

Ammatillisen kasvun näkymiä saattohoitajan työssä

SIRPATÖRMÄ



Saattohoitajan työ perustuu eettiseen veloitteeseen auttaa kuolevia potilaita ja heidän läheisiään äärimmäisen vaikeassa elämäntilanteessa. Tämä edellyttää hoitajalta oman persoonansa likoon laittamista ja vahvaa ammatillisuutta. Ammatillisen kasvun näkökulmasta on olennaista, miten hoitajat itse jäsentävät ammatillisuuttaan ja millaisia kasvun mahdollisuuksia he näkevät työssään, työyhteisössään sekä ohjauksen ja koulutuksen kautta.

Tarkastelen tässä artikkelissa, miten saattohoitajat määrittelevät ammatillisuutensa ja miten he näkevät ammatillisen kasvun mahdollisuutensa. Tarkastelen myös eettisen hyvän näkökulmasta, millaisia erityispiirteitä sisältyy saattohoitajan ammatillisuuteen ja millaiset tekijät mahdollistavat hyvän kasvun. Kysymys kasvusta kytkeytyy erityisesti ammatillisen identiteetin ja asiantuntijuuden kehitykseen koulutuksen ja työelämän konteksteissa. Kyse on myös siitä, miten organisaation ja työyhteisön toimintakulttuurit tukevat yksilön kasvuprosesseja sekä minkä suuntaista kasvua arvostetaan ja odotetaan. Näistä lähtökohdista ammatillinen kasvu määrittynyt yhteisöllisenä ja kokemuksellisenä prosessina, jossa olennaista on toimijan itsetuntemus ja reflektiivisyys.

Artikkeli pohjautuu *Saattohoidon koulutus-, tutkimus- ja kehittämisprojektiin 2006–2008*, jonka tavoitteena oli saattohoidon kokonaisvaltainen kehittäminen eräässä suomalaisessa hoitokodissa (Sand & Törmä 2009). Kehittämisprojektiin sisältyy kaksi osaa, tutkimusosio A: Saattohoidon päätöksenteko lääkärin näkökulmasta sekä tutkimusosio B: Saattohoidon henkilöstön ammatillinen kasvu ja lisäkoulutus 2006–2008. Tutkimusprojektin johtaja TtT Hilka Sand toimi molemmis-

sa tutkimuksissa tutkijana yhdessä artikkelin kirjoittajan kanssa.

Käsillä olevassa artikkelissa tarkastellaan kehittämiprojektin tuloksia tutkimusosioista B. Lisä- ja täydennyskoulutuksen tarkoituksena oli kehittää hoitajien ammatillista identiteettiä ja tietoisuutta ammatillisesta kasvusta. Tutkimustiedon saaminen omasta työstä vahvistaa hoitajien kehittymistä professionaalisina asiantuntijoina. Seurantatutkimuksen kautta pyrittiin kehittämään hoitohenkilöstön ammatilliseen kasvuun sisältyviä evaaluaatiotaitoja sekä käynnistämään osallistujien omakohtaista reflektiota. Tarkoituksena oli myös konkretisoida työyhteisön jäsenten vastuuta koulutuksen hyödyntämisestä. Tutkimustulosten avulla on mahdollista kohdentaa henkilöstökoulutuksen resursseja entistä tarkoituksenmukaisemmin sekä tehostaa työnohjausta ja muuta henkilöstökoulutusta.

Ammatillinen kasvun teoreettisia lähtökohtia

Tarkastelen ammatillista kasvua saattohoitajana kehittymisen prosessin näkökulmasta. Kasvuprosessia säätelevät yhtäältä yksilön teoreettinen ja

praktinen asiantuntijuus, metakognitiiviset valmiudet ja motivaatio kehittyä ammatillisesti sekä toisaalta työelämän luomat edellytykset, odotukset ja vaatimukset. Ammatilliseen kasvuun sisältyy keskeisesti ammatillisen identiteetin muodostuminen ja sen tietoinen työstäminen. Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan yksilön käsitystä itsestään ammatillisena toimijana sekä siitä, millaiseksi hän haluaa tulla ja mihin sitoutua. Se, miten yksilö ymmärtää itsensä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen, voidaan nähdä kietoutuvan sekä yksilön persoonalliseen identiteettiin että sosiaalisiin diskursseihin. Ammatillisen identiteetin ymmärretään sisältävän myös eettisiä näkökulmia – mitä työssä pidetään tärkeänä ja millaisille arvoille se perustuu. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006; Ruohotie 2006.)

Työelämän nykykäytännöissä työntekijöiltä vaaditaan entistä enemmän oman osaamisen tunnistamista, näkyväksi tekemistä ja markkinointia. Nämä vaatimukset edellyttävät jatkuvaa ammatillisen identiteetin rakentamista, vaikka toisaalta työurien katkoksellisuus vaikeuttaa sitoutumista työhön ja työyhteisöön. Työelämän tulisi turvata mahdollisuudet työssä oppimiseen ja sosiaaliseen tukeen, jotta ammatillinen identiteetti muodostuisi mahdollisimman eheäksi. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 25–28.)

Lähestyn ammatillista kasvua kokemuksellisen merkitysten rakentumisen ja uudelleen tulkinnan näkökulmasta, jolloin kasvuprosessin yhteisöllisyys korostuu. Hoitajan ammatillisen kasvun kysymykset kytkeytyvät väistämättä työyhteisön toimivuuteen ja sen mahdollistamiin oppimisprosesseihin. Wenger (1999, 5–7) lähestyy oppimista osallistumisen näkökulmasta. Oppiminen ja osaminen ovat yhteydessä siihen, miten yksilöt osallistuvat yhteisön toimintaan. Oppiminen jää usein pinnalliseksi, ellei opitulla ole yhteyttä käytäntöön ja yhteisölliseen kulttuuriin, jonka kautta uusi informaatio saa merkityksensä. Siksi on tärkeää tarkastella, miten työyhteisö mahdollistaa jäsentensä osallisuuden asiantuntijuuden kehittämiseen. (Hakkarainen 2000, 86–87.)

Wenger (1999, 125–126) erittelee käytännön yhteisöjen osatekijöiksi yhteisvastuun tehtävistä, yhdessä tekemisen vastavuoroisuuden ja yhteisen välineistön (tarinat, puhuvat, käsitteet, toimintamallit). Kokemusten reflektointi ja mahdollisuus kertoa erilaisia tarinoita muokkaavat toimijoiden identiteettiä ja jaettua tietämystä. Diskursiit ja niiden luomat merkitykset tuottavat toimin-

nan välineistöä. Ellei yhteisössä keskustella ja jaeta merkityksiä, voi toimintaan muodostua epätarkeituksenmukaisia ja kehitystä estäviä tapoja. Toisaalta optimaalisessa yhteisössä tieto välittyy ja ongelmat tunnistetaan nopeasti. Yhteisön jäsenet ovat tietoisia omasta ja toistensa tietämyksestä sekä tunnistavat vahvuutensa ja heikkoutensa. Näin jokaisen osaamista voidaan käyttää tehokkaasti hyväksi. Noviisien ja eksperttien välinen vuorovaikutus edesauttaa työn käytäntöjen oppimista. Asiantuntijaksi opitaan osallistumalla asiantuntijoiden toimintaan. Työyhteisössä tulisi panostaa siihen, miten hiljaista tietoa muunnetaan kommunikoitavaan muotoon ja miten reflektiivisiä prosesseja tehdään näkyviksi. (Hakkarainen 2000, 87–88; Lave & Wenger 1991; Tikkamäki 2006, 204.)

Wenger (13–15, 56–57) näkee oppimisen osallistumisprosessina, jossa yksilön identiteetti muuttuu. Identiteetin rakentuminen on prosessi, jossa neuvotellaan yhteisöllisten kokemusten merkityksestä. Oppiminen on parhaimmillaan silloin, kun työyhteisön jäsenet kokevat omistajuutta oppimiseensa ja yhteisön kehittämiseen. Toisaalta toiminnan liiallinen esineellistyminen voi olla esteenä merkitykselliselle vuorovaikutukselle ja yksilöiden äänen kuulumiselle. Siksi on tärkeää, että työyhteisön jäsenillä on mahdollisuus pohtia kokemustensa merkityksiä ja tuottaa toimintaa tukevia välineitä. Toimintakulttuurin keskeisten merkitysten tiedostaminen ja ymmärtäminen tapahtuu reflektion kautta. (Hakkarainen 2000, 90–97; Wenger 1999, 63–70.)

Ammatillinen asiantuntijuus ei ole mahdollista ilman käytännön toimintaympäristöistä hankittua omakohtaista kokemusta ja sen mahdollistamaa praktista tietoa. Laadukkaalle asiantuntijuudelle on tunnusomaista, että formaali oppiminen ja työssä oppiminen ovat läheisessä vuorovaikutuksessa keskenään. (Eteläpelto 1997, 97–100.) Korkeakoulutuksen ja työelämän yhteistyön tiivistäminen on tuoreimpien tutkimusten valossa edelleen perusteltua, koska keskeiset taidot koetaan opitun työssä. Työn ja oppimisen suhde on kompleksinen eikä työelämän käytäntöjä voida optimaalisesti edistää institutionaalisen kasvatuksen ehdoilla. Työelämän eri osapuolten tarpeiden tarkastelu haastaa luomaan uudenlaisia oppimista edistäviä käytäntöjä ja ylittämään koulutuksen ja työn välistä kuilua. (Boud 2005; Tynjälä 2008.)

Eriyisesti kokeneiden hoivatyöntekijöiden päättelylle on ominaista Aristoteleen kuvaama käy-

tännöllinen päättely, joka ei perustu pelkästään abstraktiin luokitteluun, vaan kokemuksen kautta kehittyneeseen kliiniseen tietoon ja potilaiden tuntemiseen. Kliininen päättelykyky sisältää sekä tietoista harkintaa että kokonaisvaltaista kykyä jäsentää potilaan tilannetta ja intuitiivista toimintaa. (Benner, Tanner & Chesla 1999, 17–18.) Tikkamäen (2006) mukaan juuri saattohoitajan työssä painottuu kyky tehdä kliinisiä arvioita ja hallita nopeasti muuttuvia tilanteita. Saattohoitajat näkivät valmiiden hoitomallien noudattamisen mahdottomana, koska hoito on toteutettava potilaiden ja tilanteiden ehdoilla. Siten hiljaisen tiedon ja osaamisen merkitys korostuu. Syvälinen intuitiivisuus näyttäytyy ymmärryksenä, joka ilmenee hoitajan tavassa toimia ja puhua. Saattohoitajan työ määrittynyt arkiseksi ihmisen auttamiseksi, joka koostuu potilaiden perushoidosta ja ohjaamisesta sekä ihmisten kohtaamisesta ”syvässä” ja arkipäiväisissä asioissa. (Mt. 2006, 103–104, 282–285.)

Laadukas saattohoitotyö edellyttää erityisesti eettistä ymmärrystä ja osaamista. Työmotivaatio perustuu näkemykseen työn eettisestä luonteesta, velvoitteeseen auttaa kärsiviä ja äärimmäisessä hädässä olevia. Sandin (2003) mukaan suomalaiset saattohoitajat sitoutuvat vahvasti yhteiseen arvopohjaan ja hoitoideologiaan. Saattohoitotyölle on ominaista itsensä likoon laittaminen, aitous ja rehellisyys. Työ edellyttää läsnäoloa ja ihmisten kohtaamista, mutta toisaalta taitoa etäännyä hoitotilanteista ja suojella itseä liialliselta samastumiselta potilaiden ja omaisten tunteisiin. (Mt. 2003, 117–121; Tikkamäki 2007.)

Hoitohenkilöstön koulutuksella tulisi olla selkeä arvopohja, joka nousee ammatillisuuden vaatimuksista. Koulutuksen tulee tuottaa perusteltuja näkemyksiä hyvästä ja pahasta, oikeasta ja väärästä. Tavoite eheästä ammatti-identiteetistä ja moniulotteisesta ammatillisuudesta on selvästi ristiriidassa markkinajohtoisen kehittämisen ja laadun kapea-alaisen mittaamisen suhteen. Tästäkin lähtökohdasta koulutuksen tulee pyrkiä käytännön ja teorian välisen jännitteen purkamiseen ja tämän suhteen uudelleen jäsentämiseen. Käytäntö voidaan ymmärtää ammatillisuutena ja asiantuntijuutena, ei pelkästään työtehtävien suorittamisena. Elävästä elämästä nouseva ymmärrys voisi toimia koulutuksen käsitteistön lähtökohtana, jolloin teoreettisuus ei irrota asioita arkitodellisuudesta ja ammatillisuudesta. Tällöin ammatillisen kasvu ei irrottaudu myöskään ihmisenä kasvamisesta. (Friman 2004.)

Tutkimuksen toteuttaminen ja eettiset kysymykset

Saattohoidon koulutus-, tutkimus- ja kehittämisprojektiin (2006–2008) liittyvien erillistutkimusten aineistonkeruun suoritti kokonaisuudessaan projektin johtajana toiminut TtT Hilikka Sand. Tutkimusosio B:n (*Saattohoidon henkilöstön ammatillinen kasvu ja lisäkoulutus*) seurantatutkimukseen liittyvien kirjallisten kyselyjen ja yksilöhaastattelujen avulla kartoitettiin hoitokodin henkilöstön käsityksiä kuolevan potilaan hoitotyöstä, hoidon arvoista sekä omasta osaamisesta ja mahdollisuuksista toteuttaa hyvän hoidon periaatteita ja kehittyä ammatillisesti. Projektin aikana tehdyissä haastatteluisissa ja tutkimuskeskusteluissa käytiin lisäksi läpi henkilöstön koulutustarpeita sekä täydennys- ja lisäkoulutukseen osallistumisen motiiveja ja mahdollisuuksia. Seurantatutkimuksen B tarkastelujakohtana olivat vuodet 2006–2009. Tutkimukseen B osallistui kaiken kaikkiaan seitsemäntoista (n=17) saattohoidon eri tehtävissä toimivaa henkilöä. Saattohoitoon osallistuvilla oli työkokemusta myös muissa terveydenhuollon tehtävissä, mikä antoi syvyyttä tutkimuksessa saatuu tietoon.

Tutkimukseen B osallistuneet henkilöt olivat yhtä nuorempaa lukuun ottamatta yli 35-vuotiaita naisia. Tässä artikkelissa tarkasteltu empiirinen aineisto rajautuu kuuden saattohoitajan ja kahden johto- ja asiantuntijatehtävissä toimineen avainhenkilön teemahaastatteluun sekä hoitotyöhön osallistuviin kohdistetun kyselyaineiston (n=11) avoimiin kysymyksiin. Haastatellut hoitajat olivat tehneet saattohoitotyötä usean vuoden ajan. Analyysimenetelmänä käytettiin laadullista sisällönanalyysiä. Aluksi tutkimustehtävän kannalta merkityksellisiä ilmauksia teemoiteltiin ja luokiteltiin. Taustateoria toimi apuna analyysin etenemisessä. Pyrkimyksenä ei ollut testata teoriaa, vaan tavoitetaan uudenlaisia ajattelutapoja teorian ja empirian vuoropuhelun kautta.

Saattohoitajan ammatillisen kasvun kysymykset osoittautuivat metodologisesti haastaviksi ja moniulotteisiksi. Erityyppisten määrällisten ja laadullisten ilmiöiden tavoittaminen edellyttää erilaisia metodologisia näkökulmia. Tutkimuksen painopisteenä oli kasvu- ja kehittämisprosessien laadullisten merkitysten avaaminen. Tällöin ilmiöitä tarkastellaan lähinnä yksilöllisten merkitysten kautta, joiden kuitenkin nähdään muodostuvan sosiallisissa ja kulttuurisissa kontekstissaan toimin-

takäytäntöihin ja yhteiskunnallisiin rakenteisiin linkittyen.

Laadullisessa tutkimuksessa kiinnostus kohdistuu tiedonantajien subjektiiviseen ja kompleksiseen kokemukseen ja tulkintaan todellisuuden ilmiöistä (Kvale 1996, 11, 52). Tutkittava ilmiö on vahvasti arvosidonnainen. Jo käsite kehittämistutkimus sisältää tausta-ajatuksen siitä, että on jotakin arvokasta, joka voidaan tutkimuksen keinoin tavoittaa. Ei ole itsestäänselvyys, millaista muutosta voidaan kutsua kehitykseksi ja millaista toimintaa kehittämiseksi, vaan hyvän tunnistaminen edellyttää eettistä pohdintaa. Myös hoitokoti tutkimuksen kontekstina luo omat arvonäkökulmansa tutkimukseen: Mitä on hyvä saattohoito ja mitkä ovat hyvän hoidon kriteereitä (ks. Sand 2003)? Myös ammatillisen kasvun käsitteessä on sisäänrakennettuna arvonäkökulma: Mihin perustuu käsitys ammatillisesta kasvusta tai miten määritellään yksilön kasvun päämäärä ylipäätään? Ymmärrän yksilön kasvun kokonaisvaltaisena ja elinikäisenä prosessina, johon ammatillinen kasvu keskeisesti kytkeytyy (Törmä 1996, 119).

Tutkimus sisältää esiymmärrystä, joka liittyy sekä eri tieteenalojen traditioihin että tutkimuskohteen ja tutkijoiden kohtaamiseen. Yksi keskeinen lähtökohta eettisille valinnoille on tutkijoiden ihmiskäsitys. On tärkeää tehdä oikeutta tutkittavien toimijuudelle ja yksilöllisille merkityksille – ihmisen intentionaalisuudelle. Toisaalta tulee tunnistaa myös ne sosiaaliset ja yhteiskunnalliset reunaehdot, joiden puitteissa yksilöt toimivat sekä rakentavat identiteettiään ja näkemyksiään. Hoitokodin henkilökunta oli motivoitunut osallistumaan tutkimukseen ja saamaan äänensä kuuluviin. Pyrittäessä tavoittamaan moniäänisyyttä ja asioiden moniulotteisuutta näkökulmana ei voi olla yhden totuuden etsiminen. Tutkijan haasteena on kuitenkin tulkintojen pätevyyden perusteleva ja johtopäätösten vakuuttavuus.

Hoitajien näkemys ammatillisuudesta ja ammatillisesta kasvusta

Hoitajat erittelivät näkemystään ammatillisuudesta ja ammatillisesta kasvusta eri näkökulmista. Osa heistä analysoi ammatillisuuttaan ja siihen vaikuttavia tekijöitä hyvinkin tarkasti ja syvällisesti, toiset vastasivat kysymyksiin määritelmänomaisesti. Ammatillista kasvua mahdollistavina tekijöinä tuli esiin sekä yksilön pyrkimys tunnistaa ja edis-

tää ammatillisuuttaan että työyhteisön ja työn organisoinnin merkitys. Erityisesti potilastyön ja siitä saadun palautteen katsottiin antavan oppimisen mahdollisuuksia. Työssä saavutettua kokemuksellista tietotaitoa arvostettiin, ja sen jakamista työyhteisössä haluttiin kehittää. Saattohoitajan työtä kuvattiin kokonaisvaltaisena, hoitajan kannalta sekä paljon vaativana että antavana.

Tutkimukseen osallistuneet hoitajat ja erityisesti esimiesasemassa toimivat katsoivat, että hoitajan ammatillisuuden lähtökohtana on oltava vahva kliininen osaaminen. Kuolevien hoidossa ei saa pelätä kliinisiä hoitotoimenpiteitä, vaan ne tulee osata rutiininomaisesti, jotta tilaa jää tilanneherkkydelle ja empatialle. Hoitamisen tietotaidon rinnalla korostettiin ihmisten kohtaamiseen liittyviä valmiuksia. Saattohoitajan työ nähtiin keskeisesti tunnetyönä ja välittämisenä, mihin liittyi mainintoja työn eettisyydestä ja vastuullisuudesta. Hoitajat toivat esiin myös itseohjautuvuuden, ongelmanratkaisukyvyyn ja valmiuden itsenäiseen päätöksentekoon nopeasti muuttuvissa tilanteissa, mikä edellyttää vankkaa kliinistä osaamista. Itseohjautuvuuteen liittyvät maininnat ammattitaidon vastuullisesta kehittämisestä, ihmisenä kasvamisesta ja itsestä huolehtimisesta. Myös kollegiaalisuus ja sosiaaliset taidot nähtiin tärkeänä osana ammatillisuutta. Johtajat ja esimiesasemassa olevat hoitajat korostivat hoitotyön laadun kehittämistä ja työyhteisötaitoja ammatillisuuden määrittelyssä selvemmin kuin muut, mutta muilta osin ammatillisuuden määrittelyssä ei ollut selviä eroja. Kyseisessä hoitokodissa myös lähiesimiehet osallistuivat hoitotyöhön.

Hoitoon osallistuva henkilökunta (N=11) määritteli, mitä ammatillisuus heidän mielestään merkitsee (taulukko 1).

Ammatillisuuden määrittelyssä tuli esiin useita työn eettisyyteen liittyviä merkityksiä kuten työn vastuullisuuden kokemus, ihmisten kunnioitus ja oman työn arvostaminen. Taulukossa on eritelty erityisesti eettisyyteen liittyviä ilmauksia, vaikka eettisyys toisaalta sisältyy kaikkiin muihinkin ammatillisuuden luokkiin. Yksi haastatelluista hoitajista mainitsi eettisen pohdinnan ja herkän oman tunnon keskeisenä ammatillisuuteen liittyvänä ominaisuutena. Hänen mukaansa ihmisenä olemisen peruskysymykset tulevat esiin jokapäiväisessä arkityössä. Työntekijöiden vastuullisuutta kuvastaa erään hoitajan kommentti: *”Täällä ne tarjottimet vaan kulkee, vaikka johtajia ei näkyisi mail-la halmeilla...”*

Taulukko 1. Ammatillisuuden sisältöalueet hoitoon osallistuvan henkilöstön määrittäminä kyselyaineistossa (N=11).

Ammatillisuus pelkistettyinä ilmauksina	Ammatillisuus luokiteltuna
laadukas hoitotyö, tietotaidon ylläpitäminen, itsenäinen tiedonhankinta ja päätöksenteko, tarkkuus esimerkiksi lääkähoidossa, teorian soveltaminen käytäntöön, oman toiminnan hallinta ylläpitävissä tilanteissa	Hoitamisen tietotaito
potilaiden auttaminen ensisijaista, ihmisten kohtaamisen herkkyyks, omaisten tunteiden tulkitseminen, potilaiden ja omaisten tukeminen, empatia, läsnäolo vs. itsesuojelu ja etäisyyden ottaminen, oman persoonan käyttäminen työssä	Potilaiden ja perheiden kohtaaminen tunnetyönä
ammattillisuus edellyttää jatkuvaa kasvamista, luovuus ja ongelmanratkaisu potilastyössä, itsestä huolehtiminen, omien tunteiden käsittely, oman keskeneräisyyden hyväksyminen, epävarmuuden sietäminen, työhyvinvoinnin kehittäminen, koulutukseen osallistuminen	Ihmisenä ja ammattilaisena kasvaminen
kollegiaalisuuden tunnistaminen ja arvostaminen, omien vahvuuksien tunnistaminen työyhteisössä, tietotaidon jakaminen, luottamus, avoimuus, avun pyytäminen, kriittinen palaute – asiat käsitellään asioina, tilannetaju ja joustavuus	Työyhteisötaidot
ammattillinen hoitovastuu, oman ammatin arvostaminen, kunnioitus itseä ja työkavereita kohtaan, ihmisten kohtelu tasavertaisina yksilöinä, aito tapa tehdä työtä – lämpö ja ilo, elämäntarkkailu ja asenteet	Eettisyys

Hoitajat näkivät koulutuksen tärkeänä ammatillisen kasvun edistäjänä, koska se antaa valmiuksia tarkastella asioita laaja-alaisesti ja avaa uusia näkökulmia. Samalla korostettiin elämäntarkkailusta, maalaisjärkeä ja koulutuksen kautta saadun tietotaidon soveltamista kokemustietoon. Koulutuksen ei nähty automaattisesti muuttavan työtä, vaan uuden tiedon aktiivista linkittämistä arkityöhön pidettiin tärkeänä. Hoitajat osallistuiivat aktiivisesti lyhytkestoisiiin koulutuksiin ja kouluttautumiseen rohkaistiin johdon taholta. Toisaalta hoitajien toi-

veiden mukaista laadukasta ja pitkäjänteistä koulutusta ei useinkaan ollut tarjolla.

Työyhteisökysymykset nousivat haastatteluisa esiin keskeisenä ammatilliseen kasvuun liittyvänä teemana. Yksi haastatelluista ilmaisi asian niin, että saattohoitotyö sinänsä ei luo toivotonmuuden tunnetta, vaan ratkaisevaa on työilmapiiri. Huono työilmapiiri voi aiheuttaa väsymystä ja rutiininomaista suhtautumista työhön. Selvittämättömät ristiriidat aiheuttavat erityisiä paineita joustavuuteen ja venymiseen, mikä lisää työn kuor-

mittavuutta. Työyhteisössä nähtiin myös positiivinen ulottuvuus, kuten eräs hoitaja asian ilmaisee: *”Me ollaan kaikki täällä sellasia ainutlaatuisia ihmisiä; erilaisia – kuinka mukavaa se on.”*

Hoitajien suhde työyhteisöön näyttäytyi seurantajakson eri vaiheissa muuttavana ja ristiriitaisenakin. Ongelmista huolimatta kiitettiin sitä, että hoitokoti mahdollistaa itsenäisen työtteen ja työkalvereilta saa tukea.

Täällä on rajaton mahdollisuus... saa tehdä ja olla sillai välillä hullusti luova – luotettiin siihen, että osaan arvioida tilanteen.

...ammattitaito tulee parhaiten esiin, kun ei sidota mihinkään rooliin.

Työyhteisön perusongelmaksi työntekijät tunsivat sen, ettei vuorovaikutus ole riittävän avointa. Siten omat vaikuttamismahdollisuudet jäävät toivottua vähäisemmiksi ja oman työn kehittäminen sekä arkityöhön liittyvä päätöksenteko vaikeutuvat. Eräs hoitaja näki tilanteessa myös oppimisen mahdollisuuden: On tärkeää pohtia oikean ja hyvän toimintatavan kriteereitä ja tehdä omat johtopäätökset. Omakohtaisia vaikeita kokemuksia ja niiden työstämistä pidettiin ammatillisen kasvun kannalta arvokkaina. Ne olivat vahvistaneet ja lisänneet luottamusta omaan harkintakykyyn. Kaiken kaikkiaan parempi tiedonkulku ja organisaation eri toimijoiden arvostaminen loisi hoitajien mukaan tarpeellista yhteisöllisyyden tunnetta. Hyvän johtamisen merkitystä korostivat sekä työntekijät että esimiehet. Selkeä johtajavastuu nähtiin tärkeänä pienessäkin yksikössä.

Hoitotyö ja itsetuntemus voimaannuttavina tekijöinä

Hoitajat olivat innostuneita työstään ja työhönsä sitoutuneita. Hoitokotiin oli hakeuduttu juuri siksi, että työ on ammatillisesti haasteellista ja itsenäisen työtteen mahdollistavaa.

Pystyn toteuttamaan osaamistani, nautin haasteellisesta työstä.

Halusin päästä toteuttamaan unelmaani eli tehdä työtä, jota todella halusin...

Halusin itsekin kuulua siihen laadukkaaseen tiimiin.

Myös hoitokodin arvot koettiin oikeiksi ja niiden

koettiin toteutuvan arkoitoinnassa. Hoitajat toivat esiin, että hoitokodissa potilaalle on aikaa ja hoitoa voidaan toteuttaa yksilöllisemmin ja persoonallisemmalla työotteella kuin suuren sairaalan vuodeosastolla. *”...haluan työskennellä paikassa, jossa on mahdollista hoitaa ihmistä myös läsnäololla.”* Hoitohenkilökunta oli yksimielistä sen suhteen, että he tekevät työnsä hyvin. Työ itsessään ja osaava henkilökunta koettiin voimavarana. Se, että kokee tekevänsä hoitotyön hyvin, antaa hoitajalle voimia: *”Ollaan ylpeitä siitä, että hoidetaan potilaat ja perheet hyvin, se on etuoikeus ja oma voimavara.”*

Aineistoissa korostui tunteiden tunnistamisen ja hallinnan merkitys saattohoitajan keskeisenä ammatillisena piirteenä (ks. Sand 2003; Tikkamäki 2007). Hoitajat näkivät tärkeänä omien tunteidensa erottamisen potilaan ja omaisten tunteista. Tunteiden tunnistaminen mahdollistaa myös etäännyttämisen kuormittavista tilanteista. Työssä jaksamisen edellytyksenä nähtiin myös se, että saattohoitaja elää omaa elämäänsä työn ulkopuolella. Suhtautuminen kuolemaan koettiin yhtenä keskeisenä työstettävänä asiana. Potilaiden elämänsä kohtaus kuolemaan lähestyessä kuvattiin paradoksaalisena ja uuvuttavana kokemuksena, joka edellyttää omakohtaista työstämistä. Eräs hoitaja oli kokenut voimaannuttavana oivalluksen, että saattohoitotyö ja jopa kuoleminen voivat olla positiivisia, elämään kuuluvia asioita.

Ammatillisen kasvun yhtenä keskeisenä näkökulmana lähes jokainen hoitaja toi esiin itsetuntemuksen tärkeyden. Myös työssä jaksamisen kannalta nähtiin tärkeänä se, että jokainen työyhteisön jäsen oppii tunnistamaan vahvuutensa ja arvostamaan niitä, ja toisaalta sietää keskeneräisyyttä. Hyvä itsetuntemus nähtiin edellytyksenä itsestä huolehtimiselle ja liiallisen uupumisen tunnistamiselle: *”Sopivalla kohtaa otat ittestäs kiinni.”*

Työnohjaus – toiveena uusia näkökulmia ja vertaistukea avoimesti sekä luottamuksella

Henkilöstön koulutuskorteista ilmeni, että työnohjaukseen oli osallistuttu eniten muuhun koulutukseen verrattuna. Joillekin hoitajille se oli ollut lähes ainoa kouluttautumisen muoto. Työnohjausta on järjestetty hoitokodissa säännöllisesti, ja se on tarkoitettu koko henkilökunnalle. Esimiesasemassa olevien osallistuminen on ollut aktiivi-

sempaa kuin muiden hoitajien. Kyselyaineistossa noin puolet hoitajista ilmoitti osallistuneensa vain harvoin työnohjaukseen. Synä tuotiin esiin työvuorot, negatiiviset kokemukset työnohjauksesta ja henkilökohtaiset syyt.

Työnohjaukseen kohdentui suuria ja moniulotteisia odotuksia. Hoitajat toivoivat mahdollisuutta tunteiden purkamiseen, työyhteisön ongelmatilanteiden ratkaisemista sekä asiantuntijatieta ja syvällistä pohdintaa potilastyöhön ja omaisten kohtaamiseen liittyen. Ryhmäohjauksen lisäksi toivottiin yksilöllistä ohjausta.

Työnohjaus on itsetuntemuksen kehittämistä; pystyy käsittelemään senhetkiset askarruttavat asiat, jotka liittyvät potilastyöhön ja työyhteisöön.

Työnohjaus liittyy jaksamiseen, tunnepuoleen ja sen selvittämiseen, miksi minusta tuntuu tällaiselta.

Toteutuneeseen työnohjaukseen hoitajat suhtautuivat ristiriitaisesti. Useimmat kokivat työnohjauksen ainakin joiltain osin antoisaksi. Erityisesti vaikeiden potilastapausten ja omien tunteiden käsittelyn hoitajat kokivat merkityksellisenä. Työnohjaustilanteiden koettiin antaneen mahdollisuuden vertaistukeen ja työnohjaajan uusien näkökulmien katsottiin rikastuttaneen keskustelua.

...työnohjauksesta tuli rohkaisua, asiat järjestyvät, toivottomuuden tunne väheni.

...sen avulla löysi itsestään uusia ulottuvuuksia...

Mitä enempi itseään pystyy tunnistamaan, sen paremmin tekee työnsä.

Toisaalta työnohjauksen koettiin palvelevan vain niitä, jotka olivat verbaalisesti lahjakkaita ja uskalsivat avata suunsa ryhmässä. Myöskään ajallisesti ohjaus ei aina palvellut työssä eteen tulevia ongelmatilanteita.

Kaikki ei halua puhua. Se vaikuttaa, ketä istuu paikalla.

Usein parasta työnohjausta saan, kun keskustelen ja puran tuntemuksiani työtovereiden kanssa heti akuutissa tilanteessa.

Työnohjaajan toivottiin aktivoivan kaikkia osallistujia, mutta toisaalta korostettiin myös omaa vastuuta: *"Osaammeko hyödyntää työnohjaajamme?"*

Esimiesasemassa toimivat kokivat työnohjauksen selvästi positiivisemmin kuin muu henkilökunta ja kokivat saaneensa ohjauksesta voimavaroja ja tukea itselleen. Hoitokodin johtajan mukaan työnohjauksessa *"uskalletaan puhua oikeista asioista"*. Aineistoissa tuli esiin keskinäisen luottamuksen merkitys työnohjauksen toimivuuden edellytyksenä. Työyhteisön ristiriitojen koettiin heijastuvan juuri ohjauskeskusteluihin. Useat työntekijät toivat esiin, että niissä ei keskusteltu avoimesti tai riittävän syvällisesti työn ja työyhteisön akuuteista ongelmista, vaan työnohjaus toimi liiaksi esimiesten ehdoilla. Työnohjaajalta toivottiin neutraalia suhtautumista ristiriitoihin. Työnohjauksen sisällöstä, järjestämistavasta ja merkityksestä ei oltu yksimielisiä, mutta sen koettiin kuuluvan työyhteisön toimintaan miltei itsensänselvyytenä.

Ammatillinen identiteetti, osallisuus ja toimijuus ammatillisen kasvun päämäärinä ja välineinä

Työssä koetut vaikuttamisen mahdollisuudet ja työyhteisön toimivuus muodostuivat keskeisiksi teemoiksi ammatillisen kasvun näkökulmasta. Aineistossa nousivat esiin koko työyhteisöä koskettavat kommunikaatioon ja tiedon jakamiseen liittyvät kysymykset. Aineiston pohjalta voidaan päätellä, että epätarkoituksenmukaiseksi tai epäoikeudenmukaiseksi koettu toimintakulttuuri voi rajata sekä yksilöiden toimintamahdollisuuksia että koko työyhteisön kehittymisen edellytyksiä. Yksilön näkökulmasta osallisuuden ja toimijuuden kokeminen on vahvasti myös identiteettiin vaikuttava tekijä. Hoitajien kokemukset omien vaikuttamismahdollisuuksien rajallisuudesta ja epävarmasta kiinnittymisestä työyhteisöön tai organisaatioon ovat yhdenmukaisia viimeaikaisten työelämän muutoksia koskevien tutkimusten kanssa (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006; Hänninen 2009; Tikkamäki 2006; Wenger 1999).

Työelämän murrosvaiheissa yksilön identiteetillä ja identiteettityöskentelyllä on aiempaa suurempi merkitys. Työntekijältä edellytetään oman osaamisensa näkyväksi tekemistä, mutta myös kykyä suojella itseään uupumiselta ja turhautumiselta. Yksilön tietoisuus siitä, kuka olen, miksi haluan tulla ja mikä on paikkani yhteisössä, on edellytys hyvinvoinnille ja kasvuun muuttuvien vaatimusten keskellä. Osallisuuden kokemus työyhteis-

sössä voimaannuttaa työntekijää ja ilmenee aktiivisena toimijuutena. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006; Hänninen 2009.) Saattohoitajat olivat varsin tietoisia itsetuntemuksen ja itsensä arvostamisen merkityksestä ja sen yhteydestä kollegiaaliseen hoitotyöhön sekä kuormittavilta tekijöiltä suojautumiseen. He kokivat olevansa omalla paikallaan saattohoitotyössä ja omaavansa työn edellyttämiä ominaisuuksia ja pätevyyttä.

Pakottava työkuultuuri ja kiireisyys voivat laa- maannuttaa yksilön äänen ja kapeuttaa toimijuutta. Tämä tuli esiin, kun hoitajat puhuivat työn ruti- noitumisesta ja toisaalta hyvän hoitotyön haas- teellisuudesta. Hännisen (2009) mukaan työnteki- jät voivat tarvita tukea identiteettityölleen suhteessa itseensä, työyhteisön jäseniin ja työorga- nisaatioon. Ammatillinen identiteetti on osa hen- kilökohtaista identiteettiä ja se muokkautuu erään- laisessa neuvottelusuhteessa henkilökohtaisen identiteetin eri kerrosten kanssa, jotka ovat vah- vasti emotionaalisia. Tällainen identiteettityösken- tely vaatii paljon aikaa ja on sidoksissa yksilön elämäntilanteeseen. Tästä näkökulmasta voisi työnohjaukselle löytyä selkeämpi rooli työnteki- jöiden subjektiivisuuden ja toimijuuden tukijana. Työ- ohjauksessa tulisi olla tilaa avoimelle reflektoin- nille, jolloin voidaan kiireettömässä tilanteessa avata työprosessien ja työyhteisön solmukohtia. Tällöin voidaan kuulla eri toimijoiden näkemyksiä, vahvistaa yhteisiä tavoitteita ja rakentaa uusia käytäntöjä.

Paunonen-Ilmosen (2001, 141–142) mukaan työntekijän persoonallisuuden ja persoonallisen työtavan tukeminen ja rikastaminen ovat keskei- siä työnohjauksen tavoitteita. Aiempien tutkimus- ten mukaan työnohjaukseen osallistuneet ovat koke- neet ammatti-identiteettinsä vahvistuneen ja kä- sityksensä itsestään muuttuneen realistisemmaksi ja itsenäisemmäksi. Kun itsensä hyväksyminen lisääntyy, energiaa vapautuu minuuden ihanne- kuvan tavoittelusta varsinaiseen työhön.

Hoitokodin hoitohenkilökunta määritteli amma- tillisuuttaan ja toimijuuttaan varsin samansuun- taisesti. Samoin kuin Tikkamäen (2006) aineistos- sa korostui tässäkin saattohoitotyön vaativuus ja antoisuus sekä odotus vaikuttamismahdollisuuk- sista oman työn suhteen. Vaikuttamisen esteinä näyttäytyivät työn intensiivisyys ja kuormittavuus sekä toisaalta organisaatioon ja työyhteisöön liit- tyvät rajoittavat tekijät. Kuten Tikkamäki (mt. 338) toteaa, epätasapaino työn vaativuuden ja koettu- jen vaikutusmahdollisuuksien välillä voi vieraan-

nuttaa työstä ja työyhteisöstä. Tällöin vaarana on Wengerin (1999) kuvaama esineellistymisen pro- sessi, jossa käytännöt ja menettelytavat rutinoi- tuvat ja alkavat säädellä toimintaa epätarkoituk- senmukaisesti. Toisaalta toimijuuden lisääntymi- nen voimaannuttaa ammatillisesti ja henkilökohtais- taisesti, mutta toinen kysymys on se, miten orga- nisaatiossa halutaan valtaa ja vastuuta jakaa.

Yksi este työntekijöiden voimaantumiseen voi olla tiedonkulun rajoittuneisuus ja vaikuttamis- mahdollisuuksien kapeutuminen. Asiantuntijatie- don rakentumisen esteet liittyvät usein organisa- tion hierarkkisiin suhteisiin ja vakiintuneisiin ta- poihin, jotka saattavat olla osittain tiedostamatto- mia. Ongelmalliseksi koettu toimintakuultuuri saat- taa olla seurausta joidenkin työntekijöiden toimin- tatavoista ja ihmisten keskinäisistä suhteista, jot- ka heijastuvat koko yhteisöön. Myös liiallinen itse- ohjautuvuuden korostaminen voi väärin ymmär- rettyinä estää kollegiaalista tiedon jakamista ja ai- toa kysymistä. (Parviainen 2006, 168–169.)

Yksi keino kehittää työyhteisön jäsenten toimi- juutta on keskinäisen palautteen antamisen tehos- taminen. Rakentavat palautteen antamisen käytän- nöt ovat tärkeitä sekä työviihtyvyyden että osaa- misen kannalta. Työprosesseja arvioivaa palautet- ta voivat antaa sekä kollegat että esimiehet, ja palaute tulisi antaa selkeästi, rohkeasti ja arvosta- vasti. Kun palautetta saadaan eri lähteistä, vas- taanottaja voi sen pohjalta myös itse arvioida toi- mintansa ja asettaa oppimistavoitteita. Kun pala- utteen antamisesta tehdään vakiintunut käytän- tö, voidaan löytää pitkäjänteisiä toimintamalleja. ”Yhteisen suunnan etsiminen, hyvään nykyhet- keen pyrkiminen ja jännitteiden hallinta ovat jat- kuvia prosesseja, jotka painottuvat työyhteisön tilanteissa eri tavoin”. (Venninen 2009.)

Ammatillisen kasvun mahdollisuudet kytkey- tyvät työn organisointiin ja sen muutoksiin. Tik- kamäen erityyppisiä työelämän organisaatioita tar- kastelevan tutkimuksen mukaan organisaatiomu- tokset koettiin toisaalta mielenkiintoisina haastei- na, toisaalta stressiä aiheuttavina rasitteina. Muu- tokset haastavat kyseenalaistamaan totuttuja käy- täntöjä ja pohtimaan mahdollisia vaihtoehtoisia toimintamalleja. Totutuista malleista luopuminen ja tuntematonta kohti eteneminen herättää helposti negatiivisia tunteita ja vastustusta. Keskeistä on- kin se, miten muutosta ohjataan ja tuetaan. Sosi- aalisella tuella on ratkaiseva merkitys sille, koe- taanko muutos positiivisena haasteena vai pakol- lisena rasitteena. (Tikkamäki 2006, 337.)

Kasvun ja kehittämisen solmuja avaamaan

Samoin kuin Sandin (2003) ja Tikkamäen (2006) tutkimuksissa, myös tässä tutkimuksessa korostui hoitajien kokemus saattohoitotyöstä henkisesti kuormittavana tunnetyönä. Hoitajat korostivat erilaisten ihmisten kohtaamisen ainutkertaisuutta ja sen luomaa haastetta, jonka koettiin olevan ”työn suola”. Koulutukselta odotettiin apua erilaisten kulttuuritaustojen ymmärtämiseen ja erilaisten ihmisten kanssa kommunikointiin. Hoitajilla oli selvä tavoite luoda hyviä hoitosuhteita haastavissakin tilanteissa ja vastata sekä potilaiden että omaisten vaihteleviin tarpeisiin. Toisaalta hoitajat tiedostivat tämän tavoitteen kuormittavuuden.

Työnohjaukseen kohdistui odotuksia sekä ammatillisen kasvun suhteen että työyhteisön ongelmien ratkaisijana. Työnohjauksen sisältöjä ja menetelmiä voisikin kehittää joustavammiksi, jotta se vastaisi muuttuviin tarpeisiin. Työnohjauksen tulisi toimia luottamuksellisen keskustelun foorumina, jossa kuormittavia asioita voidaan purkaa ja siten vapauttaa energiaa työn kehittämiseen. Samalla ryhmäkeskustelut voivat toimia työn arvioinnin tilana, jossa kykyä kriittiseen ajatteluun ja rakentavaan palautteen antamiseen voidaan kehittää (ks. Tikkamäki 2006, 303–304, 352–353). Työnohjauksen kehittäminen liittyy yleisemmällä tasolla työn organisointiin sekä työntekijän ja työnantajan väliseen vastuunjakoon. Näiden kysymysten avaaminen toisi läpinäkyvyyttä työyhteisön toimintaan, mikä puolestaan mahdollistaisi konkreettisten käytänteiden systemaattisen kehittämisen.

Keskinäinen luottamus on yksi avaintekijä kollektiivisen asiantuntijuuden ja ammatillisen identiteetin kehittymisen suhteen. Luottamus on kokemuksellista ja näin ollen sen olemassaoloa tai puutetta työyhteisössä ei voida objektiivisesti mitata ja järkisyillä perustella. Luottamus syntyy usein silloin, kun toinen pyytää apua ja siten osoittaa arvostusta toisen asiantuntijuudelle. Vaikka luottamus on vastavuoroista, se ei perustu symmetrisen kaupankäynnin periaatteelle; luottamuksellisessa suhteessa ei lasketa vaihdettavien asioiden arvoa. Luottamuksen tunne kypsyy yhteisössä vähitellen ja se ilmenee turvallisuuden ja helpotuksen tunteina. Toisaalta luottamus rikkoutuu helposti. Keskinäinen kilpailu saattaa herättää kateutta, mikä on omiaan rikkomaan luottamuksellista ilmapiiriä. (Parviainen 2006, 170–172.)

Työyhteisön solmujen ja lukkiutuneen kommunikaation avaamiseen voitaisiin soveltaa erilaisia taiteen muotoja. Esimerkiksi sosiodraaman keinoin voidaan löytää uusi ulottuvuus ristiriitojen käsittelyyn ja luovaan ratkaisemiseen. Narratiivisen työskentelyn on koettu edistävän työntekijöiden itsetuntemusta ja voimaantumista sekä luovan ymmärrystä ammatilliseen kasvuun vaikuttavista tekijöistä. Kerrotut kasvutarinat voivat paljastaa työstä ja työyhteisöstä piirteitä, jotka eivät muuten tulisi havaituiksi. Taiteen avulla voidaan rakentaa uusia mielikuvia itsestä ja työyhteisöstä, ja näitä symbolisia kuvia voidaan käyttää uudenlaisten toimintamallien rakentamisessa. (Fontell 2007; Håkämies 2007; Hänninen 2009.)

Hoito- ja kasvatustyön yhdistyminen taiteeseen nähdään usein vastakohtana tieteelliselle toiminnalle. Toisaalta taiteen ja tieteen paljastamat totuudet voidaan nähdä laadullisesti erilaisina, mutta ei välttämättä eriarvoisina. Taide saa aikaan ’esteettisen kokemuksen’ (Dewey 1987, 60–62, 253) ja siten koskettaa ihmisen minuutta syvemmin kuin tieteellinen toiminta. Esteettinen kokemus voi avata todellisuudesta uusia arkikokemukseen verrattuna syvempiä ja aidompia merkityksiä. Esimerkiksi draamaa voidaan tarkastella todellisuuden metaforana. Puolimatkan (1999) mukaan kasvatuksen tehtävä on auttaa kasvatettavia löytämään itsensä muiden ihmisten yhteydessä ja toteuttamaan inhimillisen potentiaalinsa osallistuen kulttuurin kehittämiseen. (Håkämies 2007, 66–68; Puolimatka 1999, 88–89.)

Saattohoitotyö edellyttää korkeaa ammatillisuutta ja selkeää identiteettiä, jotka ilmenevät sitoutumisena kuolevan potilaan hyvään hoitamiseen. Ammatillisen identiteetin kehittyminen voidaan Wengerin ajattelun pohjalta ymmärtää joksikin tulemisena yhteisöön kuulumisen ja sen käytänteisiin osallistumisen kautta. Olennaista on se, tukeeko yhteisö jokaisen jäsenensä kasvua omaksi itsekseen ja hyväksi saattohoitajaksi. Hyvän ammatillisen kasvun mahdollistaa työyhteisön jäsenen arvostava ja välittävä suhde potilaisiin ja omaisiin sekä kollegoihin ja itseensä. Tästä näkökulmasta hyväksi hoitajaksi voi kasvaa vain hyvässä hoitoyhteisössä. On tärkeää, että saattohoitajien ammatillisen kasvun pyrkimykset otetaan entistä paremmin huomioon myös tarkoituksenmukaisen henkilöstökoulutuksen ja ohjauksen suunnittelussa sekä toteutuksessa.

Lähteet

- Benner, P., Tanner, C.A. & Chesla, C.A. (1999). *Asiantuntijuus hoitotyössä. Hoitotyö, päätelykyky ja etiikka*. Suom. P. Nieminen. Helsinki: WSOY.
- Boud, D. (2005). Work and learning: some challenges for practice. Teoksessa E. Poikela (toim.) *Osaaminen ja kokemus*. Tampere University Press, 181–199.
- Dewey, J. (1987). Art as experience. Teoksessa J.A. Boydston (toim.) Dewey J.: *The later works*, vol 10. Carbondale: Southern Illinois University Press.
- Eteläpelto, A. (1997). Asiantuntijuuden muuttuvat määritykset. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) *Muuttuva asiantuntijuus*. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto, 86–102.
- Eteläpelto A. & Vähäsantanen K. (2006). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 26–49.
- Fontell, T. (2007). Taide ja henkilöstökoulutus. *Aikuiskasvatus* 27(2), 134–138.
- Friman, M. (2004). Hyveellisyys asiantuntijan mahdollisuutena. Teoksessa *Ammattikorkeakouluetiikka*. Opetusministeriön julkaisuja 2004: 30, 136–144.
- Hakkarainen, K. (2000). Oppiminen osallistumisen prosessina. *Aikuiskasvatus* 20(2), 84–98.
- Häkämies, A. (2007). *Metodilla on merkitys – muodolla on mieli. Draamatyöskentely mielenterveyshoitotyön ammattikorkeakouluopinnoissa*. Acta Universitatis Tamperensis 1253.
- Hänninen, S. (2009). Voimaantumisen tarinat subjektiivisuuden vahvistajana. *Aikuiskasvatus* 29(1), 4–13.
- Kvale, S. (1996). *Interviews. An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Lave J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Harvard University Press.
- Parviainen, J. (2006). Kollektiivinen tiedonrakentaminen asiantuntijatyössä. Teoksessa J. Parviainen (toim.) *Kollektiivinen asiantuntijuus*. Tampere University Press, 155–187.
- Paunonen-Ilmonen, M. (2001). *Työnohjaus. Toiminnan laadunhallinnan varmistaja*. Helsinki: WSOY.
- Puolimatka, T. (1999). *Kasvatuksen mahdollisuudet ja rajat: minuuden rakentamisen filosofia*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Ruohotie, P. (2006). Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 106–122.
- Sand, H. (2003). *Sateenkaaren päästä löytyy kultaa. Tutkimus suomalaisesta saattohoidosta*. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 919.
- Sand, H. & Törmä, S. (2009). *Saattohoidon koulutus-, tutkimus- ja kehittämisprojekti 2006–2008*. Saattohoidon kehittämistutkimus I. Seurantatutkimuksen loppuraportti. TutkimusosioB.
- Tikkamäki, K. (2006). *Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen*. Tampere University Press.
- Tikkamäki, K. (2007). Tunnetyössä oppiminen – tarkastelussa saattohoitajan työ. *Aikuiskasvatus* 27(4), 256–265.
- Tynjälä, P. (2008). Työelämän asiantuntijuus ja korkeakoulupedagogiikka. *Aikuiskasvatus* 28(2), 124–127.
- Törmä, S. (1996). *Kasvun mahdollisuus. Kasvu-prosessin ja kasvatuksen eettisten perusteiden tarkastelua George Herbert Meadin ja John Deweyn ajattelun avulla*. Acta Universitatis Tamperensis 496.
- Venninen, T. (2009). Koskenlaskua työyhteisössä. *Aikuiskasvatus* 29(1), 12–21.
- Wenger, E. (1999). *Communities of practice. Learning, meaning, and identity*. New York: Cambridge University Press.

Artikkeli saapui toimitukseen 7.10.2009.
Se hyväksyttiin julkaistavaksi toimituskunnan kokouksessa 20.1.2010.