgisessa leikkaustoiminnassa, vuodeosastohoidossa, päiväkirurgiassa ja polikliinisellä vastaanotolla. Hankkeen osallistujat rekrytoitiin harkinnanvaraisella otannalla, jossa yhteistyöorganisaatio auttoi etsimään vapaaehtoiset osallistujat.

Tämä aikuiskasvatustieteellinen tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkimuksessa tarkasteltavaa ilmiötä tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden

näkökulmasta (Puusa & Juuti, 2020). Tässä tutkimuksessa ollaankin kiinnostuneita terveydenhuollon henkilöstön kokemuksista työssä oppimisesta ja työhyvinvoinnista heidän itsensä kertomana. Tieteenfilosofiset lähtökohdat tälle tutkimukselle kiinnittyvät fenomenologihermeneuttiseen perinteeseen. Fenomenologiassa halutaan selvittää kuinka ihmiset itse kokevat ilmiöt ja rakentavat merkitysyhteyksin todellisuuden, joiden sisällä he elävät (Puusa & Juuti, 2020). Puusa ja Juuti (2020) kuvaavat hermeneutiikkaa tulkinnan tapana, jossa kehämäisesti tutkijan lisääntyvä tieto ja kehittyvä tulkinta ruokkivat toisiaan kohti parempaa ymmärrystä, ja uusia näkökulmia aiheesta. Fenomenologiseen tutkimukseen hermeneuttinen ulottuvuus tulee mukaan tulkinnan tarpeen myötä ja sen tavoitteena on käsitteellistää tutkittava ilmiö eli kokemuksen merkitys (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tuomi ja Sarajärvi (2018) jatkavat kuvaamalla, että fenomenologishermeuttisessa tutkimuksessa yritetään nostaa näkyväksi se, minkä tottumus on häivyttänyt huomaamattomaksi ja itsestään selväksi, tai tuoda esiin kokemuksia, joita ei ole tietoisesti ajateltu. Tässä tutkimuksessa tutkitaan työssä oppimista ja työhyvinvointia arjen työssä ja totutussa kontekstissa, jossa työssä oppiminen ja työhyvinvointi nivoutuvat ja piiloutuvat osaksi työtä ja työn tekemistä.

## **2.2 Tutkimusaineiston keruu ja tutkimusaineisto**

Tutkimusaineisto koostui 12 puolistrukturoidusta sairaalaorganisaation henkilöstön teemahaastattelusta. Haastateltavista kuusi oli sairaanhoitajaa ja kuusi lääkäriä. Tähän tutkimukseen osallistujat valikoituivat hankkeen johtajan toimesta kokonaisaineistosta sattumanvaraisella otannalla. Kaksitoista teemahaastattelua antoi kylläntyneen aineiston tälle tutkimukselle. (Saaranen & Puusniekka, 2006). Tutkimusaineisto on kerätty hankkeen tutkijoiden toimesta Microsoft Teams- viestintä ja yhteistyöalustalla videopuhelujen kautta puolistrukturoidulla teemahaastattelulla.

Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit ovat ennalta määrättyjä, mutta siitä puuttuvat strukturoidulle haastattelulle tyypilliset tarkasti muotoillut

kysymykset ja niiden tarkka järjestys. Haastattelun aikana kuitenkin varmistetaan, että ennalta määrätyt teemat käsitellään kunkin haastateltavan kanssa, mutta näiden järjestys ja laajuus vaihtelevat haastattelusta toiseen. (Eskola ym., 2018.) Haastatteluun muodostuneet teemat olivat: oma työ, osaaminen ja osaamisen kehittäminen, työssä oppiminen, ongelmanratkaisu ja kehittämistyö, vastuut ja itseohjautuvuus, työhyvinvointi ja motivaatio, esihenkilötyö, johtajuus ja yhteisö sekä koronapandemia (Liite 3). Lisäksi esihenkilöille oli oma teemansa koskien heidän johtamistyöskentelyään. joKo-hankkeen haastatteluteemat on muodostettu teoriaohjaavasti hankkeen tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimuskysymysten suunnasta (Collin ym., 2023). Tutkijoita kiinnostaneita käsitteitä haastatteluteemoja muodostaessa olivat työssä oppiminen, organisaation oppiminen, kestävä oppiminen, andragogiikka sekä oppimisen valmentava johtaminen. Haastattelurunko luotiin tarkoituksella väljäksi, jotta jokainen haastateltava sai omista lähtökohdistaan kertoa työstään, työtehtävistään, siinä tarvittavasta osaamisesta ja oppimisesta. Litteroitua haastatteluaineistoa oli analysoitavana 151 sivua (Fonttikoko 12, riviväli 1,5). Yksittäisen haastattelun kesto oli keskimäärin noin 60min.

### **2.3 Aineiston analyysi**

Aineisto analysoitiin temaattisella analyysillä (Braun & Clarke, 2022). Temaattisessa analyysissä aineistosta tunnistetaan, analysoidaan ja raportoidaan systemaattisella koodauksella aineistoa kuvaavia ja tiivistäviä teemoja. Analyysissä keskeistä on tutkijan subjektiivisuus ja refleksiivisyys. Tutkija reflektoi omia oletuksiaan, odotuksiaan, tulkintojaan ja valintojaan läpi tutkimuksen teon ja tutkimuksen tulokset muodostuvat tämän aktiivisen tuloksien tuottamisen tuloksena. (Braun & Clarke, 2022.) Temaattinen analyysi valikoitui tämän tutkimuksen analyysimenetelmäksi, koska se on vaiheiltaan raamit antava ja samalla joustava metodi laadullisen aineiston analysointiin. Menetelmä valikoitui myös siksi, että tämän tutkimuksen tavoitteena on henkilöstön kokemusten esiintuonti mahdollisimman autenttisenä ja

temaattinen analyysi mahdollistaa kokemusten ryhmittelyn kokemuksia tiivistäviksi teemoiksi. Analyysi on luonteeltaan induktiivista, jolloin tutkimuksen pääpaino on aineistossa ja siitä tehdyissä havainnoissa, vaikka teoreettinen ymmärrys tutkittavista ilmiöistä tukee teemojen muodostamisessa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006).

Analyysi eteni seuraten Braunin ja Clarken (2022) temaattisen analyysin kuutta vaiheita. Aineiston analyysin ensimmäinen vaihe oli aineiston läpiluku ja siihen tutustuminen. Aineistosta tehtiin alustavia havaintoja ja muistiinpanoja yleiskuvan muodostamiseksi. Työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin teorian näkökulmista tutkimusaineistosta muodostui ymmärrys alustavista teemoista, jotka muodostuivat ymmärryksestä, että työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin ilmiöt ovat limittyviä sillä samanlaiset tekijät työssä tukevat tai haastavat niitä molempia ja ovat luomassa työympäristöä, joka tukee ja haastaa hyvinvoivaa työssä oppimista.

Analyysin toisessa vaiheessa aineisto luettiin läpi tarkasti ja systemaattisesti koodattiin tutkimuskysymyksien kannalta olennaiset aineistositaatit tiiviimmiksi koodeiksi. Analyysin kolmannessa vaiheessa erojen ja yhtäläisyyksien tarkastelulla koostettiin teemoja, joita vielä peilattiin arvioiden koko aineistoon varmistaen, ettei niissä ollut päällekkäisyyttä. Neljännessä analyysin vaiheessa muodostuneita teemoja jatkoarvioitiin. Alkuperäisilmauksiin vertaamalla ja tarkistamalla varmistettiin, että teemat ovat sopivia alkuperäisilmauksiin, ja ettei niissä ole päällekkäisyyttä. Analyysin viidennessä vaiheessa alateemoista abstrahoitettiin yläteemat ja viimeisessä analyysin kuudennessa vaiheessa löydetty teemat aukikirjoitettiin tutkimuksen tuloksiksi. Tuloslukuun on valittu kokemuksia kuvaavimpia ja tiivistävimpiä aineistositaatteja tulkintojen tueksi. Analyysiprosessia havainnollistetaan taulukolla (Taulukko 1).



## Taulukko 1

*Esimerkki analyysiprosessin etenemisestä*

Alkuperäisilmaukset	Koodit	Alateema	Yläteema
"Oikeesti ei oo yhtään löysää aikaa missään. Se koko päivä menee kyllä hyvin kiinteesti siihen perustehtävän suorittamiseen. Vähän jää aikaa siihen vapaaseen ajatteluun tai sellaseen että oikeesti voisit miettiä mitä sä teet ennen kuin sä teet kun on vaan pakko mennä ja tehdä." (H14)	Koko työpäivä perustehtävien suorittamista, jossa ei aikaa ajattelulle	Kiire	Työn organisointi ja käytännöt
"Niin kiire, kyllähän se vaikuttaa siihen, ku sulla ei oo kunnolla aikaa käydä jotain materiaalia läpi tai jotaki asioita läpi mitä on, niin kyllähän se siihen vaikuttaa, et sit joutuu, et tulee ja se tietotulva ja asiatulva on niin valtava ollu, että: "Okei mä muistan, että se on ollu jossain, mutta missä se oli", niin sekin tavallaan siinä sitte aina tuo sitä kuormitusta lisää tuonne päivän arkeen aina." (H16)	Kiire luo tietotulvan ja kuormitusta		
"Muun muassa et leikkauksia perutaan, kun ei oo henkilökuntaa, ja on huonosti organisoitu noi resurssit ja kaikkee muuta, niin se harmittaa se, et sä et pysty tekeen sitä työtäs täysillä, mitä haluaistehdä ja se ois johdon tehtävä laittaa se leikkikenttä kuntoon, et siellä vois toimia, mutta ne ei tee tai pysty tekemään." (L1)	Huonosti organisoidut resurssit ja henkilöstöpula haastavat työntekoa	Resurssipula	
"No, joo. Se, että ei oo aikaa, ei oo resursseja. Just se, että tykkään tehdä työni hyvin, niin sitten ei ookaan aikaa, aikaa tehdä sitä niin hyvin kuin haluais, niin se on aika turhauttavaa ja jopa hieman ahdistavaakin, vois sanoa. Mutta ainakin turhauttavaa." (H5)	Resurssien takia työtä ei voi tehdä hyvin		

## 2.4 Eettiset ratkaisut

joKo-hankkeessa on huolehdittu, että kaikilta tutkimukseen osallistujilta on kerätty kirjalliset tutkimusluvut ja tietosuojailmoitus (Liite 4.) on tehty

asianmukaisesti sekä tutkittavien henkilötietoja on käsitelty henkilö- ja tietosuojalakea noudattaen. Tutkittavien osallistuminen tutkimukseen on perustunut täysin vapaaehtoisuuteen, ja heidän on ollut mahdollista keskeyttää osallistumisensa missä vaiheessa tahansa. Tutkimukseen osallistuneet ovat hyväksyneet aineiston hyödyntämisen jatkokäytössä, kuten pro gradu - tutkielmissa.

Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen on tutkijan itsensä vastuulla. Hyvän tieteellisen käytännön peruspilareita ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. Yhdessä ne tekevät tutkimuksesta eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa ja sen tuloksista uskottavia (Tenk, 2023). Tutkittaessa ihmisiä tutkimuksen tulee kunnioittaa tutkittavien ihmisarvoa, yksityisyyttä ja itsemääräämisoikeutta sekä tutkijan tulee välttää aiheuttamasta tutkittaville aiheutuvia merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja (Vuori). Tämän tutkimuksen luotettavuutta tukee tehtyjen valintojen ja tutkimuksen rajoitteiden mahdollisimman avoin ja lukijalle helposti saatava raportointi ja tutkimuksen ja sen tuloksien arviointi tutkimuksen pohdintaluvussa, jossa palataan arvioimaan tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta.

Tutkimuksen teon alussa tietosuojasta on pidetty huolta tutustumalla Jyväskylän yliopiston tietosuojaohjeisiin (Jyväskylän yliopisto, 2023) ja sopimalla aineistokohtaisista tietosuojakäytännöistä tutkimushankkeen tutkimusjohtajan kanssa. Ennen tutkimuksen alkua allekirjoitettiin vaitiolovelvollisuussopimus. Tutkimusaineisto on saatu turvasähköpostilla ja säilytetty salasanalla suojatulla yliopiston verkkoasemalla, joten ulkopuoliset eivät ole päässeet käsiksi aineistoon. Tutkittavien anonymiteetti on säilynyt läpi tutkimuksen, sillä aineistossa tutkittavien nimet olivat valmiiksi pseudonymisoitu koodilla. Tutkimuksen raportoinnissa on lopuksi tarkistettu, ettei tutkimusraportissa tule ilmi aineistositaateissa sellaisia muita tunnistetietoja, joista tutkittavat olisi mahdollista tunnistaa. Aineisto ja siitä tehdyt muistiinpanot tuhottiin asianmukaisesti tutkimuksen valmistumisen jälkeen.

### 3 TULOKSET

Tässä luvussa esitellään tämän tutkimuksen keskeisimmät tulokset ja vastataan tutkimuskysymykseen: Mitkä tekijät terveydenhuollon henkilöstön kokemana a) tukevat ja b) haastavat hyvinvoivaa työssä oppimista? Hyvinvoivaa työssä oppimista tukevat ja haastavat tekijät muodostivat neljä yläteemaa: Työn merkitykset ja tunteet, ammatillisen osaamisen kehittyminen, työkuulttuuri ja sosiaalinen tuki sekä työn organisointi ja käytännöt. Teemat esitellään liittämällä mukaan teeman keskeisiä ja kuvaavia aineistositaatteja. Aineistositaatin perässä oleva koodi kuten (H1) kuvaa haastateltua hoitajaa numero yksi ja koodi (L2) haastateltua lääkäri numero kaksi.

#### 3.1 Työn merkitykset ja tunteet

**Asennoituminen.** Terveydenhuollon henkilöstö kuvasi asennoitumisen merkitystä oppimiselleen ja työnteolleen. Positiivinen ja innokas asennoituminen oppimiseen tukee työn oppimisvaatimuksiin vastaamista ja voi suojata työn kuormittavuudelta. Yleisesti pidettiin tärkeänä sitä, että työnteekoon tarvitaan innokkuutta ja mielenkiintoa: "Pitää olla ikään kuin intoa. Mielenkiintoa. Sinä päivänä, kun se käy semmoseks, niin sit ei varmaan kannata tehdä enää duunikaan. Toistaseks ei oo päässy iskemään, että aina on hauska tulla töihin"(L1). Innokas asennoituminen oppimiseen muotoutui myös "Oppimisen näläksi" joka auttaa kehittymään työssä: "Niin se oppiminen on varmasti niinkun loputon tie, mutta ja semmonen oppimisen nälkä, että niitä kädentaitoja ei opi kuin tekemällä eli niitä ei voi lukea mistään kirjasta, vaan niitä vaan täytyy päästä tekemään" (L15). Into oppimiseen on erityisesti haastateltavien lääkärien mukaan tulosta pidemmän ajan motivaatiosta päätyä tietylle alalle ja omien mielenkiinnon kohteiden yhdistämistä omaan ammattiin:

Edelleen samat syyt miks mä ite päätin hakee lääketieteelliseen joskus niiku lukion lopussa, mietin et tykkään niiku silleen luonnontieteellisesti asioista, luonnonilmiöistä, aika tollasist niiku selkeistä vähän niiku ongelmanratkasusta ja sit haluu olla ihmisten kans tekemisissä. Ni mä koen et ne samat asiat on edelleen niitä mitä tästä työstä saan. Ja sit mä

tykkään tehdä käsilläni, tota niin ja sit ku pystyy niit omia kädentaitoja käyttää siihen et ratkasee ihmisten terveydellisiä ongelmia ja nii.. emmä tekis mitää muuta mielummin. (L7)

Haastateltavien mukaan mielenkiinto oppia ja nähdä uudenlaisia toimenpiteitä auttaa suhtautumaan oppimisen kuormitukseen:

No vähän sekä että. Toisaalta se kuormittaa, kun joutuu ettimään sen tiedon ja kyselmään ja selvittämään, että miten se tehdään ja toki on se vähän jännittäväkin, jos meet tekemään jotain ensimmäistä kertaa. Mutta tuota, toisaalta mie ainakin tykkään oppia uutta ja mielenkiintoista nähdä taas uus homma ja uus toimenpide. (H5)

Terveydenhuollon henkilöstö kuvasi myös työhön ja oppimiseen kohdistuvaa asennetta. Positiivisella asenteella työssä jaksaa suhtautua esimerkiksi työn kehittämiseen:

Niin en mä tiiä, ku mä joskus mä mietin itekki aika, ku sillee kohtuullisen paljon ihmiset tuo kaikkee negatiivisuutta ja kaikkee aina työpaikalla esille, kaikki on vähän huonosti ja näin. Mä en tiedä, mä oon ihan miettiny et onks mussa jotain vikkaa, ku en mä koe, sillä tavalla ku onhan siis parannettavaahan aina on, en mä siis sitä, mutta en mä niitäkään koe mitenkään negatiivisena niitä parannettavia asioita. Mä ihan oikeesti joskus mietin, että "onkohan mussa joku vika, että ku pitäiskö minunki olla nyt tommonen", mutta ku en mä voi, en mä osaa olla. Ehkä se on mun perusluonne sitte, että mä en pysty semmoseen, mutta että sillee - ainahan kehitettävää on! (H16)

Terveydenhuollon työssä on väistämätöntä, että tapahtuu myös virheitä. Työhyvinvointia tukee haastateltujen mukaan se, että tehtyihin virheisiin suhtaudutaan inhimillisesti ja niitä käsitellään tapahtuneen jälkeen, jotta oppii ja pääsee eteenpäin:

Siis kyllä se on aina kaikissa, jos tulee - miten sen sanos - paska osuu faniin, niin sit se kyl se aino vaihtoehto on siinä, että sä oot rehellinen, et tää meni huonosti ja kerrot sen potilaalle ja juttelet sen kanssa, et miten tää ratkastaan tää ongelma. Ja tärkeätä on se, että sä juttelet siitä myös kollegoille ja mietit, miten tästä mennään eteenpäin, et kyllä semmonen ehkä umpirehellisyys siinä keskusteluun. Mut ihmiset on erilaisia ja sit niihin on erilaisia ratkasuja et ei oo yhtä ainoota virheen käsittelymetodia, mutta jo sä rupeet huijaaman itteesi ja muita niin se ei, sillä on lyhyt tie. Sit se stressaa, et ei onnistu. Itellä on ollu ainakin aina helppo puhua myös omista virheistä. (L1)

Vaikka työhön ei aina voi vaikuttaa, terveydenhuollon henkilöstö koki tärkeänä, että työssä asennoituu niin että suojelee omaa jaksamistaan sillä, ettei stressaa asioista, joihin ei voi vaikuttaa:

En mä siis jotenki ihan kaikkia pieniä asioita jaksaa ees ruveta stressaamaan itseäni sillä. Eihän jos joka ikisestä asiasta, joka ois tavallaan niinku ongelmakohtanaki, joku vaikka ruoanjakelu ei toimi ja siivouksen ei toimi, potilaat ei pääse leikkaukseen, niin ku ne on sellasia asioita, jotka minä en oikein voi mittään. Mä en niinku lähe niistä stressaamaan ite. (H16)

**Kokemuksen tuoma resilienssi.** Terveydenhuollon henkilöstö kertoi kokemuksen merkityksestä työn haasteiden kohtaamisessa. Kokemuksen nähdään auttavan suhtautumaan työn haasteisiin ja kuormitukseen kuten haastateltu hoitaja kuvaa:

Joo, kun aina tieteeni ikääki jo on. Mä oon siis 55-vuotias, ja pitkä työura takana, niin sanotaanko, että ihan pienestä ei säikähdä eikä hötkähdä. Ja sitten vaikka joskus vähän nyt hermostuttaa tai stressaakin niin tietää, että kyllä tää tästä sitten kohta helpottaa taas. (H1)

Kokemuksen kasvamisen myötä erityisesti haastatellut lääkärit kuvasivat, että yllättävien tai erikoisien tilanteiden määrä harvenee ja työssä vaadittu ponnistelu oppimiseksi tällöin vähenee:

Toki ku on kokemusta ni aika paljon on semmosta et nykyään, et ei tuu sellasia yllätyksellisiä uusia niiku vaikka viikottain, ei välttämättä tuu, mutta kyllähän me käydään keskustelua semmosista tavallisistakin asioista ja puntaroidaan, vaikka siihen ei mitään erityistä liitykään, mutta aina semmosia näkökulmia tulee niiku käytyä keskusteluissa. Mut sit semmosia harvinaisempia.. mitäköhän tota sanois... kerran kuussa, parin kuukauden välein niiku niitä harvinaisuuksia alkaa olla aika vähemmän kun on kokenut... Mutta semmosta ajatusten vaihtoa aika usein. (L8)

Kun on työkokemusta, usko omaan selviytymiseen työssä eteen tulevista haasteista myös kasvaa: "Sanotaanko että voi vähän mietityttää, että kuinkahan tästä nyt taas selvittää, mut sitten kun on niin pitkä työura taustalla, niin tietää, että no kyllähän tästä selvittää samalailla, kun tähän asti on selvitty erinäköisistä muistakin asioista että" (H1). Kokemus luo myös luottamusta omaan osaamiseen ja auttaa ennakoimaan, kuten haastateltu hoitaja kuvaa:

No tota, kyllähän se semmosta tavallaan turvallisuuttakin siihen, että tietää asioista. Mutta taas myös tuo sitä tavallaan sitä, tavallaan vähän niinku, miten mää nyt sen selittäisin sulle - elikkä niinku kun sä kuitenkin tiedät, niin tavallaan pystyt myös paremmin ennakoimaan niitä asioita. Tavallaan semmonen intuitio, et: "Okei nyt tässä ei oo ehkä kaikki, että tässä on jotain!" Niin sehän niinku on kehittyä ja koko ajan edelleen! (H16)

**Työn merkityksellisyys.** Työn merkityksellisyys näyttäytyy työssä oppimisen kuormittavuudelta suojelevalta tekijältä. Terveydenhuollon lääkärit sekä hoitajat kuvaavat työn laajempaa merkitystä läpileikkaavasti kuvatessaan sitä, mikä työssä saa jaksamaan. Omaa työtä ja ammattia pidetään tärkeänä. Vaikka terveydenhuollon työ koetaan raskaaksi, kuvataan se myös palkitsevaksi: "Tietenkin työ on antoisaa, jos se on kovaa, mut se on myös antosaa, palkitsevaakin" (H16). Aineistossa korostuu, että terveydenhuollon henkilöstö

tekee työtään potilaita varten ja yrittävät parhaansa mukaan auttaa heitä. Potilaiden kanssa vuorovaikuttaminen ja heidän tyytyväisyytensä on haastatelluille tärkeää. Onnistunut potilaan hoito tuo kiitosta ja on palkitsevaa:

Mutta myös se vastuullinen työ ja sit tavallaan se onnistuminen siinä, että sä saat jonku jonkun potilaan asiat järjestettyä ja hän on ikikiitollinen ja ne niinku loksahda ne asiat paikoilleen, niin se niinku se tyytyväisyys siitä että potilaita varten ollaan täällä ja ja on aina ollu tai niinku siitä että sitä varten tätä työtä tehdään ja yritetään niinku heitä auttaa ja tehdään mahdollisimman hyvin sitä asiaa, nii ne onnistumiset sielläki saralla sit ku saadaan joku asia oikein hyvin järjestymään, niin tota sitten se tuo sitä kiitosta itelle että tota nyt tää meni hyvin tää juttu. Ehkä näitä asioita. (H13)

Halu auttaa muita omalla osaamisella on ollut syy myös hakeutua alalle ja tehdä terveydenhuoltoalan töitä:

No, se miks mä oon lähteny lääkäriuralle, ni on se et mä koen hirveen tärkeäks auttaa toisia ihmisiä. Ja jos mulla on sellasia taitoja annettu ja mitä mä oon oppinu, et mä pystyn niitä hyödyntäen ihmisten elämään vaikuttamaan ja auttamaan, ni se on se ihan ykkösasia. (L8)

**Työn kuormitus.** Terveydenhuollon henkilöstö kuvasi työnsä ja työssä oppimisensa kuormittavuutta yleisesti. Hoitajat kuvasivat päivittäisen perustyönsä kuormittavuutta: "Et se on niin kuormittavaa se perustyö. Ehkä semmoseen uusimpien asioiden... Tämmösiin asioihin kaipais niinku lisää tukea" (H14). Nähdään, että työkuormitus, joka jatkuu pitkään vaikuttaa työhyvinvointiin ja se että hoitotyötä ei voi tehdä niin hyvin kuin toivoisi kyynistää, kuten haastateltu hoitaja kuvaa:

Kyl mie väittäisin näin et on merkittävää vaikutusta siihenkin että, et sitten tulee semmosta ehkä vähän kyynisyyttä tai jotain sellasta, jos tulee pidempiä kuormittavimpia pätkiä, että ei, ei tuota pysty hoitaa niin hyvin kuin haluais. Et sit tuntuu, että muuttuu semmoseks kyyniseksi, kyyniseksi muutenkin. Ja ei vois, varmaan työuupumustakin lähennellään siinä vaiheessa, mut sitten onneks välillä tulee hetkiä, ettei oo niin kuormittavaa, et sit pääsee vähän palautumaan siinä. (H5)

Työssä oppiminen kuormittaa työn arjessa. Työssä oppimisen nähdään olevan kuluttavaa aivotyötä, joka kuluttaa omia resursseja, varsinkin silloin kun oppimistarpeita on enemmän. Kuormittuminen korostaa työn ulkopuolisten asioiden merkitystä:

Nii kylhän se tekee ku aktiivisesti käyttää aivojaan ison osan päivästä joka päivä niin, se vaikuttaa siihen kapasiteettiin mitä sul on sit niiku annettavana loppu päivän ajan. Et mitä jyrkempi se oppimiskäyrä on ni kyl se sitte niiku syö ja se vaatii semmosta niiku resurssia, mikä sit korostaa niiku kaiken... myös niiku työn ulkopuolisten asioiden merkitystä siinä. (L7)

Kuormituksen kestolla on myös merkitystä. Vaikka työn ajoittainen kuormittavuus nähtiin normaalitilana terveydenhuollon työssä, koettiin että omaan hyvinvointiin se vaikuttaisi vasta siinä vaiheessa, kun se jatkuu kauan: “No kyllä varmaan, et se jos työ... lähinnä se työmäärä, se on semmonen jos se pitkään jatkuu niiku ylikuormitettuna ni se vaikuttaa kyllä” (L8). Esimerkiksi juuri lähivuosien haasteet on tunnustettu kuormittaviksi:

Mutta mutta tota tosin täytyy kyllä sanoo että tota viimeaikoina on - ollaan oltu vähän kovilla kovilla, et kyllä tää kaiken kaikkiaan nää kaikki meidän kahen vuoden sisällä oikeestaan olleet asiat niin on tota kuormittanu huomattavasti, että siinä tietysti välillä vähän kallistuu siihen (H13)

**Yksin jäämisen kokemus.** Haastatellut hoitajat kuvasivat yksin jäämisen kokemusta oppimiseen liittyvissä asioissa haasteellisena omalle hyvinvoivalle työssä oppimiselle. Liiallinen itsenäisyys työssä on koettu haasteellisena, kun on kohdattu organisaatiomuutoksen haasteita:

Me ollaan - me tehään tosi itsenäistä työtä ja tota välillä tuntuu, et vähän liianki itsenäistä, että välillä ku meil on haastetta ollu tän (organisaatiomuutoksen) myötä niin ja ja niinkun ei sujukaan ne asiat niinku pitäs sujua niin tota monista syistä, että että tota... Välillä on vähän niinku yksin yksin, että en oikeen nyt mä en oikeen tiä että mistä että. (H13)

Uuden tiedon kuten hoitokäytänteiden jalkauttaminen työhön koetaan jääneen yksilön omalle vastuulle ja tarpeellinen selvitystyö ei työn arjessa ole realistisesti mahdollista:

Sit mä mietin sitä sen kautta, et kun koko ajan kuitenkin tutkitaan asioita ja tulee uusia hoitokäytänteitä ja käypähoitosuosituksia yms. Ehkä sellasiin kaipaa sellasta väylää että niistä uusimmista asioista saatais jotenkin tieto kentälle.. Et jotenkin implementoitais niitä asioita jotenkin iisimmin. Periaatteessa se jätetään hirveen paljon sen yksilön.. Ite pitäis selvittää ja ottaa asioista selvää, mut sit siihen ei oo käytännössä niinku mitään mahdollisuutta tämmösessä työtilanteessa mitä nyt on. (H14)

Haastateltu hoitaja kuvaa myös, että koulutukseen pääseminen on usein yksilön oman selvitystyön takana ja oman työn arjesta pitäisi löytyä resursseja tälle tiedon etsinnälle. Selvitystyön jälkeen koulutusmahdollisuuksia kuitenkin on järjestynyt:

Silleen tuetaan kyllä, että jos sä itse keksit jonkun koulutuksen tai jonkun mielenkiintosen asian niin kyl siihen sit pyritään aika hyvin antaa se mahdollisuus. Vaikka johonkin koulutukseen mennä pääasiassa. Mutta se.. Siinä ei oo sellasta niinkun.. Se jätetään sen yksilön ite selvitetäväksi ja pitäis tavallaan yrittää vaan jaksaa siinä sen normityön ohessa kaivaa sitä tietoa jostain ja niinku niitä koulutusmahdollisuuksia ja tälläsi. Mutta kyllä sit tuetaan siinä, että jos haluaa lisäkoulutustautua ja löytää jonkun niin kyl niinku pyritään aina järjestää se. Aina ei onnistu mutta sillä tavalla myönteinen asenne kuitenkin organisaatiolla

on siihen kouluttautumiseen. Sillein valitettavasti vaan kun resursseja ei oo.. Ei vaan aina pysty. (H14)

**Arvostuksen puute.** Haastatellut hoitajat kokevat arvostuksen puutetta työssään. Arvostus tehdylle työlle on näyttäytynyt vain juhlapuheissa ja se vaikuttaa hoitohenkilökunnan työssä jaksamiseen. Vaadituista ponnisteluista ei olla myöskään saatu tarkoituksenmukaista kiitosta:

Joo se on just se, että sillä isolla tasolla se arvostus ei näyttäydy minään muuna kuin tosiaan juhlapuheissa ja sinä kuuluisana sinisenä valona siellä Finlandia-talon seinässä. Se on sellanen, mikä varmasti vaikuttaa, ja joka varmasti tulee näkymään tässä muutenkin. Niin tässä talossa, kuin yleensäkin hoitohenkilökunnan jaksamisessa. (H4)

Palkkioiden jakaantuminen ei haastateltujen hoitajien mukaan tapahdu oikeudenmukaisesti. Työssä palkan ei nähdä vastaavan työn vastuullisuutta tai vaadittuja ponnisteluja. Palkan nähdään olevan vastuuseen ja työmäärään nähden liian pieni:

Mutta tuota, ja sitten no palkkaus on yks iso asia kanssa että just se että, monella on vastuualueita ties kuinka paljon ja joistakin voidaan maksaa jotain pientä korvausta, mutta se on niin olematon, että miusta se ei oo oikein että. Ja muutenkin palkka on siihen vastuuseen ja työmäärään nähden liian pieni. H5

Korona-aikana henkilöstön erilaisia virkistymismahdollisuuksia on karsittu ja peruttu. Hoitohenkilökunta ei ole ollut tyytyväinen siihen, miten he kokevat, että organisaatio on heitä kohdellut:

Organisaatio vois vois vähä enemmän työntekijöitä – työhyvinvointia kannustaa. Et esimerkiksi niinku jos aatellaan tämmösiä tyhypäiviä ja muuta, et meiltä viime vuonna peruttiin kaikki ja nyt sitte kyllä järjestetään jotain, että pienilläkin jutuilla me ollaan aika vähään tyytyväisiä oltu aina tämä kansa, mutta tota että ei olla kyllä aina ihan tyytyväisiä organisaation tasolla, miten ollaan meitä niinku kohdeltu. Et aika paljon tulee semmosia välillä huononnuksia, että tota näitä etuja ei kyllä paljon täällä oo, että mä en kauheen tyytyväinen tähän tähän oo kyllä miten organisaatio kannustaa työntekijöitä. Ainakaan tällä hetkellä. (H13)

Ura- ja palkkakehityksen hitauden takia halutaan myös siirtyä toiselle alalle, eikä tulevaisuutta terveydenhuoltoalalla nähdä enää vuosien päästä:

Noo, viiden vuoden päästä ehkä vielä nään itseni jossain vuodeosastolla sairaanhoitajan työssä, mutta valitettavasti kymmenen vuoden päästä en enää näe itseäni sairaanhoitajana, elikkä elikkä tuota tää tilanne on se mikä on ja urakehitystähän tässä nyt ei, vaikka vastuualueita on niin mie voisin sanoo et ois urakehitystä ollu, kun ei se esim palkassa ole näkynyt. Niin tota valitettavasti en sitten enää kymmenen vuoden päästä ole sairaanhoitajana. Et sit pitää keksiä jotain muuta, mutta tykkään kyllä työstäni ja sinänsä, jos ois vaan resursseja tehdä se kunnolla niin varmasti olisin pitkäänkin sairaanhoitajana. (H5)



**Motivaation haastajat.** Terveysthuollon henkilöstön motivaation puutteet näyttävät erityisesti tilanteissa, joissa opitaan jotain, jota ei voida hyödyntää tai oppiminen ei ole käytännönläheistä:

Mä oon varmaan aika käytännönläheinen kuitenkin, et jos ne on sellasia mitkä ei kuulu siihen työhön, nii en mä niistä sitte kyllä innostu et jos ne niinku tehään niinku turhaa työtä tai päällekkäistä työtä, nii semmosista mä en kyllä innostu, et sen pitää olla niin käytännöllistä että se auttaa siinä tai että tää tehään niinku tai...(H13)

Motivaatiota työhön ja siinä oppimiseen haastaa haastateltujen lääkärin mukaan se, että jos tehdään työtä, joka on liian helppoa tai jossa ei voi käyttää omaa erityisosaamista: "No ei, oikeen... jossai päivystyksessä ei oo hirveesti ihmisiä siellä ja ei välttämättä oo sellasia niin tuota tavallaan tarpeellisia kirurgiselta kannalta ni se jonkin verran voi turhauttaa, mutta ei oikeen muuta osaa sanoo"(L5). Myös väsyneisyys ja mielenkiinnottomuus rajoittaa oppimista: "En tiiä mikä sitä vois oikeen rajoittaa. Väsyny ja. Jos kyllästyy asioihin, niin sitten ei varmaan opi" (L1). Työtehtävät, joissa ei koeta oppivan uutta ovat tylsiä ja mielenkiinnottomia, jolloin työ koetaan kuormittavammaksi kuin muut työtehtävät:

No.. varmaan ainoastaan sillon, ku meillä joskus pitää olla päivystyksessä kuukausi putkeen ni tietenki se kuormittaa paljo enemmän ku ne muut työt, eikä siellä sitte opi tai ei oo nii mielenkiintosisia hommia eikä pääse leikkaamaan ja se se ehkä tuntuu sit kuormittavalta, se on yleensä se kuukausi vain kerrallaan, kolme kuukautta aina vuoden aikana ni ei se sillai pahaa, sillei on... ne ei oikeen kellekkään tunnu niin mieleisiä asioita olevan sit. Kun se on musta oppimisesta pois siel päivystyksessä.(L5)

Toisaalta työssä olisi tärkeää, että työtä on tarpeeksi ja se haastaa, sillä tekemättömyys voi tuntua myös tylsistyttävältä ja siten kuormittavalta:

On. Tänäänkin varmasti oon kuormittunu, mutta sitten voi olla, että sitä ahdistuu enemmänkin silleen, että sä et oo kuormittunu, että sitä on tottunu tekemään niin helskutisti, et jos ei oo mitään, pyörittelee peukaloita, niin se on vähän semmonen kuormittava tilanne, et en mä siihen työhön oo kuormittunu juurikaan. Niin kun mä sanoin siinä alussa, niin tää sopii mulle. (L1)

### 3.2 Ammatillisen osaamisen kehittyminen

**Suhtautuminen jatkuvaan oppimiseen.** Terveysthuollon työ vastaajien kuvaamana sisältää jatkuvaa uuden tiedon, uusien hoitomenetelmien ja toimintatapojen oppimista. Työssä oppimisen jatkuvaan luonteeseen suhtauduttiin ajatuksena positiivisesti kuten sitä pidettiin arjessa mielekkäänä

kuten haastateltu hoitaja kuvaa: "Eliikkä kyllä mä tykkään edelleenkin uutta oppia, vaikka pitkä työura on takana. Että ne motivoi "(H1). Työssä eteen tulevat oppimishaasteet kuten erilaisien uusien hoitomenetelmien oppiminen innostavat. Uudet hoitomenetelmät ja tekniikat ovat motivaatiota ruokkiva haastevaatimus:

No semmonen oppiminen... ja aika meillä niiku haastavaa, tuota niiku tarvitsee sitä semmosta niiku ajattelua, sen että mikä sillä potilaalla on vikana ja mitä sille kannattais tehdä ja sit yleensä toteutus on yleensä sitte niiku omilla käsillä kirurgiaa ni sit se kaikki temppujen oppiminen, et kyllähän se innostaa ja motivoi kun sopivasta on sit haastatta ja sit tykkää... tykkää tehä ite käsillä hommia ni tykkää semmosesta vastuusta, ni se siin motivoi, uuden oppiminen ja haasteet. (L5)

Haastateltavat kokivat terveydenhuollon alan olevan monipuolinen ja monenlaista osaamista vaativa ala. He kokivat, että jatkuva oppiminen on keskeinen luonnehtija pidemmällä tähtäimellä uralle ja uralla kehittyminen ja taitojen kasvaminen on haastatelluille tärkeää. Osaaminen kehittyy tutkimuksen lisääntymisen ja käytännön kokeilun kautta. Tutkimuksen lisääntyminen ja kokemuksen kautta uusien toimintatapojen oppiminen nähdään positiivisessa valossa:

No oikeestaan tieto on lisääntyny jatkuvasti siinä, että se on hyvä puoli. Tutkimusta tulee, ja sit jos huomataan, et joku homma, mitä on tehty ei toimikkaan, niin sitten ei tehdä niitä. Vaihdetaan toiseen tapaan. Sitten pitää mennä vähän niinku ajan mukana. Ja tietoo tulee tuutin täydeltä. (L1)

Työssä pidetään tärkeänä ja innostavana sitä, että työtehtävät ovat vaihtelevia ja työssään pääsee näkemään erilaisten osastojen toimintaa. Haastatellut hoitajat sekä lääkärit omaavat alalta moninaista työkokemusta ja sitä pidetään tärkeänä. Haastateltu hoitaja kuvaa työn moninaisuuden innostavia ja motivoivia tekijöitä seuraavasti:

Taas mä vastaan samalla tavalla. Mielenkiintoinen työ, erittäin hyvä työyhteisö, mukavat työkaverit ja hyvät esimiehet. Se on oikeestaan lyhykäisyydessä. Totta kai siis joo pitää myös lisätä se, että tää on näköalapaikka sillä lailla, että tässä on niin, tää on niin laaja-alanen, tässä on niin monenlaista leikkausta, niin paljon uutta asiaa, mitä mä en oo osannu koskaan ajatella että mä oisin, kun mä oon kättilön ammatin lukenu alun perin. Eliikkä tässä näkee koko ajan ihan näiltä kaikilta aloilta, mitä tässä talossa leikataan niin uutta. Ja onhan se hirveen mielenkiintosta kuulla uusia kuvioita, että ai tälleen aletaan tekemään, niin innostaa. (H4)

Vaikka jatkuvaan oppimiseen suhtauduttiin ajatuksena positiivisesti ja uuden oppimista pidettiin tärkeänä työlle ja kehittymiselle omalla uralla, jatkuvan

oppimisen vaatimus on lähivuosina ollut työn arjessa merkittävä kuormitustekijä. Haastateltavat kuvasivat lisääntyneen tiedon ja tiedotteiden määrää tulvaksi, ja kaiken uuden tiedon omaksuminen omaan työhön koettiin kuormittavana: ”Se (Korona) on tuonut myös oppimisena sen, että sä joudut näitä tiedotteita ja sellasta mikä käytännön tasolla ei oo niin paljon oo tarttenu kiinnittää huomiota. Niin näitä ohjeita ja tiedotteita ja jatkuvasti muuttuvia kuvioita joutunu opettelemaan” (H4). Uusien asioiden tulvaa pidettiin kuormittavana ja haastateltavat kuvaavat vastaan tulevia pystymisen ja jaksamisen rajoja myös organisaatiomuutoksen tietotulvan kohdalla:

Paljon tuli uusia asioita, niin ja monta monta asiaa uutta, niin kyllähän se on se tieto-, tietotulva ja uuden oppimisen tulva, että jotenki tuntuu, että kyllä siinäkin tulee joskus raja vastaan, että ei millään pysty, oikeen niinku jaksaa omaksua sitä kaikkea uutta. Joutuu toistuvasti niinku palautumaan takaisin niihin samoihin asioihin, että ehkä itsekin olen oppijana sellanen, että tarvitsen asioissa toistoja useita ennen, ku minä tavallaan koen sen, että minä sen hallitsen niin, että minä hallitsen sen hyvin. (H16)

Haastatellut lääkärit eivät kuvanneet samanlaisia kokemuksia tiedon ja oppimisen tulvaan sillä haastatellut lääkärit kokivat työnsä luonteeltaan melko samanlaisiksi ennen koronapandemiaa ja sen aikana. Esimerkiksi erilaiset leikkaustoimenpiteet pysyvät samankaltaisina, vaikkakin niiden määrä saattoi vähentyä:

Varmaan niiku jos miettii yhteiskunnan kontekstissa, ni meidän alaan se on vaikuttanu kaikista vähiten... tai aika vähän siin mielessä et meil ei missään vaiheessa tullu tämmöst etätyötä, mikä tuli muuhun yhteiskuntaan, mikä taas on ehkä sit auttanut niiku omassa mielenterveydessä et on päässy kuitenkin joka päivä tulemaan töihin, nähny ne samat työkaverit vaikkakin maski naamalla mut kuitenkin et pääsee olee sellases niiku inhimillises kontaktissa, et ainoo mihin se sit vaikutti ni oli nää tota sulut, et tota sairaaloiden leikkaustoiminta ajettiin alas, niiku tätä kautta. Et siihen se vaikutti et välillä pyöriteltiin peukaloita enemmän, mutta tota niin... et sitä niiku työmäärää oli vähemmän, mutta tota siihen itse käytännön tekemiseen niin oikeesti aika vähän on vaikuttanu. (L7)

**Ongelmanratkaisu motivoijana.** Haastatellut korostivat työn ongelmanratkaisun merkitystä työn mielekkyydelleen. Haastatellut hoitajat sekä lääkärit kuvasivat arkisen työnsä koostuvan jatkuvista ongelmanratkaisutilanteista esimerkiksi potilaan hoidossa tai hoidon suunnittelussa. Ongelmanratkaisu näyttäytyy haastevaatimuksena, johon suhtaudutaan lähtökohtaisesti innostuneesti. Ongelmanratkaisun kerrotaan pitävän työn arjen vaihtelevana ja siten mielenkiintoisena kuten haastateltu lääkäri kuvaa:

Joka päivä ja aina tulee ongelmia, joista mennään läpi ja yli. Tehdään hyviä ratkaisuja, mutta sitähan tää on, koko ajan pitää ratkasta ongelmia. Sen takia tää onkin mukavaa. Ei oo tylsää, vaikka joku ihan rutiinileikkauskin, niissä on monesti aina vähän semmosta, että kuis tästä. Mut sitten kun on tehny paljon, niin ei sitä ehkä aina ees huomaa, että siellä on joku ongelma, että sitten vaan tekee jotain muuta (L1).

Työltä toivotaan haasteita ja vaihtelevuutta sopivissa määrin ja se näyttäytyy terveydenhuollon henkilöstöllä myös syynä alanvalinnalle:

Mä tykkään haasteista ja mä haluan että mulla on semmosta niinkun öö semmosta toimintaa, et mä joudun oikeesti asioita niinku ratkasemaan ja miettimään, että mä en ihan semmosesta tavallisesta tai semmosesta työstä ehkä välittäiskää, missä mä niinku teen orjallisesti jotain tiettyä samaa koko ajan, vaan että mä joudun niihin haastaviin tilanteisiin, niin sopivassa määrin kun niitä tulee nii se on ihan niinku mielekkyyttä tuo siihen työhön ja siksihän mä oon tämmöselle tielle lähtenykki että oon halunnu muutaku niiku semmosta semmosta. (H13)

Terveydenhuollon työntekijät, jotka toimivat lähiesihenkilöinä tai omaavat vastuuta henkilöstön organisointityöstä suunnittelevat ja järjestelevät potilaan hoitopolkua arkisessa työssään ja kertovat siinä tapahtuvan ongelmanratkaisun onnistumisen työssään palkitsevaksi kuten haastateltu hoitaja kertoo:

Aamulla, kun mä tuun töihin, niin katotaan montako ihmistä on töissä ja miten tää ratkastaan tää ongelma, että väki ei riitä töihin... Ehkä jotenkin se, että ehkä mä tätä hommaa teen sillä, että se on tietylläinen voittajafiilis, kun saa sen palapelin toimimaan. Kun keksii sen Niin hassua, kun se onkin. Ja välillä on naurettu ton pomonkin kanssa sitä, että ihminen saa kiksejä siitä, että se keksii, että jes tälleen kun tää suunnitellaan, niin nää kaikki menee saliin ajoissa ja tää homma toimii. (H4)

Motivaatioon oppia työssä vaikuttaa terveydenhuollon henkilöstön kertomana kuitenkin se, että oppimisvaatimuksia olisi sopiva, haltuun otettava määrä kuten haastateltu hoitaja kuvaa: "Pikkuhiljaa tulee semmosta pientä uutta koko ajan, mut se tulee tässä sillä lailla, että sen aika näpsäkästi oppii tässä työn ohessa (H1).

**Oppimisen soveltaminen motivoijana.** Terveydenhuollon henkilöstö kuvasi työlleen merkityksellisenä osaamisen kehittymisen oppimaansa soveltamalla. Tiedon soveltaminen työssä luo onnistumisen ja osaamisen kokemuksia. Kun työssä tieto lisääntyy, voi omaa tietoaan soveltaa aina syvemmin potilastyössä:

kyllä, just näin. Et se on niiku ihan jatkuvaa ja sitä mukaan ku ite oppii jotain asioita niin sitä tavallaan pikku hiljaa sit kiinnittää siin samassa tilanteessa niinkun huomiota niiku uusiin erilaisiin syventäviin asioihin, silleen et niiku jos mä katon varmasti niiku, jos mä katon jotain niinkun urheilua amatöörinä vs joku sen alan ammattilainen kattoo sitä samaa ni me poimitaan siit, molemmat voi saada jotain siit irti mut me keskitytään niiku eri asioihin sitä mukaa mitä pidemmällä me ollaan ite sen asian niiku kehittyneisytydessä. (L7)

Tiedon soveltaminen työssä lisää uskoa omaan osaamiseen ja lisää työmotivaatiota. Parhaimmillaan into tiedon soveltamiseen luo onnistuneita kokemuksia myös potilaissa ja työkavereissa kuten haastateltava hoitaja kertoo:

Että tota mutta tota kyllä mä niinku luonteeltani oon varmaan semmonen innostuva innostuva tapaus. Että no sen esimerkin tästä päivästä, kun mä oon ite tätä pienimuotoisesti tätä uutta sovellusta käyttäny toisessa potilasryhmässä, mihin nyt tätä aiotaan aloittaa, nii ne ihmiset oli monet aika niinku varmaan - ei nyt ahdistuneita, mut sillain et miten tää niinku lähtee, aika vaikeelta kuulostaa, nii mä yritin puhua heille että minustaki tuntu aluksi se tosi sekavalle, mut ku sitä ruvetaan käyttämään ja opetellaan rauhassa nii kyllä se sitte niinku tuntuu helpommalta. Ja ne henkilöt jotka veti sitä nii ne sitten - ne on mun työkavereita siis, ne tuli kiitteleen ja mä en ite tajunnu ees että mä olin pitäny jotain mainospuhetta tai tällästä, et he oli sitä mitä et mä olin niin, kiitos että sä niinku puhuit tämmösiä positiivisia asioita siitä uudesta sovelluksesta mikä on nyt tulossa. Että tämmönen esimerkki. (H13)

Terveysthuollon henkilöstöllä on vaihteleva määrä formaalia koulutusta kuten koulutuspäiviä, seminaareja sekä oppimistavoitteita tukevia säännöllisiä palavereja työssään ja niitä pääosin pidettiin hyödyllisinä, osaamista kehittävinä ja kiinnostavina. Haastateltavat kuvasivat koulutusten merkitystä erityisesti opitun sovellettavuuden näkökulmasta tärkeiksi. Jos koulutusten antia pystyy soveltaa työssä, luo se innostuneisuutta kuten haastateltava hoitaja kertoo:

Mä oon ehkä sellanen jotenkin innostunut sitten siitä aiheesta, että jes. Mä oon ollu tässä. Esim olin haavakoulutuksessa tässä joku kuukaus sit missä käytiin tietynlaisia haavanhoitotuotteita läpi. Ne oli osittain ennestään tuttuja, mutta tavallaan semmost. Käytiin niitä läpi ja oli uusia tuotteita tullu. Sit mä aina innostuin, että jes, tää on ihan best tuote, mä haluan käyttää tätä aina ja sit niinkun töissä tuolla yritin että näin tehdään ja tää on tosi hyvää. Et sillein sellasissa ns pienissä asioissa musta on helpoo tavallaan ottaa se. (H14)

Koulutuksiin osallistutaan ja niistä ollaan kiinnostuneita silloin kun se helpottaa omaa työtä tai potilasta. Terveysthuollon henkilöstö kuvasi oppimisen soveltamisen itselleen ja työlle innostavaksi ja motivoivaksi ja oppimista tällöin myös omaa työntekoa helpottavaksi:

Ja jos joku asia tietyllä lailla helpottaa omaa työtä kautta potilasta kautta lääkärin työtä, niin ihan mielellään oppii uutta. Ja sit, jos joku käy jossain koulutuksen, tuo jotain vinkkejä ja tärppejä, et hei vitsi tää helpottaa meidän työtä tai tää auttaa potilasta tietyllä lailla, eipä aikasemmin oo hoksattu. Niin toki tämmöset asiat motivoi sitten. (H1)

Erilaisiin koulutuksiin osallistutaan mielellään, kun siellä opittua tietoa voi hyödyntää omassa työssä. Koulutuksiin hakeudutaan silloin jatkossakin ja uutta opitaan mielellään, kuten haastateltu hoitaja kuvaa: "Vaik mikään kouluttautuminen ei ikinä turhaa oo, mut varsinkin sit kun sä pystyt oikeesti

hyödyntää siellä sun tekemisessä. Onhan se sit tärkeä ja kannustaa kyl sit siihen, että seuraavaankin koulutukseen jos pääsee ja kannattaa hakee. Kyl niist sit aina jotain jää käteen” (H14).

### 3.3 Työkulttuuri ja sosiaalinen tuki

**Onnistunut työnjako.** Koska työssä oppimisen luonne terveydenhuollossa on sosiaalinen ja työtä tehdään usein tiimeissä, nähtiin onnistuneen työn organisoinnin merkitys tärkeänä. Kun työ ja työntekijät organisoidaan hyvin, työn kuormitusta tällöin jaetaan työkavereiden kesken. Henkilöstöä sijoitellaan esimerkiksi paineensietokyvyn ja mielenkiinnon mukaan:

Mut sit taas pienemmässä porukassa, että että tota meil on se oma tiimi niin siinä meillä niinkun - me ollaan pyritty siihen semmoseen tietynlaiseen, että mä koen oman tiimini kyllä vahvaksi ja hyväksi osajaksi ja se varmaan, siihen onki hakeutunu ehkä sellaset henkilöt, jotka tavallaan tietynlaista painetta kestää ja haluaa niinku tehdä semmosta vähä erilaista työtä, niin se ehkä ehkä asettaa jo siinäki, (H13)

Työntekijän työkuormaa voidaan säätää myös keskustelemalla ja tärkeää on tulla kuulluksi: ”No on pystynyt tekemään järjestelyjä asioissa ja on säädetty asioita, että se kuormitustaso on sopiva. Ja on kyllä kuunneltu niinkö minua siinä, semmosissa tilanteissa, että tota oon tyytyväinen kyllä”(L8). Työtehtäviä jaetaan myös työkavereiden kesken tasaisesti, jotta jaetaan kuormitusta mutta myös esimerkiksi mahdollistetaan jokaiselle mahdollisuus päästä tasapuolisesti erilaisiin oppimisen tilanteisiin:

Sit tota niin jollain porukalla sitte siinä aamupäivän aikana tehdään paperitöitä ja sit se vähän niinku vaihtelee se työkuorma menee tasaisesti, että keretään olla yhtä paljon leikkaussalissa ja keretään tehdä yhtä paljon paperitöitä sen niinku oman erikoisalain tiimin kesken (L7)

Onnistunut työnjako voi tarkoittaa myös sitä, että työntekijöillä on ominaisuuksia, jotka tekevät heidän työsuojelustaan helppoa. Työyhteisöltä kaivataan esimerkiksi joustavuutta työtehtävissä:

Tänne on varmasti seuloitunu sellasia ihmisiä, että ne ei rasitu siitä, että nyt mä puhun tästä mun omasta tiimistä, hoidonohjausvastaanotto, kotiutuspuoli. Eliikkä sellasia henkilöitä, jotka pystyy vaihtaan hommasta toiseen lennossa, ja ne ei ahdistu siitä asiasta. Niillä on nopea kyky vaihtaa sitä työnkuvaansa, sitä toimintatapaansa, muuttaa suunnitelmaa ja ne ei ahdistu siitä muutoksesta. (H4)

Haastatellut hoitajat, jotka toimivat lähiesihenkilöinä kuvasivat myös työssään tärkeäksi sen, että he tunnistavat työntekijöiden tunteita ja oloiloja ja osaavat tällöin jakaa sopivia työtehtäviä:

Niin mun pitää aamulla vähän nähä, että missä mennään. Että sitä, miten se tulee kahvihuoneeseen ja laittaa reppuunsa siihen ja ruuat jääkaappiin ja istahtaa, niin mä siinä kohtaa katon, että pystyykö tätä tänään laittaa kolmeen hommaan vai pitääkö sen antaa olla yhdessä hommassa (H4)

**Tiedon jakaminen.** Terveydenhuollon henkilöstö oppii työssään toisiltaan. Tiedon jakaminen on tärkeää työssä oppimiselle ja työhyvinvoinnille. Tietoa, työtapoja ja kokemuksia jaetaan työn arjessa keskustelemalla esimerkiksi kysymysten kautta kuten haastateltu lääkäri kuvaa:

On tosi tiivis työyhteisö ja niinku hyvä henki, ja siinä paljon sitä tietoo ja tota ni muuta, niiku käytännön vinkkejä, miten sulla meni? Miten sä hoidit sen? Mul on ollu vaikeuksia tossa. No mä tein sen tällä tavalla. Tän tyyppistä puhetta käydään paljon keskenämme läpi. (L7)

Vaikka aika ja resurssit rajoittavat oppimista, tiedonhakua tukee se, että työkaverilta saa apua ja tukea, kun sitä tarvitsee:

No, se aika ja resurssit rajottaa ainakin, mutta tuota, mikä tukee... Noo, se jos taas sen vuorovaikutteisuuden sen työkaverin kanssa voidaan yhdessä etsiä sitä oikeeta vastausta tai sitä ohjetta sieltä huposta tai sieltä intrasta ja et se sit taas tukee sitä, että on kollega, jolta voi kysyä aina, et hei en oo tehny tällasta niin. (H5)

Tyypillistä terveydenhuollon työssä on neuvojen ja kokemusten jakaminen niiden läheisten työkavereiden kanssa, jotka ovat olleet aiemmin oppimistilanteessa mukana. Usein neuvoja ja kokemuksia kysytään soittamalla työkaverille:

No kyllä ihan ensimmäisenä tulee taas mieleen tää ihan oma tiimi tosiaan. Että jos on joku juttu sanotaanko, että muistaa hei tämmösen mä oon tehny kerran tai tämmöseen asiaan mä oon törmänny kerran jo, mutta kun en enää muista muuta, kun että joo mä oon kerran tehny sen vaikka Eijan kanssa tän asian, niin mäpä soitan Eijalle, että muistaako se (H1)

Osaamisen nähdään kehittyvän kokemuksen ja koulutuksen antamien perustaitojen päälle, mutta työssä oppiminen nähdään olevan jaettava ja koettu jalostuu oppimiseksi ja opeiksi potilasasioista keskustelun kautta:

Kyllä mä sanoisin, että suurin osa tulee sen kokemuksen kautta. Tietty ne perusasiat opitaan siellä koulussa, mutta hyvin pienesti. Kyl se tästä tekemällä sekä kollegojen kanssa.. Niinku heiltä oppien ja yhdessä oppien. Meillä aina nimetyt työparit siellä. Tosi paljon sen päivän aikana keskustellaan niistä potilasasioista. Sitten niinku niiltä kollegoilta oppii paljon. Sekä kokeneemalta että myös niiltä vähemmän kokeneilta (H14)

Koska jokainen työyhteisön jäsen ei ole tekemisissä samanlaisten haasteiden ja oppimistilanteiden kanssa, kollegoiden kokemuksia halutaan kuulla ja oppia niistä. Toisten onnistumisista ja epäonnistumisista halutaan kuulla ja keskustella niistä:

No siis, kyllähän nyt aika paljon käyään myös sitä et, kävin tuolla ja tein tuolla ja tein tämmöstä ja tuommoista, olin siellä, erikoistuvien kesken siis jaetaan niiku kokoemuksia eri asioista ni niin tuota silleen, silleen tuota tavallaan oppii muiden kokemuksista sitte, varsinki tietenki jos tekee jotai erityisen hyvin tai jotaki poikkeuksellisen harvinaista tulee eteen ni, tai sitte käyään läpi myös ihan epäonnistumisia, et miten olis voinu tehdä jotaki asioita paremmin, ni niistä varsinki sitte oppii.. oppii vaikka ne on jonkun muun tekemiä, varsinki jos ite on sit ni oppii paremmin. (L5)

Oppia nähdään saatavan sekä kokeneemmilta että kokemattomammilta työyhteisön jäseniltä ja toisten näkemistä esimerkiksi koulutuksissa pidetään tärkeänä:

Et kyllä sitä kannattaa kuunnella vähän kaikkia, et ei se haittaa onko tää nyt just tullu taloon vai ollu vaikka kuinka kauan, niin sieltä aina voi jotain uutta oppia. Mut kyllä tää yhteisö on ehkä se, mistä oppii eniten aina ja muut kollegat. Sitten tietysti lukeminen ja artikkelit ja sitten kaikki nää koulutukset mitä on. Ne on tärkeitä myös. Näkee muita. (L1)

Terveydenhuollon hoitajat sekä lääkärit myös kokoontuvat säännöllisesti keskustelemaan myös itse oppimisesta kuten erikoistuvat lääkärit tekevät:

No joka perjantai meil on niiku kaikkien yhteinen miittingi ja sit taas tiistaina on semmone erikoistuvien miittingi missä myös erikoislääkärit on paikalla, et siellä käyään yhteisiä asioita läpi ja semmosia opetustilanteita myöski tavallaan... ja sit ihan päivittäisessä arjessa tietenki niiku erikoistuvien kesken ja tota kuitenkin, ni kyllähän se tieto silleen kulkee kokoajan, ei nyt silleen mitään semmosta muuta... kaikki tietää aina mitä, tai meille tapahtuu eri erikoisaloillakin, ku meitäki erikoisalan sisällä tietäänki mitä siel on sit meneillään. (L5)

**Työpaikan ilmapiiri.** Työpaikan yleistä ilmapiiriä pidetään erittäin merkityksellisenä omalle työssä oppimiselle ja työhyvinvoinnille. Työntekijöille on tärkeää, että töihin on kiva tulla ja siellä on vastassa kivoja työkavereita:

Mä saan nyt olla sellasessa työyhteisössä ja semmosessa pienessä tiimissä, jossa se on näin, ni se että jos sä tuut aamulla huonojen unien jälkeen ja pimeässä loskassa tuut töihin ja sä näät sun tiimiläiset, oli ne sitte kirurgeja tai oli ne sit hoitaja ja sulla tulee sellane fiilis, et voi et on mahtavaa et saan olla tämmösten ihmisten kans tekemisissä ni kyllä se on aika iso asia. (L8)

Terveydenhuollon henkilöstö kokee, että työssä on tärkeää olla myös hauskaa ja huumorintajuinen työyhteisö lisää työssä viihtymistä ja helpottaa yhteistyötä:

Ja kollegat on yks mitkä motivoi. Miulla on ihan huiput kollegat, jotka kanssa auttaa ja ja tuota meillä on kuitenkin vielä hauskaa töissä, et se on kuitenkin tärkeätä, että ei mennä



ihan, ihan tota veren maku suussa kuitenkin, vaikka kiirettä on. Ne on ne isoimmat motivaattorit siinä. (H5)

Työyhteisön kerrotaan tuovan myös energiaa: "Voi hyvänen aika, mikä on parasta! En mää tiä, no siis minkäs sille voi, jos ihminen tykkää työstään, mutta tota onhan työyhteisöllä suuri merkitys, että kyllähän työyhteisö on sellanen niinku energiaa tuova" (H16). Kun työssä on hyvä ilmapiiri ja myös kiistatilanteista selvittää yhdessä, tiimi ruokkii työssä jaksamista ja työhyvinvointia:

No mä sanoisin et meil on todella mukava tämä meidän käsiyksikkö. Tässä on niiku, tosiaan on kirurgeja, sitte meillä on käsihoitajia ja on poliklinikka toimii hyvin ja että tota, siin on hyvin vähän semmosta kiistatilannetta taikka semmosta vääntötilannetta, että tota tarvis miettiä sitä, et saako jotaki sellasta mitä haluaa. Että se on tämä tiimi on semmone joka ruokkii työssäjaksamista ja työhyvinvointia ja se on muutakin ku pelkästään työtä (L8)

Kysymyksille ja tietämättömyydelle avointa ilmapiiriä pidetään tärkeänä, jotta uskalletaan olla omia itsejään ja myöntää myös se, että ei osaa jotain:

Et ei mua niinku nolota kysyä mitään, vaik mä oon ollu jo pitkään töissä. Jos mä en tiä jotain niin erittäin niinku avoimesti sillä tavalla pystyy sen jo sanomaan, että "joo nyt mä en tiedä, en muista miten tää menee. Muistaksä, tiiäksä mikä homma". Ja muutenkin se ilmapiiri ainakin meillä on tosi sillä lailla avoin ja semmonen et kenenkään ei tarvis sen ilmapiirin takia jännittää sitä että ei muka uskaltais kysyä tai ei uskalla sanoa että en osaa tätä. Että tarviin apua tähän. Apua mikäs sun kysymys oli (nauraa) mä unohdin jo. (H14)

Haastatellut kuvasivat samassa veneessä olon tunnetta, joka kannustaa kohtaamaan oppimishaasteita esimerkiksi tietotekniikan haasteita:

Mut sit aattelee, et no kaikki tässä samassa veneessä ollaan jonkun tietotekniikka ja jonkun uuden potilastietojärjestelmän kanssa, että sitten vaan aina tsemppaan muita ja yritän tsemppata itteenikin, että no minä ehkä osaan jonkun asian ja toinen jonkun asian, niin yritetään laittaa viisaat päät yhteen ja katotaan, et ai tollaiakin voi ton asian tehdä, no kiitos kun neuvoit. (H1)

Työyhteisö on tärkeä tuki erityisesti myös siksi, ettei työn asioista ole sopivaa puhua ulkopuolisille:

No onhan se vertaistuki tärkeää, et kyllä se niiku.. jos ei sais niiku purkaa.. purkaa juttuja ni kylhä se tietysti paskaks jos pitäis omassa päässä miettimää... miettimää varsinki, varsinki ku tämmösellä alalla tulee tulee sit tietenkä komplikaatioita ja kuolemia ja kaikennäköstä ni, nii tuota eihän niitä periaatteessa oman työyhteisön ulkopuolelle saa viedä... puhuu sitte näistä asioista ni niin tietenkä se ketkä on lähellä sinä ja ymmärtää ja on samanlaisia tilanteita heilläkin, tottakai se on silleen piittävä tärkeänä semmosta tukea (L5)

Koronapandemia toi mukanaan huolen koronaan sairastumisesta. Haastatellut kuvasivat sosiaalisen tuen merkitystä korona-aikana esimerkiksi rokotteen ottamiseen ja sairastumiseen liittyviin kysymyksiin:

Mutta siinäki mä varmaan aattelen, että ku ollaan tämmösessä yhteisössä missä sä voit ääneen sanoo asioita ja tulee sitä toivottavasti jonkinlaista tietoa, et meillä on tuki niinku toisistamme että tota että että jos joku miettii jotaki rokotteen ottamista ja sitte – tai että mitä jos mä sairastun tai näin, nii meillä on niinku toisistamme tuki et kyl mä sillä lailla koen että tietyllä lailla on voinu yhistääkki ihmisiä, mutta tota on tässä ollu paljon haastettaki. (H13)

### 3.4 Työn organisointi ja käytännöt

**Sopivasti vastuuta.** Terveysthuollon henkilöstö kertoi työnsä olevan aina vastuullista, heidän ollessaan vastuussa potilaista ja heidän hoidostaan. Vastuuta työssä luo myös erilaiset luottamus- ja vastuutehtävät sekä esihenkilöroolissa toimiminen. Terveysthuollon henkilöstö näki vastuun sopivan määrän olevan merkityksellistä työhyvinvoinnille. Vastuun kokemus on tärkeää mutta keskeistä on haastateltujen mukaan se, että vastuuta on sopivasti, jotta työssä ei kuormitu:

No kyllä mulle ainakin on ihan sopivasti. Että voin ottaa enemmänkin vastuuta, jos jostain tarvi ja voi olla jotain semmosia vastuita mitkä saattaa hetkellisesti olla vaan, et hei mä vastaan nyt tosta, mä järjestän jonkun asian. Ja sit, kun se on järjestetty, niin se mun vastuu sitten siirtyy siitä pois, et se asia on hoidettu. Että mä en oo mitenkään erityisen ylikuormitettu vastuista ainakaan, että mulla virtaa on tähän asti riittäny ja riittää toivon mukaan tästä eteenpäinki. (H1)

Vastuun kasvamisen suhteen haastatellut kokivat tärkeäksi, että vastuu kasvaa asteittain. Vastuun kasvaminen asteittain luo turvallisen ympäristön oppia, kehittyä ja ottaa itsenäisesti vastuuta, kuten haastateltu lääkäri kertoo:

Se luo tälläsen turvallisen ympäristön oppia ja niiku olla. Ei me myöskään niiku tavallaan niit omia päätöksiä... se ehkä muuttuu sit niiku pikku hiljaa, et alkuun kun potilaille tulee jotain ni joutuu soittamaan erikoislääkärille, puhelut on sitä tasoo et tälle potilaalle tuli tämmönen, mitä tää tarkoittaa? Sit tota niin, sit jossain vaiheessa soittaa et potilaalle tuli tämmönen, mä tiiän mitä tää tarkoittaa mut mitä tälle pitäis tehdä? Ja sit jossain kohtaan se on et potilaalle tuli tämmönen, se tarkoittaa varmaan tota, ni mitä jos me tehtäis sille tämmönen, onks tää ok? Ja et silleen se niis näky, mutta sit aina siit sen viimesen sanan siihen sanoo se erikoislääkäri ja totani se luo sit aika turvallisen ympäristön oppia ja kehittyä. (L7)

Erityisesti haastatellut erikoistuvat lääkärit nostavat työssä vastuun asteittaisen kasvun merkitystä ja kuvaavat että vastuuta jaetaan mentorin tai erikoislääkärin kanssa: "No joo, kyllä. Silleen selkeet et perusasioissa on suoraan itse vastuussa mut jos joku monimutkane tilanne ni siin on erikoislääkäri tavallaan vastuussa,

vaikka itekki on käytännössä... on sitä vastuuta mut ei tarvi olla sit yksin vaikeemmis keisseissä”(L5). Ylimääräisistä työn vastuualueista sovitaan työyhteisössä yhdessä. Erityisesti haastatellut hoitajat tiimeissään sopivat erilaisista ylimääräisistä vastuualueista, ja he kuvaavat, että vastuualueista sovitaan keskustelemalla yhdessä, kuten hoitaja kertoo:

Just käytiin itseasiassa toissa viikollako se oli noi niinku semmoset yleiset vastuualueet läpi – et kyllä ne on selkeet semmoset, mutta sitten tiiminvastuualueet pitäis käydä nyt. Meillä on itseasiassa semmonen tiimin kehityskeskustelu tossa marraskuun alussa, ja sitten sinne oon pyytäny tiimiläisiä, että kattoo meidän tiimin pelisääntöjä. Ja sitten niitä käydään sen tiimin kehityskeskustelun jälkeen läpi, ja sen jälleen käydään myöskin tiimin sisällä olevia vastuualueita läpi. (H1)

Kun erilaisista vastuutehtävistä sovitaan yhdessä, niitä myös jaetaan heille, jotka ovat vastuutehtävistä kiinnostuneita ja eivät kuormitu niistä. Vastuualueita myös toivotaan työssä silloin kun vastuutehtävän avulla pääsee vaikuttamaan työhön liittyviin asioihin:

Nyt on ihan sopivasti. Se on tärkeä noissa vastuualueissa se, että henkilön oma kiinnostus siihen aiheeseen. Siihenkin on aika hyvin panostettu ja otettu se huomioon. Ennen vanhaan tuntu enemmän siltä että sulle määrättiin jotain tiettyjä vastuualueita riippumatta siitä mikä sua itseäs kiinnostaa. Nyt lähinnä sit kysytään, mikä sua kiinnostais, mitä sä haluat vastuualueeks. Se on kaikist tärkein juttu ja ite oon hygienia- ja infektiotasioista kiinnostunu. En koe sitä sitä sen takia taakaks, koska ite kiinnostunu niistä asioista nyt sit varastoon liittyvien asioiden, vaikka mitä haavanhoitotuotteita meillä käytetään, missä ne sijaitsee, missä ne ois järkevä olla et niitä pystyttäis hyvin käyttää. Nyt pääsen koko täällä uudessa sairaalassaoloaikana kokenu sen, et ne ei ihan toimi. Nyt on kiva että pääsee mukaan siihen että pystyiskö ite nyt vaikuttaa siihen että ne asiat jotenkin ois sujuvampia ja toimis paremmin. Ihan mielenkiinnolla ootan nyt et miten se lähtee menee. (H14)

Vastuutehtäviä on mahdollista saada halutessaan, jopa monia kuten haastateltu hoitaja kertoo: ”Hmmm... Mitäs mie nyt sanois. ööö, no toki noita vastuualueita niinku pystyy haalimaan itelle enemmän, jos haluaa tai miten niistä, kaikilla ei välttämättä oo niin montaa kuin mitä miulla on” (H5). Vastuun jakaminen näyttäytyy kollektiivisena tekona, jolla henkilöstö suojelee toistensa jaksamista ja kuormitustasoa.

**Johtaminen.** Johtamisen merkitys omalle työssä oppimiselle ja työhyvinvoinnille on suuri. Hoitajille oli tyypillistä, että työyhteisöstä on nimetty erilaisia vastuuhenkilöitä ja lähiesihenkilöitä. Lääkäreiden kohdalla samanlaisessa roolissa erikoistuville lääkäreille toimivat erilaiset nimetyt mentorit ja tuutorit, jotka tukevat esimerkiksi oppimistavoitteita ja elämänhallintaa:

No meillä on täällä semmonen, mentori- tai tuutorisysteemi, että saa itse valita erikoislääkäristä, -lääkäreistä jonkun, jonka kanssa tulee hyvin toimeen, niin tuutorikseen. Ja mulla ja mun tuutorilla on oikein hyvä, hyvä yhteys ja käydään oikeestaan viikottain kahvilla ja jutellaan sekä niinku tähän päivätyöhön liittyvää että vähän oppimistavoitteisiin, mut sit myös ihan tämmösiä elämän asioita, että kirurgin ura on myös semmonen elämänvalinta, että perhe..niinku miten perheasioita järjestää ja tämmösiä. Ni ihan kaikesta ollaan pystytty juttelemaan, ja se on ollu kyl tosi kiva. Mulla ei oo mun aikasemmissa työpaikoissa ollu ehkä tämmöstä samanlaista henkilöä, ni tää on ehdottomasti tosi arvokas lisä, mikä nyt sitte täällä on tullu tähän mukaan. (L15)

Haastatelluille hoitajille erityisesti omat lähiesihenkilöt omissa työn tiimeissä ovat merkityksellisiä, ja he tukevat esimerkiksi ongelmanratkaisutilanteissa neuvomalla varsinkin silloin kun kynnys kysyä apua on pieni:

Se on siis päivittäistä. Se on ihan välitöntä, et siinä ei oo sellasta kynnystä. Mä voin aina soittaa kummallekin. Mä nyt tietysti puhun Esimies 1:stä enemmän, koska mä oon enemmän ollu tekemisissä ja tutumpi ihminen, mutta mä voin soittaa kummallekin. Mä voin kysyä neuvoa, kun me on tehty niin monta vuotta Esimies 1:n kanssa yhdessä töitä, niin me silleen vähän jo tiedetään mitä toinen ajattelee ja mitä se ajattelee tästä asiasta. Ja siis se on, siinä ei oo mitään sellasta hirveetä kynnystä, että mä nyt menisin jotenkin pomon juttusille. (H4)

Tiivis suhde omiin esihenkilöihin vaikuttaa positiivisesti myös koettuihin työhön vaikuttamisen mahdollisuuksiin ja esimerkiksi erilaisista oppimisen tarpeista voidaan tällöin puhua avoimesti:

Joo siihen vaikuttamiseen. Mä pystyn vaikuttamaan mielestäni aika paljon just sen takia, että mulla on hyvä pomot, jotka tietää mistä puhutaan kun tehdään. Elikkä mä voin tuoda sinne esille asioita, että tähän pitäis nyt puuttua, tätä meidän pitäis kuunnella lisää, tai tähän meidän pitää nyt panostaa, tai jotain oppimista esimerkiksi oppimiskoonia, että tää meidän pitää kerrata. Pidetään tästä pieni perjantaitaamun miittinki. Esimerkiks näin. Ja sitten se on myös sitä, että no kyllähän se Esimies 1 ihan kyselee, että mitä sä oot mieltä, että mitä tälle kuuluu tälle ihmiselle tällä hetkellä, et pystytääks me laittaa se esimerkiksi tähän hommaan seuraavaks listaks. Että kyllä se on ihan konkreettista. (H4)

Terveydenhuoltoalan henkilöstö kuvasi johtajuuden merkitystä työssään pääosin työssä oppimista ja työhyvinvointia edistäväksi, mutta kuvasivat myös johtajuuteen liittyviä haastetekijöitä. Haasteellisena ja harmillisena pidettiin sitä, että omien esihenkilöiden saavutettavuus työn arjessa on huonoa ja heidän toivottaisiin olevan enemmän fyysisesti läsnä. Esihenkilön kanssa keskustelua pidetään työlle tärkeänä. Kun esihenkilöt eivät ole helposti tavattavissa, on vaarana keskusteltavien asioiden kerääntyminen ja ongelmien kroonistuminen. Vaikka työhön liittyvistä asioista keskusteltaisiin työssä, jos esihenkilö ei ole keskusteluissa mukana, eivät asiat etene:

Niin ja sit kuitenkin se kynnys väistämättä on kasvanu siihen että jos on mielen päällä joku asia. Sen ei välttämättä tarvii olla iso asia, mut sit siitä tulee iso asia jos se menee siihen että sun pitää laittaa sähköpostia, varata sun esimieheltä aika että milloin mä voisin tulla

kertomaan tän asian minkä sä normitilanteessa pystyisit ohimennen kahvipöytäkeskustelussa ottaa esiin. Sit jää niitä asioita sanomatta siinä hetkessä kun se pitäis sanoo ja ne kerääntyy ne asiat oman pään sisälle tai siinä yksikössä ihmisten kesken. Me keskustellaan asioista keskenään. Eihän se asia etene ellei siinä oo esihenkilöä viemässä sitä asiaa eteenpäin. Pienistä asioista voi tulla tosi isoja asioita kun vaan keskenään niitä puidaan siellä. Jotenkin semmosta läsnäoloa kyllä kaipaa tuolla. Ja sitä et tultais kuulluksi asioissa. Ilman että niistä ois vielä tullu mitään super vakavia tai super isoja asioita. Se ois kyl sillein tärkeitä. (H14)

Aineiston sairaalassa hoitajien esihenkilöiden vaihtuvuus on ollut suurta, ja nähdään että vaihtuvuus on aiheuttanut epätietoisuutta vastuista ja työtehtävistä:

Eli siis se on se osastonhoitaja (mainitaan nimeltä). Sit meillä on apulaisosastonhoitajia. Tällä hetkellä on kolme kappaletta, kohta enää kaks kappaletta. Se on aika tuulinen paikka ollu. meillä useemman vuoden ajan on vaihtunu apulaisosastonhoitajat ja heidän työnkuvakin on muuttunu tässä muutaman aikana tosi paljon. Se on aiheuttanu sellasta epätietoisuutta tällä kentällä, kuka tekee mitäkin ja mitä kuuluu kenellekin. Se on vähän sekava edelleenkin se tilanne. Just ne henkilöt on vaihtunu siinä tosi paljon ja tiedetään että taas on vaihtumassa. Se on se tilanne vähän hankala. (H14)

Työ esihenkilötehtävissä voi olla myös kuormittavaa ja haasteellista. Haastateltu esihenkilötehtävissä toimiva hoitaja kuvaa toisten tunteiden kohteena olemisen ja omien tunteiden sivuuttamisen raskaaksi:

Ja sitten onhan siinä ne omat jutut, että eihän se itelläkään aina välttämättä se maailman mahtavin päivä oo, mutta sitä ei saa oikeestaan muille näyttää, että siinä on semmosta, siinä on vähän semmosta haastetta kanssa, että yrität aina olla se ilonen ja reipas ja ottaa vastaan ne toisten nurinat ja narinat, mitkä ei oo siis henkilökohtasesti minua kohtaan, että se sitten, sitä on vähän semmosena kaatopaikkana välillä – tää on vähän huono sanoo, että ei näin – mutta semmosena kuitenkin, että pitää vaan ottaa ne nurinat ja narinat vastaan ja viiä niitä sitten eteenpäin. Niin ei se välttämättä aina ihan niin hauska sitten oo, mutta se on vaan kestettävä. (H1)

**Kiire.** Terveysthuollon työlle läpi haastattelujen luonteenomaisena haasteena näyttäytyy kiire ja ajan puute. Jatkuva kiire näyttäytyy siten että uuden oppimiselle ei työn arjessa ole aikaa, kuten haastateltu hoitaja kuvaa:

Ehkä tää työ on tällä hetkellä.. Valtakunnallisesti tää on tosi hankalassa paikassa tällä hetkellä. Että oikeesti ei oo yhtään löysää aikaa missään. Se koko päivä menee kyllä hyvin kiinteesti siihen perustehtävän suorittamiseen. Vähän jää aikaa siihen vapaaseen ajatteluun tai sellaseen että oikeesti voisit miettiä mitä sä teet ennen kuin sä teet kun on vaan pakko mennä ja tehdä. (H14)

Kun työ on suorittavaa ja keskittyy selviytymisestä huolehtimiseen, ei uuden oppimiselle tai oivaltamiselle ole tilaa työn arjessa:

No se ehkä kun on jokatapauksessa jo valmiiks kiire ja ei oo resursseja ja sulla on ne kolmenjä potilasta siellä, jotka sun pitäis hoitaa niin sit ei oo tavallaan sitä aikaa taas tutustua uuteen asiaan ja sitten opetella sitä, et se ehkä tekee siitä kuormittavaa. Ja sit ehkä osittain myös, se jännitys, tai se semmonen pieni jännittävä tilanne, uus tilanne. Mut todella, kaikista eniten se kiire. (H5)

Kiireen vuoksi työn ajattelun äärelle on hankala pysähtyä. Työn mielekkyydelle olisi tärkeää, että omaa työtä voisi suunnitella ja tuunata, ja olisi aikaa pysähtyä miettimään sitä mitä on tekemässä ja vaikuttaa omiin työpäiviin:

Ööö... no toivoishan sitä tietysti, että vois vaikuttaa enemmän, elikkä että ois enemmän aikaa ja saisi ite vaikuttaa sitten missä tahdissa ja missä järjestyksessä ja mitkä asiat. Että tekisin mielelläni aina enemmänkin kuin sitten mihin on aikaa, mutta, mut et onhan se silleen aika raskasta (H5)

Kun työ on kiireistä, vaaditut opittavat asiat kasautuvat tulvaksi ja kuormittavat henkilöistöä:

Niin kiire, kyllähän se vaikuttaa siihen, ku sulla ei oo kunnolla aikaa käydä jotain materiaalia läpi tai jotaki asioita läpi mitä on, niin kyllähän se siihen vaikuttaa, et sit joutuu, et tulee ja se tietotulva ja asiatulva on niin valtava ollu, että: "Okei mä muistan, että se on ollu jossain, mutta missä se oli", niin sekin tavallaan siinä sitte aina tuo sitä kuormitusta lisää tuonne päivän arkeen aina. (H16)

Kiireen tuoma hektisyys työssä hankaloittavat myös tiedon kulkua ja silloin on mahdollista tapahtua myös virheitä:

Lääkäri on tehny vaikka määräyksen, että tämmönen ja tämmönen pitää tehdä tietyssä ajassa ja sit se tieto katkeeki sinne ja ja niinku sit se ei tapahdukkaa siinä ajassa ku pitäis. Niinku tämmösiä niinkun epä - niinku virheitä ihan, niin tota ja tai sit joku ei oo ymmärtäny mikä niinkun vaikuttaa seuraavaan asiaan tai jotenki semmonen se kokonaisuuden ymmärtäminen, jossain kohassa tulee joku virhe tai tiedonkulkukatkos tai joku joku semmonen nii. Ja ja tää on niinku muuttuva ympäristö koko ajan tää sairaalaki ja me eletään semmosessa hektisessä maailmassa täällä koko ajan että tota ne on varmaan semmosia, mitkä estää mutta että että. (H13)

Haastatellut lääkärit eivät saman laajuisesti kuvanneet kiireen vaikutusta omalle työlleen, mutta haastateltu lääkäri kuvasi kiireen subjektiivisen kokemuksen luonnetta, ja sitä, että ajan puute leikkaustyössä voi haastaa sitä, ettei leikkauksessa ehditä opettaa leikkaukseen osallistuvia erikoistuvia lääkäreitä samalla:

Se vähän riippuu niin, mä... must tuntuu et suurin este tämmöselle on niiku kiire. Mikä on semmone tota niin, sitä ei varsinaisesti oo budjetoitu siihen työaikaan niin, kaikista suurin ehkä se kiire mikä on sit niin ihmisriippuvaista ku se ei oo mikään niiku objektiivinen asia se niiku kiire vaan se on niiku tuntu kiireestä, joka on aika paljon niiku luonteenominaisuuksista kiinni. Toki leikkaussalissa tehään töitä silleen et ollaan osa niiku isompaa tiimiä, siel on ihan niiku leikkassalin sairaanhoitajat, lähihoitajat, instrumenttihoitajat, salien siivoajat, kaikki niiku tavallaan tullaan seittemän... aikasemmat tulee seitsemältä töihin ja viimeset lähtee neljältä ja se pitää niiku homman saada niiku siin välissä pakettiin niin tota... niin tavallaan niissä raameissa niin se on ehkä se suurin este, et jos meinaa tulla sellane tunne et me ei saada näit päivän hommia tehtyä loppuun asti... siihen loppuun mennessä, mikä sit tekee sen et ei ehitä niin paljoo opettaa (L7)

**Resurssipula.** Työtään hankaloittavana tekijänä terveydenhuollon henkilöstö kuvasi puutteellisten resurssien merkitystä omalle hyvinvoivalle työssä oppimiselleen. Haastatellut kokevat, että huonosti organisoidut resurssit ja henkilöstöpula haastavat työntekoa:

Muun muassa et leikkauksia perutaan, kun ei oo henkilökuntaa, ja on huonosti organisoitu noi resurssit ja kaikkee muuta, niin se harmittaa se, et sä et pysty tekeen sitä työtäs täysillä, mitä haluaistehdä ja se ois johdon tehtävä laittaa se leikkikenttä kuntoon, et siellä vois toimia, mutta ne ei tai tee tai pysty tekemään. (L1)

Terveydenhuollon henkilöstöpula on haastattelujen mukaan ilmeinen ja kuormittaa merkittävästi terveydenhuollon työtä. Resurssipulan aiheuttaman työkuormituksen vuoksi työssä keskitytään vain ilmeiseen, ja aikaa ei ole millekään ylimääräiselle. Henkilöstöpulan vuoksi uuden oppimiseen ja työn motivaatiotekijöihin keskittymiseen ei ole aikaa kiireen keskellä:

No tuota. Toki se mejän ainanen hoitajapula on ihan mahoton. Elikkä jos me saadaan vaan – että kun tuntuu, että meillä on iso yksikkö – tää vähän vaihtelee tää yksikkömäärä – mutta sanotaanko, että 70 80 ihmistä, niin kyllä täältä varmaan aina kymmenenkunta ihmistä ainakin poissa. Se vaikuttaa sit melkein semmosena lumipalloeefektinä, et vaikka se ei oo meidän tiimissä se poissaolo, niin se voi vaikuttaa meidän tiimiin, et meistä lähtee joku johonkin muualle. Että toki, jos me saatas tää ikuinen hoitajapula tästä vähän helpottamaan, niin se auttas kaikissa asioissa sitten, että pystyttäs keskittymään uuden oppimiseen ja tämmöseen motivaatioasiaankin, että ei ois aina niin hitsin kiire. (H1)

Resurssien puute vaikuttaa siihen, ettei työtä voida tehdä niin hyvin kuin toivoisi ja se aiheuttaa turhautumista ja stressiä työssä kuten haastateltu hoitaja kuvaa: “No, joo. Se, että ei oo aikaa, ei oo resursseja. Just se, että tykkään tehä työni hyvin, niin sitten ei ookaan aikaa, aikaa tehä sitä niin hyvin kuin haluais, niin se on aika turhauttavaa ja jopa hieman ahdistavaakin, vois sanoa. Mutta ainakin turhauttavaa (H5)”. Koronan aiheuttama resurssipula on aiheuttanut hoitojonoja ja henkilöstöpula yhdessä resurssipulan ja hoitojonon kanssa ovat haastaneet työntekoa:

Tietenki jonki verran hoitoja, jonoja meillä siitä koronasta johtuen on, et varmaan tulee tässä kohta sitte vaikuttamaan ja tietenki sit jonkin verran vähemmän pystytään täl hetkel toimenpiteitä tekemään, tekemään myös siitä johtuen, et on tullu hoitovelkaa ja sit taas pulaa työntekijöistä osittain koronan muuttamien työolojen suhteen että kyllä välillisesti vaikuttaa nyt silleen (L5)

**Työtilojen puutteellisuus.** Terveydenhuollon henkilöstö kokee, että heidän työtilansa ovat puutteellisia ja se hankaloittaa työntekoa. Yhteisten työtilojen puute hankaloittaa tiedon jakamista ja yhteishenkeä:

Mikä ennen oli yhteiskokoontuminen, niin ollaan jouduttu opettelemaan uusia tapoja tuoda sitä tietoa esiin, ja niin että se on kaikkien käytössä, ja jouduttu opettelemaan ihan valtavasti sellasta, että miten saadaan luotua tai pidettyä se yhteishenki ja luotua sellanen tunne, että me ollaan samaa yksikköä...niin me ollaan ihan tasan toisessa päässä taloa, puolet porukasta melkeen on tuolla just tasan toisessa päässä taloa, kun me täällä toisessa päässä. Ja kaikki ollaan samaa kirurgiapoliklinikkaa, niin sitä ollaan mietitty, että miten me pidetään yhteishenki yllä. Miten me tuodaan sitä tunnetta, että me ollaan kaikki samaa porukkaa. Miten me saadaan se tieto ohjattua kaikkien, miten kaikki oppii ne asiat mitkä pitää, niin samaan aikaan. Täällstä viestintää on joutunu opettelemaan paljon (H4)

Työstä palautumiselle ja jaksamiselle tärkeää olisi taukojen pitäminen työpäivän keskellä, mutta tilaratkaisut eivät mahdollista tarkoituksenmukaisten taukojen pitämistä tai henkilöstön ja esihenkilöiden arkista tapaamista työn lomassa:

Me pystytään siinä tyhjässä potilashuoneessa pitää omia taukoja. Varsinaisesti ei oo mitään yhteisiä tiloja ja esihenkilöiden työhuone on eri kerroksessa. Ei oo semmosessa paikassa, jonka ohi esimerkiksi kävelisit ohi että voisit sillä tavalla ohimennen huikkais huoneeseen tai näin. Nää tilat on hankalat senkin suhteen kyllä. (H14)

Myöskään rauhallisempia työtiloja ei ole saatavilla ja rauhattomat tilat haastavat esimerkiksi palaverien pitämistä:

Mutta toki se niiku yhtenäisten työtilojen puute näkyy, se että mä mietin et me käydään tää Teams palaveria ni mä jouduin tänäki käymään tämmöses työtilassa mis on kuus työpistettä, semmosta niiku rauhallista tilaa niiku käydä tälläst palaverii ei oo. Tota tää niiku avokonttori järjestelmä ja tämmönen ni... rakennettiin niiku menneisyyden sairaala eikä tulevaisuuden sairaala niiku siinä mielessä. (L7)

**Sähköiset järjestelmät haasteena.** Sairaalassa käytössä olevia sähköisiä järjestelmiä, kuten potilastietojärjestelmiä pidetään työtä hankaloittavina sillä sieltä ei saada helposti sellaista tietoa työn avuksi kuin tarvitsisi ja se turhauttaa henkilöstöä:

No en ole mä tietenkään ole sinut näiden kanssa, kun mä tiedän, että on paljon parempaakin olemassa kuin mitä tää on. Se on kans tätä hallintoo sitten että. Kyllä mä googlen kanssa oon sinut ja mä oon tän tiedonhaun kanssa sinut ja kaiken muun kanssa mä olen sinut, mutta sitten nää meidän potilastietojärjestelmät just nyt tässä ei vaan mitään, ne on hirveen kömpelöitä. Tästä ei oo mitään varsinaista hyötyä. Tai kirjaamisalustoja. Me ei saada sieltä yhtään mitään sellasta tietoo ulos, mitä me haluttas, että vaikka polvikipuset potilaat, se ois kiva saada sieltä tietokoneelta saman tien et miten näillä oli näillä ja näillä ryhmillä on menny, mut mä en saa tuolta ulos mitään. (L1)

Toimimattomat sähköiset järjestelmät ovat myös hitaita ja vievät työn arjesta paljon aikaa kuten hoitaja kuvaa: "Nehän on paljo ohjelmia, mitkä ei oikeesti toimi tai ne on hitaita, nii semmosissa mulla kyllä ei ei ei niinkun riitä ymmärrystä sitte siihen, että semmosiin aika menee" (H13). Työn lisääntyneet tietotekniikan käyttö haastaa myös työn tehokkuutta:



“Ne kuvittelee oikeesti saavuttavansa sillä jotakin säästöjä, mut oikeesti käy niinku apotilla, että tehokkuus laskee 20 prosentti, et jos sä katot vaikka 20 potilasta päivässä, niin yhtäkkiä sä katot 16 sen takia, että sä naputat konetta, niin onhan se nyt ihan älytöntä” (L1).

Työssä täytyisi osata hallita monenlaisia eri järjestelmiä, jotka eivät tue toisiaan tai tue uusien järjestelmien oppimista:

Mut meillähän on ollu pitkään pitkään pitkään sähkönen maailma täällä, niin se on varmaan hirveesti niinku tää tää että pitää osata ja hallita monta eri järjestelmää ja. No valitettavasti, kun ne ei aina toisiaan niinku auta, että sitten että tota niissä on niinku varmasti tiedät ja oot lukenu nii monta juttua mitä tulevaisuudessa, et ku ne ei järjestelmät puhu keskenään niin tota. (H13).

**Vaikuttamismahdollisuuksien puute.** Terveysthuollon henkilöstö yleisesti uskoo, että omaan työhön sen arjessa voi vaikuttaa, mutta organisaatiota ja siihen vaikuttamista pidetään vaikeana ja jopa mahdottomana. Kokemus rajoittuneista vaikutusmahdollisuuksista lisää työhön tyytymättömyyttä ja herättää myös varsinaisia vihan tunteita organisaatiota kohtaan. Työyhteisössä koetaan voivan vaikuttaa ja keskustella mutta ei laajemmin:

Joo. Mä oon semmonen.. Jos itelle mielenkiintonen asia mikä on mun mielest hyvä juttu niin kyl mä siit sit puhun tuolla ja yritän. Mutta sitten ehkä laajemmassa.. Jos katotaan laajemmin niin on se aika hankalaa yhen pienen sairaanhoitajan täällä yrittää vaikuttaa sillä tavalla mihkään isompiin. Ehkä siinä omassa tiimissä pystyy, mutta laajemmin hankala sitten viedä asioita eteenpäin. (H14)

Hoitajat uskovat, että vastuullisissa tehtävissä tai esihenkilötehtävissä toimiessa työhön olisi enemmän vaikutusmahdollisuuksia:

Se riippuu asiasta. Kyl nyt kun on tossa vuorovastaavana ollut. Tavallaan on sen myötä päässy ehkä jotenkin lähemmäs esihenkilöitä ja niiden työnkuvaa. Sit on ollu helpompi tuoda asioita esiin. Sitä mä en sit osaa sanoa, että miten sit aina etenee, mutta ainakin on ollu helpompi tuoda asioita esiin. Kuunnella jotenkin paremminkin. Ehkä semmonen kuva on. Kyllä sillein yleisesti ajateltuna aika hitaastihan (nauraa) tän kokosessa talossa asioita eteenpäin saa vietyä. Itekin just omassa yksikössä semmosia omaan yksikköön vaikuttavia asioita joo, mut sitten niitä laajemmin vaikuttavia asioita. Byrokratia on tässäkin talossa aika hidasta ja moniportaista. Haasteellista on. (H14)

Organisaatiolta toivotaan lisää avoimuutta ja osallistamista päätöksentekoon ja esimerkiksi organisaatiomuutoksen jälkeen olisi paljon kehitettävää, johon vaikuttaa:

Joo, hmmm. No ehkä organisaatiotasolla semmoseen avoimempaan suuntaan, että tulisi ihan tänne niinku työntekijällekin asti sitten ne päätökset ja muut ja silleen ajoissa, eikä silleen että kaikki pidetään salassa ja suljettujen ovien takana. Mut sitten tuota, no me ollaan (läpikäyty organisaatiomuutos lähiaikoina), niin siel on aika paljon kehitettävää vielä niinku osastolla, että et et siel on kaikenlaista, että toimivampaan. (H5)

Terveysthuollon työssä koetaan näennäiskuuntelua ja että organisaatiomuutokseen liittyvissä päätöksissä ei olla otettu henkilöstön näkemyksiä huomioon:

Sitten se sellanen näennäiskuuntelu, mitä tapahtu (organisaatiomuutoksessa), että mukamas kuunneltiin. Kaikki hoitohenkilökunta varotti, että mikä tässä on pielessä ja sitten vaan sanottiin, että teidän pitää ajatella nää prosessit uudestaan, se sillai paranee. Ja nyt, kun me ollaan tässä niin siellä on kaikki ne murheet mistä me ollaan varotettu. Niin sellanen, se ei tue yhtään sellasella isolla tasolla tätä. Tai sitten tää organisaatio edelleen tuudittautuu siihen, että kun me ollaan erikoissairaanhoido, niin meillä on kauhee vetovoima. Mä en tiedä mikä se on, mut se mulle tulee mieleen, et luuleeko ne pelaavansa edelleen sen varassa. (H4)

Vaikuttamisen nähdään olevan myös pitkän ”jankuttamisen” tulosta:

Ja pikkuhiljaa, kun me ollaan jankattu tätä viikkotolkulla, kuukausitolkulla, et tehkää tälle asialle jotain, niin siitä on alettu uskomaan työtekijöitä. Et ehkä joo tää on aika hyväkin esimerkki siitä. Että voidaan kyllä vaikuttaa tällä tavalla, jos joku on, joku ei meinaa vaan toimia. Vaikka ensiksi sanottiin, että tässä menee nyt muutama kuukausi. Kyllä kaikki uskokin, että varmasti menee muutamat kuukaudet. Nyt on mennä 9 kuukautta ja tietyt asiat ei vaan ihan niin sujuvasti toimi niin kun haluttas mitkä toimi. Että kyllä me niinku tämmöseen ollaan pystytty vaikuttamaan, et pikkuhiljaa alettu uskomaan, et ei me vaan turhasta valiteta. (H1)

Organisaatioon vaikuttamista kuvataan myös mahdottomana, vaikka siihen olisi suunnitelmallisesti pyritty vaikuttamaan. Vaikuttamisyritysten huonot tulokset kyynistävät eikä organisaation uskota muuttuvan avoimempaan suuntaan:

Tää kunnallinen hallinto ja tää byrokratia ja kaikki, et se on semmonen. Siihen on vaikee lyödä lovee millään ja se on turhauttavaa ja raskasta, ja mä en kestä semmosia asioita, jotka ei etene. Täällä se on ihan mahdotonta. Sä oot työryhmästä toiseen ja sit ei tapahdu mitään. Sitä on vähän kokeiltuki.... et mä teen tätä mun arkityötä, tätä vaan ja mä. Jos noilta kysyy, niin kyllä mä puutun aika paljon tohon hallintoon ja mulla on sellanen, lähettäny joskus sähköpostiinkin. Mulla on sellanen hallinnon arvostelun erityispätevyys. Mä kyllä arvostelen sitä mielelläni, ja antaisin niille ohjeita ja vinkkejäkin, mutta ne on vaan semmosii, mite ei pysty vaan toteuttaa täällä, että siitä tulee niin paljon kaikkee sälää vastaan, että ihan mahdoton muuri. Enkä usko, että siihen saadaan mitään parannusta aikaseksi tässä mun urani aikana. Ja ei se sitten, sä oot täällä sit se aina väliin harmittaa. Täällä ei tarvii syödä tollasta verenpainetta alentavaa, eikun nostavaa lääkitystä, kun se nousee muutenkin aina tappiin heti. (L1)

Haastateltu lääkäri kuvasi terveydenhuollon kokemusta tiivistävästi: Organisaatiossa nähdään olevan paljon kehityskohteita. Työhön kuuluvia asioita pidetään itselle tärkeinä, mutta organisaatio herättää hankalia tunteita:

Tää organisaatio ei sovi mulle. Mikä on aika hassuu, kun mä oon tänne tehny koko elämäni töitä, niin se organisaatio ei oo mun kaveri, mut kaikki muu on siinä sen sisällä. Se on vähän ristiriita tässä, mutta tää systeemi on tämmönen. Tässä on hirveesti hyvää, mutta sit ois ihan sairaasti paljon parannettavaa. (L1)

## 4 POHDINTA

### 4.1 Tulosten tarkastelu

Tutkimuksen tulokset tuovat ilmi haastateltujen terveydenhuollon ammattilaisten kokemuksia työssä oppimisestaan ja työhyvinvoinnistaan. Vaikka tutkimuksen alkuperäisenä tarkoituksena ei ollut vertailla hoitajia ja lääkäreitä heidän kokemuksissaan, näyttäytyivät hyvinvoivaa työssä oppimista tukevat teemat ammattiryhmille yhteisinä ja haastavat teemat olivat ammattiryhmillä osin erilaisia. Hoitajat kuvasivat työssään yksin jäämisen kokemusta, kiirettä, johtamisen haasteita ja arvostuksen puutetta, joita lääkärien haastatteluissa ei samanlaisina haasteina tässä aineistossa ilmennyt. Lääkärit taas kuvasivat motivaation haastetekijöitä, joita haastatellut hoitajat eivät kuvanneet. Tämän tutkimuksen perusteella terveydenhuollon henkilöstössä lähivuosien työelämään vaikuttaneet haasteet ovat vaikuttaneet suuremmin hoitohenkilöstöön.

Työ terveydenhuollossa on tämän tutkimuksen valossa ongelmanratkaisu- ja tiedon soveltamispainotteista (Mertens ym., 2018; Fronzetti Colladon ym., 2022) ja sen liittyminen työhyvinvoinnin tukijaksi oli huomionarvoista, kun tiedon soveltaminen ja jatkuvuus nähdään kestävän oppimisen ulottuvuuksina yhdessä hyvinvoinnin kanssa (Lemmetty & Collin, 2022). Työssä oppimisen yhteisöllinen luonne näkyi tämänkin tutkimuksen tuloksissa (Wenger, 1999; Lammintakainen ym., 2016; Collin, 2006; Claret ym., 2020). Työn yhteisöllisyys näyttäytyi merkityksellisenä tässä tutkimuksessa työhyvinvointia ja työssä oppimista tukevana tekijänä ja vahvistaa täten aiempia tutkimuksia työyhteisön merkityksestä työhyvinvoinnille ja työssä oppimiselle (Claret ym., 2020; Laal & Ghodsi, 2022; Manka & Manka, 2023; Mertens ym., 2018). Työhyvinvoinnille ja työssä oppimiselle merkityksellistä on tässäkin tutkimuksessa nähty hyvä johtaminen ja työnjako (Manka & Manka, 2023; Virolainen, 2012; Kehusmaa, 2011). Tutkimuksen tulosten perusteella työssä

oppiminen ja osaamisen kehittyminen on työn yksi keskeinen motivaatiotekijä ja tavoite terveydenhuollon henkilöstölle.

Tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia aiemman tutkimuksen kanssa työn yleisistä kuormitustekijöistä. Erityisesti työn kognitiiviset ja intensiivistymisen kuormitustekijät olivat ilmeisiä (Mauno ym., 2017). Työssä oppimisen jatkuva luonne (Huhtala ym., 2021) ja kiire (Mauno ym., 2017) näyttävät terveydenhuollon työn arjessa kuormittavana tekijänä, kuten aiemmin on havaittu. Poliitikassa ja mediassa puhututtaneet resurssitekijät, jotka ovat yhä kiristymässä (Valtioneuvosto, 2023), näyttävät merkittävinä haastajina terveydenhuollon työlle. Koettu vaikutusmahdollisuuksien puute työssä vahvistaa aiemmin tutkittua (Pekkarinen, 2020). Tutkijan ennakkoletuksiin nähden teemoista vaikuttamismahdollisuuksien puute oli laajuudessaan yllättävä.

Koronapandemian aikainen työ haastoi terveydenhuollon työolosuhteita ja hyvinvoivaa työssä oppimista. Tutkimuksen tulokset herättävät huolta työn inhimillisen ja sosiaalisen kestävyys toteutumisesta terveydenhuollon työssä (Kasvio, 2014) sillä tämän tutkimuksen perusteella on kyseenalaista, ovatko terveydenhuollon työyhteisöt sellaisia, joissa vaaditut uhraukset ja palkkiot jakautuvat oikeudenmukaisesti, onko työn organisoimien keinot terveydenhuollossa olleet koronapandemian aikana ja sen jälkeen sosiaalisesti hyväksyttäviä sekä taataanko terveellisiä ja turvallisia työolosuhteita, kohtuullista työkuormitusta ja lopulta kestävästä työkykyä? Tämän tutkimuksen perusteella nähdään, että lisätäkseen terveydenhuollon työn kiinnostavuutta ja pitovoimaa, olisi terveydenhuollon työssä oppimisen tukeminen ja työhyvinvoinnin kehittäminen tärkeää sillä työelämään siirtyvän ikäluokan keskeistä työn arvopohjaa ovat kiinnostava ala, osaamisen kehittäminen, työn merkityksellisyys, itsensä toteuttaminen ja työn mielekkyys (Simonen ym., 2021). Tutkimuksen tuloksien mukaan työ koetaan palkitsevaksi, tärkeäksi ja työyhteisöt merkityksellisiksi, ja haastavat tekijät painottuvat erilaisiin resurssitekijöihin ja organisaatiotekijöihin. Voitaisiin nähdä, että kehittämistoimet ovat tarpeellisia juuri kohti työn organisoimien tekijöitä.

Ilmeistä on, että tukevilla työn organisoinnin ja johtamisen keinoilla, jotka tukevat henkilöstön vaikutus- ja oppimismahdollisuuksia ja työhyvinvointia tukevia työolosuhteita, voitaisiin työolosuhteista luoda kestävämpiä.

## 4.2 Tutkimuksen arviointi ja luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi on yksi keskeisimmistä vaiheista laadullista tutkimusprosessia (Metsämuuronen, 2011). Laadullista tutkimusta voidaan arvioida tutkimuksen uskottavuuden, siirrettävyyden ja toistettavuuden avulla (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tämän tutkimusprosessin aikana on pyritty huomioimaan kriteerit läpi eri tutkimusvaiheiden. Läpi tutkimuksen on pyritty kriittiseen ja arvioivaan työotteeseen, jossa reflektoidaan tehtyjä valintoja kriittisesti analysoiden (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006) ja valinnat perustellen aukikirjoittaen. Läpinäkyvä raportointi on tärkeää erityisesti koska temaattinen analyysi nojaa tutkijan subjektiivisiin tulkintoihin ja perustelujen aukikirjoittamiseen lukijalle (Braun & Clarke, 2022). Uskottavuuden lisäämiseksi tämä tutkimus on pyritty kuvaamaan kokonaisuudessaan mahdollisimman tarkasti ja avoimesti: tarkkuus parantaa tutkimuksen luotettavuutta ja läpinäkyvyys auttaa lukijaa arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta (Hirsjärvi ym., 2009). Tutkimuksen raportoinnissa lähteet on merkitty tekstiin huolellisesti apa7- viittaustekniikalla läpinäkyvyyden lisäämiseksi (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla kerätty aineisto sopi hyvin tämän tutkimuksen pyrkimyksiin, sillä se mahdollisti haastateltaville vapauden kertoa kokemuksistaan ja ajatuksistaan avoimesti omista lähtökohdistaan käsin (Eskola ym., 2018). Aineistoa voidaan pitää laadukkaana, sillä sen ovat keränneet alan tutkijat joKo-hankkeesta. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että tutkijan suhde tutkittaviin on ollut neutraali, koska tutkija ei ole osallistunut aineistonkeruuseen. Rajoitteena voidaan kuitenkin pitää sitä, että tutkija on jäänyt paitsi haastattelijan ja haastateltavan välisestä vuorovaikutuksesta (Ruusuvuori & Tiittula, 2017). Mahdollisuutta jatkokysymyksille ja

tarkennuksille juuri tämän tutkimuksen näkökulmasta ei ole voitu myöskään siksi tehdä. Voidaan kuitenkin nähdä, että tutkittavat ovat kertoneet heille merkityksellisistä asioista, ja muodostuneet teemat siten kuvastavat autenttista kokemusmaailmaa. Tutkimusaiheen valikoituminen on lähtöisin kiinnostuksesta tutkittaviin ilmiöihin aikuiskasvatustieteellisestä ja kestävän työelämäntutkimuksen näkökulmista, ja terveydenhuollon henkilöstön haastatteluaineisto mahdollisti rikkaan kontekstin työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin tarkasteluille.

Temaattinen analyysi sopi tämän tutkimuksen tarkoitukselle, sillä se antoi ohjaavat, mutta laajat raamit tulkintojen tekemisen tueksi (Braun & Clarke, 2022). Analyysissä tutkija on nojannut omiin subjektiivisiin, aiemmasta tutkimuksesta ja tietämyksestä koostuneisiin tulkintoihin temaattisen analyysin mukaisesti, mutta tutkijatriangulaatiota hyödynnettiin keskustelemalla tutkimuskontekstista ja käytetyistä menetelmistä tutkielman ohjaajan ja kahden samasta tutkimushankkeesta aineiston saaneen seminaariryhmäläisen kanssa (Patton, 2015). Tutkijan teoreettinen ymmärrys tutkittavista ilmiöistä tukee tutkimuksen luotettavuutta (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Toisen tutkijan analyysi kyseisestä aiheesta olisi voinut olla erilainen, kuin mihin tässä tutkimuksessa päädyttiin. Tämän tutkimuksen teoreettinen tausta antaa kuitenkin ymmärryksen lähtökohdista analyysille.

Laadullisen tutkimuksen tuloksia ei ole tarkoitettu yleistettäväksi (Eskola & Suoranta, 1998) mutta tutkimuksen tulokset antavat katsauksen siitä, miten työssä oppiminen ja työhyvinvointi risteävät terveydenhuollon työssä terveydenhuollon henkilöstön kertomana. Tässä tutkimuksessa käytetty hyvinvoivan työssä oppiminen käsite on tälle tutkimukselle käytetty kuvaaja työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin yhteen linkittymiselle, mutta käsite kaipaa taakseen laajempaa empiiristä tukea ja sanoittamista. Tutkimustulosten siirrettävyyttä rajoittaa se, että aineisto on kerätty koronapandemian ja suuren organisaatiomuutoksen aikana ja antaa arvokasta tietoa silloisesta työn kontekstista mutta vasta tulevaisuudessa nähdään, mitä pandemian aikaisesta työstä on opittu, ja miten organisaatiomuutos on vakiintunut ja miten

terveydenhuollon henkilöstön työssä oppimista ja työhyvinvointia johdetaan ja kehitetään nyt, ja jatkossa. Tutkimuksen toistettavuutta tukee liitetty haastattelurunko (Liite 3.) ja osallistujien, tutkimuskontekstin ja analyysiprosessin huolellinen kuvaaminen. Tuloksien raportoinnissa on pyritty työntekijöiden kokemusten autenttiseen esittämiseen liittämällä aineistositaatteja tukemaan tehtyjä tulkintoja.

### **4.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimustarpeet**

Tämän tutkimuksen tulokset lisäävät työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin ilmiöiden välisen suhteen ymmärrystä terveydenhuollon työssä. Tulokset tarjoavat arvokasta tietoa työhyvinvoinnin ja työssä oppimisen kehittämistyöhön. Tutkimustulokset ovat linjassa aiemman terveydenhuollon työhyvinvoinnin ja työssä oppimisen tutkimuksen kanssa. Nähtävissä on, että työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin mahdollistajat ja haastajat ovat yhtäläisiä, ja työssä oppiminen ja työhyvinvointi toisiinsa linkittyneitä työn arjessa. Tämän tutkimuksen perusteella työelämän muutostarpeisiin vastataksi on tuettava sekä työssä oppimista että työhyvinvointia ja nähtävä oppimisen ja työhyvinvoinnin merkitykset yhtenä nykyisen kestäväen työelämän merkityksellisenä tekijänä.

Jatkotutkimusta ja käsitteellistämistä työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin tarkastelusta yhdessä kaivataan lisää. Myös kestävyyttä olisi tutkittava enemmän keskittymällä työn, oppimisen ja hyvinvoinnin kysymyksiin. Tämä tutkimus oli erilaisia työhyvinvoinnin ja työssä oppimisen tekijöitä erittelevä ja esiintuova, mutta syvempi ymmärrys yksittäisistä työhyvinvointia ja työssä oppimista tukevista tai haastavista tekijöistä ja niiden kehittämisestä on tarpeen syvällisemmän ymmärryksen saavuttamiseksi työelämän kehittämistyöhön. Jatkossa päätöksenteon tueksi kaivataan lisää tutkittua tietoa terveydenhuollon arjen todellisuudesta terveydenhuollon henkilöstön kertomana.

## LÄHTEET

- Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L., Ruoppila, I. & Nurmi, J-E. (2006). Ihmisen psykologinen kehitys. WSOY.
- Albinsson, G. & Arnesson, K. (2012). Team learning activities: Reciprocal learning through the development of a mediating tool for sustainable learning. *The Learning Organization*, 19 (6), 456–468
- Antikainen M, Terkamo-Moisio A, Häggman-Laitila A. 2021. Hoitotyön johtajien ja hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työskentely koronapandemian aikana. *Tutkiva Hoitotyö* 19(4), 3–11.
- Bereiter, C. & Scardamalia, M. (1993). *Surpassing ourselves: an inquiry into the nature of expertise*. Open Court.
- Biggs, J. (1999). *Teaching for quality learning at university. What the student does*. Buckingham: Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Billett, S. (2004). Workplace participatory practices: Conceptualising workplaces as learning environments. *Journal of workplace learning*, 16(6), 312–324. <https://doi.org/10.1108/13665620410550295>
- Billett, Stephen (2001) Learning through work: Workplace affordances and individual engagement. *Journal of Workplace Learning* 13 (5), 209–214.
- Boud, David & Rebeca, Soler (2016) Sustainable assessment revisited, *Assessment and Evaluation in Higher Education* 41 (3), 400-413.
- Bratton, J., Callinan, M., Forshaw, C. & Sawchuk P. (2007). *Work and Organizational Behaviour*. Palgrave MacMillian.
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE Publications.
- Claret, Carlota, Sahagún, Miguel Ángel & Selva, Clara (2020) Peer and Informal Learning among Hospital Doctors: An Ethnographic Study Focused on Routines, Practices and Relationships. *Journal of Workplace Learning* 32 (4), 285–301



- Collin, K. (2006). Connecting work and learning: design engineers' learning at work. *Journal of Workplace Learning*, 18(7/8), 403-413. <https://doi.org/10.1108/13665620610692971>
- Collin, K., Lemmetty, S., Jaakkola, M. & Keronen, S. (2023). Lähijohtaminen kestävän oppimisen edistäjänä työelämässä (joKo) - Tutkimushankkeen loppuraportti. JYU Reports 18.
- Collin, K. Työssä oppiminen prosesseina ja ohjauksen haasteena. Teoksessa. Eteläpelto, A., Collin, K., Saarinen, J., & Collin, K. (2007). Työ, identiteetti ja oppiminen. WSOY Oppimateriaalit.
- Dochy, Filip, Gijbels, David, Segers, Mien & Van den Bossche, Piet (2022) Theories of workplace learning in changing times. Lontoo: Routledge.
- Duodecim Terveyskirjasto. Stressi. 1.4.2022 A.. Mattila. Viitattu 20.11.2023 <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>
- Eraut, M. (2000). Non-formal learning and tacit knowledge in professional work. *British Journal of Educational Psychology* 70(1), 113-136. <https://doi.org/10.1348/000709900158001>
- Eskola, J. Lähti, J., Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas Teoksessa Valli, R., & Aarnos, E. (2018). Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu : virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (5., uudistettu painos.). PS-Kustannus.
- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.
- Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto 2019. European Agency for Safety and Health at Work. 2019. "European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)." <https://osha.europa.eu/en/factsand-figures/esener>.
- Fritz, Charlotte, Fu Lam, Chack & Spreitzer, Gretchen (2011) It's little things that matter: An examination of knowledge workers' energy management. *Academy of Management Perspectives* 25 (3), 28-39.
- Fronzetti Colladon, A., Grippa, F., Broccatelli, C., Mauren, C., McKinsey, S., Kattan, J., . . . Bucuvalas, J. (2023). Boosting advice and knowledge sharing

- among healthcare professionals. *Journal of knowledge management*, 27(8), 2017-2033. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2022-0499>
- Fuller, A. & Unwin, L. (2011) Workplace learning and the organization. Teoksessa: Malloch, M., Cairns, L., Evans, K. & O'Connor B.N. (toim.) *The SAGE handbook of workplace learning*. Thousand Oaks (CA): SAGE Publications. pp.46-59
- Gallagher, V. C., Hrivnak, M. W., Valcea, S., Mahoney, C. B. & LaWong, D. (2017). A comprehensive three-dimensional sustainability measure: The 'missing P' - Vital stakeholder in sustainable development. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 25 (5), 772-787.
- Hakanen, J. (2011). Työn imu. Työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari (2009). Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja. Työsuojelurahasto. Helsinki.
- Hakkarainen, K., Lallimo, J., & Toikka, S. (2012). Kollektiivinen asiantuntijuus ja jaetut tietokäytännöt. *Aikuiskasvatus*, 32(4), 246-256. <https://doi.org/10.33336/aik.94003>
- Hall, L. H., Johnson, J., Watt, I., Tsipa, A., & O'Connor, D. B. (2016). Healthcare staff wellbeing, burnout, and patient safety: A systematic review. *PLoS One*, 11(7), 1-12. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0159015>.
- Haraldseid-Driftland, C., Billett, S., Guise, V. et al. The role of collaborative learning in resilience in healthcare – a thematic qualitative meta-synthesis of resilience narratives. *BMC Health Serv Res* 22, 1091 (2022). <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08451-y>
- Harteis, C. (2018). *Machines, Change and Work: An Educational View on the Digitalization of Work*. Teoksessa C. Harteis (toim). *The Impact of Digitalization in the Workplace: An Educational View*. Springer (s. 1-10).
- Heiskanen, T. (2019). *Mihin työelämä on menossa?* Tampere University Press.
- Hetemäki, I. & Merenmies, J. (2019). Lääketiede kehittyy - niin tulisi jatkokoulutuksenkin: Oppimistutkimus tarjoaa näyttöön perustuvaa 47 vaikuttavuutta kurssimuotoiseen täydennyskoulutukseen. *Duodecim* 135(16), 1431-1433.

- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P., & Sinivuori, E. (2009). Tutki ja kirjoita (15. uud. p.). Tammi.
- Huhtala, M., Geurts, S., Mauno, S., & Feldt, T. (2021). Intensified job demands in healthcare and their consequences for employee well-being and patient satisfaction: A multilevel approach. *Journal of advanced nursing*, 77(9), 3718-3732. <https://doi.org/10.1111/jan.14861>
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Jyväskylän yliopisto. (18.4.2023). Tietosuojaohjeet opiskelijoille.
- Karasek R.A., & Theorell, T. (1990) Healthy work: stress productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications 36 for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kasvio, A. (2014). Kestävä työ ja hyvä elämä. Gaudeamus.
- Keva/Aula Research (2023) Kuntasektorin työvoimaennuste.
- Kim, Minseo & Beehr, Terry A. (2018) Challenge and hindrance demands lead to employees' health and behaviours through intrinsic motivation. *Journal of the International Society for the Investigation of Stress* 34 (3), 367-378.
- Kinnari, Heikki (2020) Elinikäinen oppiminen ihmistä määrittämässä. Genealoginen analyysi EU:n, OECD:n ja UNESCO:n politiikasta. Akateeminen väitöskirja. Turku: Turun yliopisto.
- Kira, Mari, van Eijnatten, Frans M. & Balkin, David B. (2010) Crafting sustainable work: Development of personal resources. *Journal of Organizational Change Management* 23 (5), 616-632.
- Kivinen, T. (2008). Tiedon ja osaamisen johtaminen terveydenhuollon organisaatioissa. Kuopion yliopisto.
- Knowles, Malcom, Holton, Elwood, Swanson, Richard & Robinson, Petra (2020) The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development. London: Routledge.

- Laal, M., & Ghodsi, S. M. (2012). Benefits of collaborative learning. *Procedia, social and behavioral sciences*, 31, 486-490.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.091>
- Laine, P. (2013). Työhyvinvoinnin kehittäminen: Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. [väitöskirja, Turun yliopisto]. Turun yliopiston julkaisuja.  
<https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Laine, P. (2015). Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. *Aikuiskasvatus : aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti*, 35(1), 30-46,78.
- Lammintakanen, J., Rissanen, S., Peronmaa-Hanska, E., Joensuu, M., & Ruottu, T. (2016). Johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollossa: Monialaisen ja ammattiryhmäkohtaisen toiminnan käytännöt ja rakenteet. sosiaali- ja terveysministeriö.
- Lemmetty, S., & Collin, K. (2022). Kestävän oppimisen ulottuvuudet aikuisten oppimisen kontekstissa. In S. Lemmetty, & K. Collin (Eds.), *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä* (pp. 387-411). Jyväskylän yliopisto. Sophi, 150. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>
- Lemmetty, S., Hämäläinen, K., & Collin, K. (2022). Työ andragogisena oppimisympäristönä: Oletuksia aikuisesta oppijasta teknologiayrityksessä ja poliisiorganisaatiossa. *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä*.
- Lemmetty, S., Jaakkola, M., Collin, K., & Pihlajamaa, J. (2022). *Jatkuva työssä oppiminen : lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia*. In S. Lemmetty, & K. Collin (Eds.), *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä* (pp. 22-55). Jyväskylän yliopisto. Sophi, 150. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>
- López, O.S. (2020). Informal Workplace Learning. In: Leal Filho, W., Azul, A.M., Brandli, L., Özuyar, P.G., Wall, T. (eds) *Quality Education. Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals*. Springer, Cham.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-319-95870-5\\_108](https://doi.org/10.1007/978-3-319-95870-5_108)

- Manka, M., & Manka, M. (2023). Työhyvinvointi (3., uudistettu painos.). Alma Talent.
- Manuti, A., Pastore, S., Scardigno, A. F., Giancaspro, M. L., & Morciano, D. (2015). Formal and informal learning in the workplace: A research review. *International journal of training and development*, 19(1), 1-17.  
<https://doi.org/10.1111/ijtd.12044>
- Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (1990). Informal and incidental learning in the workplace. Routledge
- Mauno S., Huhtala M., Kinnunen., U. Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa: Mäkikangas, A., Mauno, S., Feldt, T., & Feldt, T. (2017). Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus.
- Mauno, S., Minkkinen, J., Feldt, T., Herttalampi, M., Iaitos, P., Psychology, D. o., . . . Psychology. (2022). Lisääkö työn intensiivistyminen työn imua?: Tuloksia intensiivistymisen ilmenemismuodoista erilaisilla ammattialoilla. Työelämän tutkimusyhdistys ry.
- Mertens Fien, de Groot Esther, Meijer Loes, Wens Johan, Cherry Mary Gemma, Devleugele Myriam, Damoiseaux Roger, Stes Ann, Pype Peter.- Workplace learning through collaboration in primary healthcare : a BEMErealist review of what works, for whom and in what circumstances: BEME Guide No. 46 Medical teacher - ISSN 0142-159X - Abingdon, Taylor & Francis Ltd, 40:2(2018), p. 117-134
- Metsämuuronen, J. (2011). Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S., Feldt, T., Feldt, T., Feldt, T., Mauno, S., Salonen, K. (2017). Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus.
- Noe, R. A. & Ellingson, J. E. 2017. "Autonomous Learning in the Workplace: An Introduction." In *Autonomous Learning in the Workplace*, edited by J. E. Ellingson and R. A. Noe, 1-12. New York: Routledge.

- Otala, L. (2018). *Ketterä oppiminen: Keino menestyä jatkuvassa muutoksessa*. Kauppakamari.
- Pantzar, Eero (2013) *Elinikäinen oppiminen aikuisuuden näkökulmasta*. Teoksessa Hakala, Juha & Kiviniemi, Kari (toim.) *Vuorovaikutuksen jännitteitä ja oppimisen säröjä. Aikuispedagogiikan haasteiden äärellä*. Kokkola: Jyväskylän yliopisto, 11 – 21. Saatavilla: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/48383/978-951-39-5376-8.pdf>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4. painos). SAGE Publications, Inc.
- Pekkarinen, L., Pulkkinen, J. (2022). *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022*. Keva.
- Pfeffer, J. 2010 "Building Sustainable Organisations: The Human Factor." *Academy of Management Perspectives* 24(1): 34–45.
- Portoghese, I., Galletta, M., Burdorf, A., Cocco, P., D'Aloja, E., & Campagna, M. (2017). Role Stress and Emotional Exhaustion Among Health Care Workers: The Buffering Effect of Supportive Coworker Climate in a Multilevel Perspective. *Journal of occupational and environmental medicine*, 59(10), e187-e193. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001122>
- Puusa, A., Juuti, P., Aaltio, I., Siltaoja, M., Puusa, A., & Sorsa, V. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Pyöriä, P. (toim.) 2012. *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus.
- Reponen, J., Keränen N., Ruotonen R., Tuominen T., Haverinen J., Kangas M., (2021). *Tieto- ja viestintäteknologian käyttö terveydenhuollossa vuonna 2020: Tilanne ja kehityksen suunta*. THL Raportti 11/2021
- Robertson, I. & Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work*. Palgrave Macmillan.
- Ruusuvuori, J., Tiittula, L., *Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus*. Teoksessa: Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvuori, J., Aho, A. L., & Granfelt, R. (2017). *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Vastapaino.

- Saaranen-Kauppinen., S & Anna Puusniekka., A., 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>. (Viitattu 4.12.2023.)
- Segers, M., Maaïke Endedijk, M., Gijbels, D., From classic perspectives on learning to current views on learning. Teoksessa: Dochy, F., Gijbels, D., Segers, M., & Van den Bossche, P. (2022). Theories of workplace learning in changing times (Second edition.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003187790>
- Senge, P. (1990). The fifth discipline, the art and practice of learning organization. New York: Doubleday Dell.
- Seppälä P., Hakanen., J., Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen teoksessa: Mäkikangas, A., Mauno, S., Feldt, T., & Feldt, T. (2017). Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus.
- Simonen, J., Heikkilä, A., & Westinen, J. (2021). Työn sukupolvet. Tutkimus nuorten ja keski-ikäisten työelämänäkemyksistä. E2 tutkimus.
- Smith, Isaac H. & Kouchaki, Maryam (2021) Ethical Learning: The Workplace as a Moral Laboratory for Character Development. Social Issues and Policy Review, 15, 277-322.
- Soila Lemmetty & Kaija Collin (2020): Throwaway knowledge, useful skills or a source for wellbeing? Outlining sustainability of workplace learning situations, International Journal of Lifelong Education, [DOI: 10.1080/02601370.2020.1804004](https://doi.org/10.1080/02601370.2020.1804004)
- Soini, T., Pietarinen, J., & Pyhältö, K. (2008). Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. Aikuiskasvatus, 28(4), 244-257. <https://doi.org/10.33336/aik.93841>
- Sweller, John (2011) Cognitive Load Theory. Psychology of Learning and Motivation 55, 37-76.
- Tanskanen, J., Tammela, A., Hämeenaho, P., Eronen, J., Eilola, J., Musiikin, t. j. k. t. l., . . . Literature. (2023). Hyvinvointi- ja terveystieteiden haasteita. Jyväskylän yliopisto.

- Tevameri., M. 2021 Katsaus sote-alan työvoimaan- Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. Työ- ja elinkeinoministeriö toimialaraportit 2021:2  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TE\\_M\\_2021\\_02\\_t.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TE_M_2021_02_t.pdf)
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. Elsevier.
- Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Tampere: Kirjayhtymä.
- Työterveyslaitos. 2023. Työkykytalo [viitattu 13.12.2023]. Saatavissa:  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo>
- Työterveyslaitos. Mitä kuuluu? Työhyvinvointitutkimus 2023. (Viitattu 12.10.2023)
- Työterveyslaitos. Työhyvinvointi ja työkyky. (Viitattu 9.11.2023)  
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>
- Työturvallisuuslaki 738/2002. Haettu 10.11.2023 osoitteesta  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Valtioneuvosto. Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023
- Vartiainen, M. (2017) Johdanto: Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa: Mäkikangas, A., Mauno, S., Feldt, T., & Feldt, T. (2017). Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus.
- Vesterinen, P., Suutarinen, M., Kauko-Valli, S., & Koironen, M. (2010). Työhyvinvoinnin johtaminen. Johtamistaidon opisto, Otava.



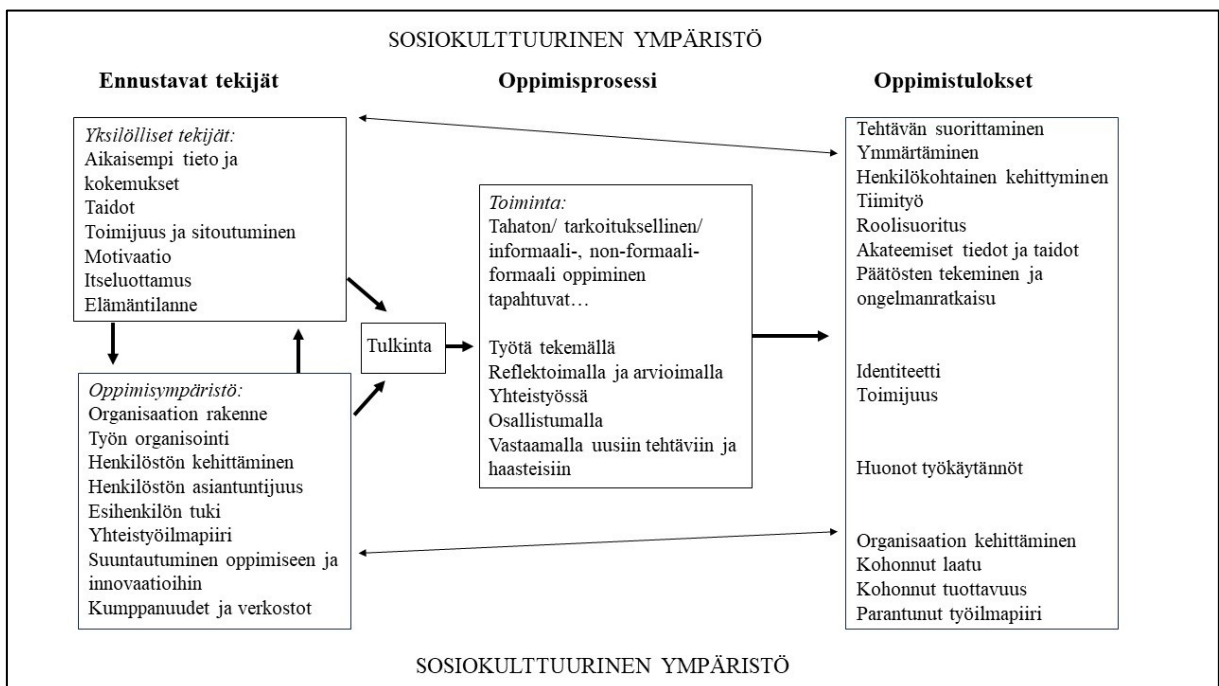
- Viitala, R. (2021). Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit (1. painos). Edita.
- Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand.
- Vuori, J., . Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Teoksessa Jaana Vuori (Toim.)  
Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere  
Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto.  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/> [Viitattu 20.10.2023.]
- Watson, D., Tregaskis, O., Gedikli, C., Vaughn, O. & Semkina, A. (2018) Well-being through learning: a systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 27, (2), pp. 247-268. [Viitattu 2.1.2020]  
Saatavilla:  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2018.1435529>
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge University Press.
- World Health Organization WHO (2007) *Global plan of action on workers' health 2008–2017*

## LIITTEET

### Liite 1. Työssä oppimisen 3P-malli

#### Kuvio 1.

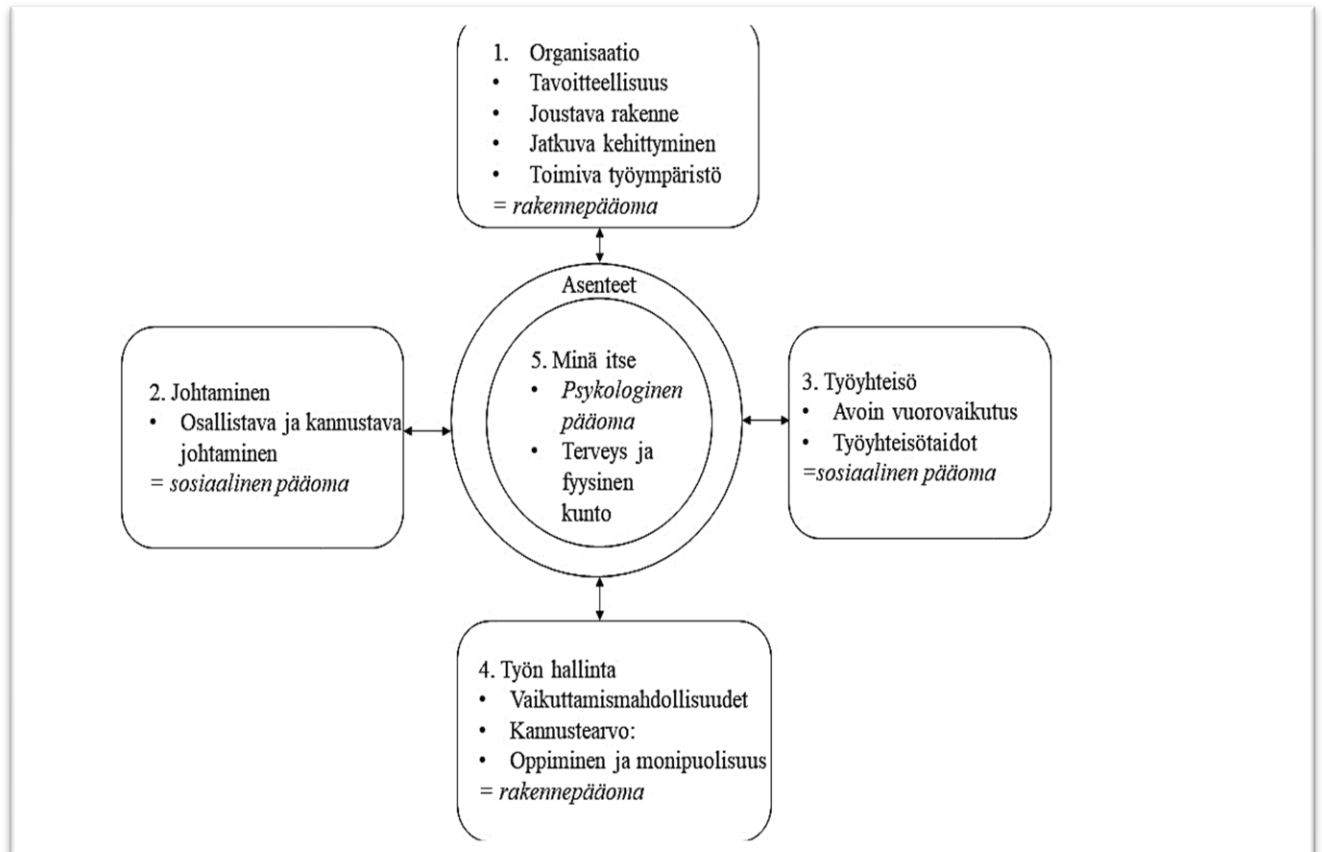
Työssä oppimisen 3P-mallin suomennettu versio (Alkuperäinen: Tynjälä, 2013)



## Liite 2. Voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli

### Kuvio 2.

Voimavaralähtöinen työhyvinvoinnin malli (Manka & Manka, 2023, 110)



### Liite 3. JoKo- hankkeen teemahaastattelun runko

#### Haastattelurunko 2020 - 2022

##### Käytännölliset asiat

Tutkimukseen suostuminen (allekirjoitettu), tietosuoja-asiat, eettisyys ja anonymiteetti, Tutkimuksen tarkoituksen ja etenemisen ja raportoinnin kuvaaminen. Haastattelu kesto (arvio) sekä tutkijan rooli ja tausta lyhyesti.

##### Oma työ

Mitä tekee, milloin tekee, kenen kanssa tekee? Yleisfiilis omasta työstä.

##### Osaaminen ja osaamisen kehittäminen

- Millainen on koulutustaustasi (peruskoulutus + lisäkoulutukset)? Kuinka hyödyllisenä näet koulutustaustasi suhteessa nykyisiin tehtäviisi?
- Mitä osaat hyvin työssäsi (tiedot, taidot) ja mistä osaaminen on peräisin?

[Mikä on osaamisesi ja ammattitaitosi erityisyys, jota kellään muulla ei ehkä ole? Mitä sinä omalta osaltasi tuot tähän työyhteisöön?]

- Mitä et osaa vielä mielestäsi riittävän hyvin?
- Millaisia osaamisen kehittämistä edistäviä käytäntöjä organisaatiossasi on käytössä? Miten hyödyllisinä koet ne?
- Millaista tukea tai apua tarvitsisit lisää osaamisen kehittämiseesi?
- Mieti itsellesi merkityksellistä tilannetta, jossa olet päässyt soveltamaan (erityis)osaamistasi, miten tilanne eteni?
- Onko sinulla sellaista osaamista, jota et pysty hyödyntämään työssäsi? Miksi et? Miksi pitäisi pystyä?
- Millaisena näet tulevaisuuden osaamistarpeet yrityksessäsi? Miten aiot tai pystyt tulevaisuudessa ylläpitämään ja kehittämään osaamistasi?

##### Työssä oppiminen

- Miten kuvailisit tyypillistä, työssä tai työn vuoksi tapahtuvaa oppimistilannetta?

[ketä muita tilanteeseen liittyy, millaista toimintaa liittyy, tilanteen syyt ja seuraukset]

- Kuinka usein tällaisia oppimistilanteita on? Millaiselta ne tuntuvat? (kuormittavuus, motivointi)?
- Millaisia mahdollisuuksia koet sinulla olevan oppimiseen työssä? (esim. erilaiset oppimistilanteet).
- Mitkä tekijät tukevat / rajoittavat arjessa tapahtuvaa oppimista? (yksilölliset, yhteisölliset, ympäristölliset / organisaatiolähtöiset)
- Kun opit jotain uutta työhösi liittyvää, miten nopeasti pystyt soveltamaan opittua?
- Miten työssä tapahtuvaa oppimista hyödynnetään organisaatioissasi? (tehdäänkö näkyväksi / tiedostetuksi / muiden saataville; esim. oppimiskokemusten jakaminen)
- Millä tavalla palaat työssä tapahtuviin oppimistilanteisiin itsekseesi? (reflektio)

- Kuinka usein ja millä tavalla yhteisössäsä keskustellaan työssä tapahtuvasta oppimisesta?
- 

### **Ongelmanratkaisu ja kehittämistyö**

- Millaisia ongelmanratkaisutilanteita kohtaat päivittäin? Miten ne etenevät (alku-, keski- ja loppuvaihe)?
- Mitkä tekijät vaikeuttavat tai pitkittävät ongelmanratkaisun etenemistä?
- Mitkä tekijät edistävät ongelmanratkaisun etenemistä?
- Millaisia lopputuloksia ongelmanratkaisutilanteet tuottavat? Miten näitä tuloksia voidaan hyödyntää nyt ja tulevaisuudessa?
- Mieti työssäsä tapahtunutta kehittämisprojektia, miten se eteni, mitä se tuotti, ketä muita siihen liittyi ja millaista toimintaa se sisälsi?

### **Vastuut ja itseohjautuvuus**

- Mistä asioista olet vastuussa työtehtävässäsä? Ovatko vastuut mielestäsi selkeät?
- Onko vastuuta riittävästi, liikaa vai liian vähän?
- Millaisiin asioihin työtehtävissä, työyhteisössä tai organisaatiossa sinulla on mahdollisuuksia vaikuttaa?
- Mieti päätöksentekotilannetta työyhteisössä – miten päätös muodostui? Mikä oli oma roolisi päätöksenteossa, entäs muiden roolit?
- Miten paljon voit käyttää työaikaasi itsellesi mielekkäisiin työtehtäviin?
- Miten paljon käytät työpanostasi vähemmän mielekkäisiin työtehtäviin?
- Millaisia henkilökohtaisia tavoitteita sinulla?
- Millaisia tavoitteita organisaatiollasi on laajemmin? Oletko tietoinen niistä ja/tai pystytkö suhteuttamaan omia tavoitteitasi organisaatiosi tavoitteisiin?
- Mihin suuntaan haluaisit kehittää organisaatiosi, jos saisit itse päättää?
- Missä näet itsesi 5 tai 10 vuoden päästä (urakehitys), nautitko työstäsi silloin?

### **Työhyvinvointi ja motivaatio**

- Mitkä tekijät innostavat ja motivoivat sinua työssäsi? (sisäinen ja ulkoinen motiv.)
- Millaisia motivaatiota ja innostusta edistäviä / rajoittavia keinoja organisaatiossasi on käytössä?
- Mieti itsellesi merkityksellistä (innostavaa) projektia tai työtehtävää: mitä siinä tehtiin, miten se eteni, keiden kanssa teit yhteistyötä, miten kuvailisit omaa rooliasi siinä? Mitä lopputuloksena syntyi ja miten olet pystynyt tai pystyt hyödyntämään kokemusta tulevaisuudessa?
- Missä tilanteissa innostuksesi tai motivaatiosi on laskenut selkeästi? Mikä työssä on aiheuttanut turhautumista? Mitä syitä motivaation laskuun oli? Mitä siitä seurasi? Miten asia ratkesi vai onko ratkennut?
- Millaisissa tilanteissa olet kokenut kuormittumista tai työhyvinvoinnin laskua? (Esimerkkejä)
- Mieti ajanjaksoa, hetkeä tai tilannetta, kun olet kokenut kuormittumista tai työhyvinvoinnin laskua – mitä tapahtui? Mitkä asiat vaikuttivat kokemukseesi? Millaisia tekijöitä kokemuksen taustalla oli?

### **Esimiestyö, johtajuus ja yhteisö**

- Kuvaa yksikkösi/jaoksesi/tiimisi esimiestyöskentelyä, millaista se on? Kuka on virallinen esimiehesi? Kuka ohjaa päivittäistä toimintaa?
- Kuvaa arkista tilannetta/vuorovaikutusta esimiehen kanssa: millaista se on? Mikä tilanteessa / vuorovaikutuksessa on hyvää / huonoa ja miksi?
- Luotatko yrityksen johtoon ja omaan esimieheesi?
- Mitkä ovat yrityksen johtamisen suurimmat ongelmat?
- Mitkä yrityksen johtamisessa näyttävät mielestäsi toimivalta?
- Millainen ilmapiiri työyhteisössäsi on?
- Kenen kanssa jaat ajatuksia, kenen puoleen käännyt ongelmatilanteissa (henkilökohtaisissa tai työhön liittyvissä)? Mistä saat tukea ja apua, vai saatko?
- Millaisia digitaalisia järjestelmiä käytät työssäsi? Millaisia hyötyjä tai haasteita olet kokenut näihin liittyen?
- Millaiset isommat, yhteiskunnalliset muutokset, vaikuttavat työhösi nyt ja tulevaisuudessa?

### **Esimiehille:**

- Toimitko itse jonkintasoisessa esimiestehtävässä? Millaisena miellät tämän tehtävän?
- Miten määrittelet esimiestyön (mitä se sinulle tarkoittaa?)
- Miten olet mielestäsi onnistunut / epäonnistunut tehtävässäsi? Mikä esimiehisyydessä on haasteellista?
- Anna jokin esimerkki esimiehen rooliisi liittyvästä haasteellisesta/onnistuneesta/tyydytystä tuoneesta tilanteesta? Mitä tapahtui, mikä oli haaste ja miten homma päättyi? Mitä siitä opit?

### **Corona Extra:**

Mitä erityistä korona tuotti oppimiselle, motivaatiolle, itseohjautuvuudelle tai hyvinvoinnillesi?

### **Kehittämideoita (ellei näitä ole jo tullut keskustelun aikana!):**

- Mitä muuta organisaatiolta toivoisit? Miten sen toimintaa muuttaisit?

## Liite 4. JoKo- hankkeen tietosuojailmoitus

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

KASVATUSTIETEIDEN  
LAITOS



13.11.2020

**Kuvaus henkilötietojen käsittelystä tieteellisessä tutkimuksessa (tietosuojailmoitus EU (679/2016) 13, 14, 30 artikla)**

Tämä tietosuojailmoitus toimitetaan kirjallisena henkilöille, jotka osallistuvat JoKo -tutkimushankkeessa toteutettavaan haastattelu- ja interventiotutkimukseen. Ilmoitukseen on mahdollista tutustua tutkimuksen aikana myös hankkeen verkkosivulla: [www.jokohanke.com](http://www.jokohanke.com)

### 1. JoKo-hankkeessa (Lähijohtamien kestävän oppimisen edistäjänä työelämässä) käsiteltävät henkilötiedot

JoKo-hankkeessa tuotetaan uutta ymmärrystä kestävästä työssä oppimista ja sen tukemisesta valmentavan lähijohtamisen keinoin. Hankkeessa hyödynnetään johtajien ja työnteekijöiden kuvauksia, keskusteluita ja kokemuksia (haastattelu- ja havainnointiaineisto) sekä toteutetaan lähijohtajille suunnattu interventio teknologia, turvallisuus ja terveydenhuollon aloilla.

Tutkimuksessa Sinusta kerätään seuraavia henkilötietoja: sukupuoli, koulutushistoria, työnimike, työsuhdetiedot (työnkuvaus ja työsuhteen laatu), haastatteluvastaukset työhistoriaasi, työhösi, työssä oppimiseen, johtamiseen, työoloihin, ja työyhteisöön liittyen. Koska tutkimushaastattelu äänitetään, myös ääni on ymmärrettävissä Sinulta kerättävänä henkilötietona.

Tämä tietosuojailmoitus on julkaistu tutkimuksen verkkosivulla ja tutkittavalle on annettu suora linkki näihin tietoihin.

### 2. Henkilötietojen käsittelyn oikeudellinen peruste tutkimuksessa/arkistoinnissa

Käsittely on tarpeen tieteellistä tai historiallista tutkimusta taikka tilastointia varten ja se on oikeasuhtaista, sillä tavoiteltuun yleisen edun mukaiseen tavoitteeseen nähden (tietosuojain 4 §:n 3 kohta)

#### Henkilötietojen siirto EU/ETA ulkopuolelle

Tutkimuksessa tietojasi ei siirretä EU/ETA -alueen ulkopuolelle.

#### Henkilötietojen suojaaminen

Henkilötietojen käsittely tässä tutkimuksessa perustuu asianmukaiseen tutkimussuunnitelmaan ja tutkimuksella on vastuuhenkilö. Henkilötietojasi käytetään ja luovutetaan vain historiallista/ tieteellistä tutkimusta taikka muuta yhteensopivaa tarkoitusta varten (tilastointi) sekä muutoinkin toimitaan niin, että Sinua koskevat tiedot eivät paljastu ulkopuolisille.

#### Tunnistettavuuden poistaminen

Suorat tunnistetiedot poistetaan suojatoimena aineiston perustamisvaiheessa (pseudonymisoitu aineisto, jolloin tunnistettavuuteen voidaan palata koodin tai vastaavan tiedon avulla ja aineistoon voidaan yhdistää uusia tietoja).

**Tutkimuksessa käsiteltävät henkilötiedot suojataan**

käyttäjätunnuksella  salasanalla  käytön rekisteröinnillä  kulunvalvonnalla (fyysinen tila)

Tutkimuksesta on tehty **erillinen tietosuojan vaikutustenarvio**/tietosuojavastaavaa on kuultu vaikutustenarvioinnista

Kyllä  Ei, koska tämän tutkimuksen vastuullinen johtaja on tarkastanut, ettei vaikutustenarviointi ole pakollinen.

Tutkijat ovat suorittaneet tietosuoja ja tietoturvakoulutukset

Kyllä

Sopimukset tutkimusavustajien ja/tai henkilötietojen käsittelijöiden/yhteisrekisterinpitäjien kanssa

Kyllä

**HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY TUTKIMUKSEN PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN**

Tutkimusrekisteri arkistoidaan tunnistetiedoin yleisen edun perusteella. Henkilötietoja sisältävien tutkimusaineistojen käsittely arkistointitarkoituksessa on tarpeen yleisen edun mukaiseen tavoitteeseen nähden (tietosuojalaki 4.4§)

**Rekisterinpitäjä(t) ja tutkimuksen tekijät**

Tämän tutkimuksen rekisterinpitäjä on:

Jyväskylän yliopisto, Seminaarinkatu 15, PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto. Vaihde (014) 260 1211, Y-tunnus 0245894-7. **Jyväskylän yliopiston tietosuojavastaava: [tietosuoja\(at\)jyu.fi](mailto:tietosuoja(at)jyu.fi), puh. 040 805 3297.**

**Tutkimuksen vastuullinen johtaja:**

Kaija Collin, 0400 248 058, s-posti:kaija.m.collin@jyu.fi  
Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteiden laitos, Ruusuapuisto  
PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto

**Tutkimuksen suorittajat:**

Kaija Collin, Soila Lemmetty, Marianne Jaakkola, Heli Leskelä, Panu Forsman, Sara Virtanen, Linnea Saari.

Lisäksi henkilötietoja käsittelevät mahdollisesti muut tutkijat (2-3 henkilöä) ovat sopimussuhteessa Kasvatustieteiden laitokseen. Lisätietoja henkilöistä saa tutkimuksen johtajalta.

**Rekisteröidyn oikeudet****Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)**

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi 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 tietyissä tapauksissa. 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 tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä 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.

Profilointi ja automatisoitu päätöksenteko

Tutkimuksessa henkilötietojasi ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon. Tutkimuksessa henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena ei ole henkilökohtaisten ominaisuuksiesi arviointi, ts. profilointi vaan henkilötietojasi ja ominaisuuksia arvioidaan laajemman tieteellisen tutkimuksen näkökulmasta.

Rekisteröidyn oikeuksien toteuttaminen

Jos sinulla on kysyttävää rekisteröidyn oikeuksista, voit olla yhteydessä yliopiston tietosuojavastaavaan. Kaikki oikeuksien toteuttamista koskevat pyynnöt toimitetaan Jyväskylän yliopiston kirjaamoon. Kirjaamo ja arkisto, PL 35 (C), 40014 Jyväskylän yliopisto, puh. 040 805 3472, e-mail: kirjaamo(at)jyu.fi. Käyntiosoite: Seminaarinkatu 15 C-rakennus (Yliopiston päärakennus, 1. krs), huone C 140.

Tietoturvaloukkauksesta tai sen epäilystä ilmoittaminen Jyväskylän yliopistolle

<https://www.jyu.fi/fi/yliopisto/tietosuoja/ilmoitus/ilmoita-tietoturvaloukkauksesta>

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

Tietosuojavaltuutetun toimiston ajantasaiset yhteystiedot: <https://tietosuoja.fi/etusivu>