

Leena Huuhilo

Tanja Sänkiaho

HYVÄ KELLO KAUAS KUULUU Vetovoimaa kotihoitoon hyvällä opiskelijaohjauksella

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomikoulutus

2021



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Leena Huuhilo, Tanja Sänkiaho
Työn nimi	HYVÄ KELLO KAUAS KUULUU. Vetovoimaa kotihoitoon hyvällä opiskelijaohjauksella
Toimeksiantaja	Kymenlaakson sosiaalipalveluiden kuntayhtymä (Kymsote)
Vuosi	2021
Sivut	39 sivua, liitteitä 13 sivua
Työn ohjaaja	Marko Raitanen

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kiinnittää huomiota kotihoidossa työosaoppimisessa olevien lähihoitajaopiskelijoiden laadukkaaseen ohjaukseen ja siihen, miten hyvän oppimisympäristön luominen vaikuttaa opiskelijan motivaatioon tulla kotihoitoon töihin. Tässä opinnäytetyössä opiskelijaohjaajalla tarkoitamme kotihoidon työssä ohjaavaa työntekijää.

Opinnäytetyö on tehty toiminnallisena työnä. Lopputuotoksena on saatu aikaan lähihoitajaopiskelijoita ohjaaville kotihoidon työntekijöille opas, jonka avulla ohjaustyöstä tulisi merkityksellistä ja siinä otettaisiin keskeisimmät seikat huomioon. Opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa oli tavoitteena selvittää kotihoidon nykytilaa, hoitohenkilökunnan resurssipulaa sekä tuoda esiin ohjauksen ja asenteen vaikutuksia siihen, miten kotihoidon työstä saataisi houkuttelevaa.

Kotihoidossa tapahtuva työkenttä on laaja ja asettaa useita eri haasteita työssä suoriutumiseksi. Lähihoitajaksi opiskelevaa pitää ohjata työn haasteet huomioon ottaen. Kotihoidossa tapahtuva työ ei ole kuitenkaan koko ajan haasteellista, vaan sisältää myös mieleenpainuvia ja mukavia kohtaamisia erilaisten asiakkaitten kanssa.

Työssä halusimme selvittää opiskelijan ohjaajan toimintaa ja tutustua hänen erilaisiin rooleihinsa ohjaustyössä, ja miten nämä roolit näyttäytyvät ohjaustoitinnassa. Ohjaaja tarvitsee useita erilaisia ominaisuuksia, joilla hän tekee ohjaustilanteista sekä opiskelijan oppimisesta mielekäästä ja mieleenpainuvaa. Opinnäytetyössä käytiin läpi oppaaseen tulevia keskeisiä aihealueita, joilla on merkittävä vaikutus ohjaustyössä. Esimerkiksi motivaation sekä palautteen antamisen vaikuttavuus on usein merkitsevä asia ohjaajalle ja opiskelijalle työssäoppimisen onnistumisen kannalta.

Työpaikkaohjaajan oppaaseen kotihoitoon on koottu keskeisimmät ohjaukseen vaikuttavat tekijät sekä toimintaympäristön asettamat vaatimukset ohjaustyössä

Asiasanat: työnohjaus, työssä oppiminen, työpaikkaohjaaja, työn vetovoima, lähihoitaja, kotihoito, perehdytys.

Degree	Bachelor of Social Services
Author (authors)	Leena Huuhilo, Tanja Sänkiaho
Thesis title	A GOOD BELL RINGTONE ECHOES FARTHER. Attraction to home care with good student guidance
Commissioned by	Kymenlaakso consortium of municipalities of Social and Health Services. (Kymsote)
Time	2021
Pages	39 pages, 13 pages of appendices
Supervisor	Marko Raitanen

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to pay attention to the high-quality internship guidance of practical nurse students in home care and how creating a good learning environment affects the student's motivation to come to work at home care. In this thesis, by student counsellor, we mean an employee at home care guiding practical nursing students.

The thesis has been done as functional work. The final product of this thesis has been a guidance manual for the home care workers guiding practical nurse students. The guidance manual's purpose was to make guidance work meaningful and take the key issues into account. The theoretical part of the thesis aimed to investigate the current state of home care, the lack of resources for nursing staff and to highlight the effects of guidance and attitude on how to make home care work attractive.

The field of work in home care is extensive and poses several different challenges for performance at work. A practical nurse student must be guided considering the challenges of the work. However, work in home care is not challenging all the time, it also includes memorable and comfortable encounters with different clients.

In the work, we wanted to find out about the student's supervisors guiding activities and investigate their various roles while performing internship guidance. The supervisor needs several different features to make guidance situations and the students' learning experiences meaningful and memorable. The thesis covered significant and impactful guiding key topics of the guidance work in the internship. These topics were included in the guide. For example, the effectiveness of motivation and feedback is often important for the supervisor and the student in terms of the success of the internship.

The output, "Workplace Supervisor's Guide to Home Care," contains the key factors affecting guidance and the requirements set by the operating environment in guidance work.

Keywords: work guidance, internship, internship supervisor, job attraction, practical nurse, home care, orientation.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	7
3	TYÖELÄMÄKUMPPANUUS JA YHTEISTYÖN KUVAUS	7
4	KESKEISTEN KÄSITTEIDEN AVAUS.....	8
4.1	Kotihoito, kotihoidon asiakkaat ja lähihoitajan tehtäväkuva kotihoidossa	8
4.2	Lähihoitaja	10
4.3	Työssäoppiminen.....	11
4.4	Opiskelijan työssäoppimisen ohjaus	12
4.5	Työn ja työpaikan vetovoimaisuus	13
5	POSITIIVISEN KOKEMUKSEN RAKENTUMINEN TYÖSSÄOPPIMISESSA	15
5.1	Työpaikkaohjauksen menetelmiä.....	16
5.2	Työssäoppimista edistäviä tekijöitä.....	17
5.3	Erilaisten oppijoiden huomioiminen	18
5.4	Sosiaalisen median rooli opiskelijan työpaikkaohjauksessa	19
6	OHJAUSOPPAAN SISÄLTÖ	20
6.1	Eettinen ohjaus.....	20
6.2	Motivoiva ohjaus	20
6.3	Opiskelijan omat tavoitteet ja osallisuus	21
6.4	Innostava asenne ohjauksessa.....	22
6.5	Vuorovaikutus opiskelijan ohjauksessa	23
6.6	Haastavat tilanteet ohjauksessa ja työturvallisuus.....	23
6.7	Palautteen antaminen ja saaminen.....	24
6.8	Opettajan ja esimiehen tuki ohjauksessa.....	25
6.9	Kymsoten oma ohjeistus.....	26
7	OPINNÄYTETYÖN PROSESSI.....	27
8	OPPAAN SUUNNITTELU, TOTEUTUS JA PALAUTE	29
9	OPAS, VALMIS TUOTOS.....	32

10	POHDINTA.....	33
11	JATKOTUTUTKIMUS- JA KEHITTÄMISEHDOTUKSIA.....	35
	LÄHTEET.....	36

KUVALUETTELO

Kuva 1. Työpaikkaohjaajan roolit

Kuva 2. Motivaatioasteikko

Kuva 3. Hyvän palautteen elementtejä

LIITTEET

Liite 1. Oppaan ensimmäinen versio, (Power Point)

Liite 2. Valmis opas ” Työpaikkaohjaajan opas kotihoitoon ” (Canva)

1 JOHDANTO

Vanhuspalvelut ovat työvoimavaltainen ala ja suomalaisen väestörakenteen kehityksen vuoksi palvelujen tarve tulee kasvamaan (Vehko ym. 2018, 9). Yhä useampi ikääntynyt asuu kotonaan, yleensä yksin. Tuttu ympäristö koetaan autonomisena ja oman identiteetin ilmentymänä, samalla se on pysyvä, ennustettava, vakiintunut ja luotettava elinpiiri, jossa omilla tavoilla ja tottumuksilla yllä pidetään päivittäisiä rutiineja (Paltamaa ym. 2018, 15). Kotona asumisen merkitys on korostunut myös siinä, että ihmisellä on mahdollisuus jatkaa elämäänsä tutussa ympäristössä, jossa hänellä on vapaus, itsemääräämisoikeus sekä hän on tuntenut tullessaan arvostetuksi omassa elinympäristössään. (Ikonen 2013, 11.)

Hoiva-alan palvelujen kehityskaaren kohdistuessa ensisijaisesti kotiin vietäviin palveluihin on näkyvissä asiakkaiden palveluiden tarpeen kasvu ja moninaisuus sekä näitä korreloiva kasvava henkilöstötarve. Samalla hoitotyöhön kohdistuvien asenteiden muuttuminen negatiiviseen suuntaan on huolestuttavaa, koska henkilökunnan lisätarve on ilmeinen. Hoito- ja hoiva-ala tulisi nähdä tulevaisuuden alana, jossa on useita eri mahdollisuuksia työllistyä sekä jatkuvasti kehittää omaa osaamistaan ja työuraansa. (Kehusmaa ym. 2018, 1–5.) Tällä hetkellä kotihoidossa hoitajien rekrytointi ja riittävyys ovat haasteellisia kunnille ja kuntayhtymille. Tämänhetkistä tilannetta henkilökunnan riittävyydestä on jo ennustettu Huhta & Karppasen (2020, 30) sosiaali- ja terveysministeriölle tekemässään raportissa. Silloin mm. hoitajamitoituksen uudistuksen arveltiin heikentävän kotihoidon vetovoimaisuutta työpaikkana, jolloin henkilökuntapula heikentäisi kotiin annettavien palveluiden laatua ja saatavuutta.

Kotihoidon vetovoimaisuus on aiheena ajankohtainen, joten kotihoidon vetovoimaisuutta on pyritty lisäämään myös hankkeella ”Vetovoimainen kotihoito – Tehdään hyvä arki yhdessä” 2014–2020. Tämän Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa hankkeessa on ollut tarkoituksena lisätä kotihoidon vetovoimaa työntekijän näkökulmasta ja samalla lisätä työn tuottavuutta sekä parantaa työhyvinvointia. Hankkeen yhtenä kohderyhmänä olivat kotihoidossa työskentelevät lähihoitajat. (Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020.) Tämä kaikki tekee ajankohtaiseksi kysymyksen, miten vanhushpalveluiden ja etenkin kotihoidon työn houkuttelevuutta lisätään työuraansa aloittelevien kesken.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli paneutua niihin käytänteisiin, joilla lähihoitajaopiskelijoille saadaan aikaan positiivinen kokemus työssäoppimisesta ja samalla vahvistetaan kotihoidon vetovoimaisuutta työpaikkana. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Kymenlaakson sosiaali- ja terveystieteiden kuntayhtymän Kymsoten kanssa. Kouvolan seudun ammattioppilaitoksen KSAO:n sosiaali- ja terveysalan koulutusala toimi opinnäytetyön tuotoksen arvioijana. Työ koostuu keskeisten käsitteiden avauksesta, positiivisten kokemusten rakentamisesta, työn raportoinnista ja itse tuotoksesta eli oppaasta.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tuottaa opas Kymsoten kotihoitoon lähihoitajaopiskelijoiden ohjaukseen harjoittelujaksolla. Tavoitteena oli saada aikaan opas, joka hyödyttäisi mahdollisimman hyvin opiskelijan ohjaajaa käytännön työssä sekä tukisi opiskelijan oppimista. Opiskelijaohjauksen oppaan tavoitteena on tukea ohjaajaa omassa roolissaan sekä rohkaista opiskelijan ammatti-identiteetin ja ammattitaidon kehittymistä positiivisella sekä realismiin perustuvalla ohjausotteella. Oppaan avulla ohjaaja pystyy keskittymään keskeisimpien opetukseen sekä ohjaamiseen liittyviin asioihin. Opas on työkalu, jolla ohjaustyöstä saadaan ryhdikkäämpää sekä tavoitteellisempää.

3 TYÖELÄMÄKUMPPANUUS JA YHTEISTYÖN KUVAUS

Toiminnallisen opinnäytetyömme toimeksiantaja oli Kymenlaakson sosiaali- ja terveystieteiden kuntayhtymän kotihoito. Kouvolan seudun ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan koulutusala oli mukana työssämme oppaan arvioinnissa yhdessä toimeksiantajan kanssa. Kouvolan seudun ammattioppilaitos KSAO on Kouvolan alueella toimiva toisen asteen ammatillinen oppilaitos, jonka sosiaali- ja terveysalan osaamisala kouluttaa lähihoitajia.

KSAO:n arvo- ja toiminta-ajatuksena on tuottaa vaikuttavaa osaamista yhteistyössä työelämän kanssa. Kymsoten tehtävänä on järjestää ja tuottaa kaikille maakunnan asukkaille yhdenvertaiset ja saavutettavat sosiaali- ja terveystieteiden palvelut. Kymsote järjestää ja tuottaa sosiaalihuoltolain mukaista kotihoitoa. Kymsote toimii työelämän oppimisympäristönä yhteistyössä KSAO:n kanssa.

4 KESKEISTEN KÄSITTEIDEN AVAUS

4.1 Kotihoito, kotihoidon asiakkaat ja lähihoitajan tehtäväkuva kotihoidossa

Kotihoito on asiakkaan kotona tapahtuvaa hoivaa ja huolenpitoa sekä terveyden ja sairauden hoitoa. Palvelu on tarkoitettu iäkkäille ja muuten toimintakyvyltään sellaisille henkilöille, jotka tarvitsevat apua ja tukea pystyäkseen asumaan omassa kodissaan. Se on yksi niistä palveluista, jonka kunta on sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaan velvollinen järjestämään mm. iäkkäiden asukaidensa tueksi. Palvelu on maksullista. Maksu määräytyy sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksulain ja asetusten mukaan. Muita säädöksiä, jotka ohjaavat kotihoitoa ovat Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000), Kansanterveyslaki (66/1972), Terveystieteidenhuoltolaki (1326/2010), Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta ja iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (980/2012). (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a; Valvira 2015.)

Opiskelijan ohjauksessa on otettava huomioon myös kestävä kehitys sekä siihen liittyvien tavoitteiden saavuttaminen. Opiskelijan ohjaus on aina tavoitteellista toimintaa, jossa otetaan huomioon koulutuksen laatuun sekä hyvinvointiin ja tasa-arvoon liittyvät seikat. Koulutuksen hyvä laatu ja saatavuus takaa ihmisarvoisen työn sekä työn kautta hyvinvointia ja talouskasvua. Hyvällä koulutuksella ja eri kulttuurit huomioon ottaen vähennämme myös eriarvoisuutta sekä sukupuolten välistä epätasa-arvoa. (Suomen YK-liitto 2021 s.a.)

Osa kotihoidon palveluista toteutetaan etähoivan, digitaalisten ja robotiikan ratkaisujen kautta. Kotihoidon palveluihin kuuluvat myös erilaiset tukipalvelut, jotka yhdessä kotihoidon palveluiden kanssa tai itsessään tukevat asiakkaan kotona selviämistä. Kotihoidon tukipalveluja ovat: kauppapalvelu, ateriapalvelu, turvapalvelu, siivouspalvelu, kylvetyspalvelu. (Kotihoito s.a; Ikääntyneiden palvelut s.a.)

Kotihoidon palveluiden myöntäminen perustuu aina asiakkaan laaja-alaiseen palvelutarpeeseen luotettavia arviointimenetelmiä käyttäen. Asiakkaalle laaditaan hoito- ja palvelusuunnitelma, jossa määritellään asiakkaan avun tarve ja

tarvittavat palvelut. (Kotihoito s.a.) Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (2000/812) edistää asiakkaan asiakaslähtöisyyttä sekä luottamuksellisuutta ja oikeutta hyvään kohteluun ja palveluun sosiaalihuollossa. Lain 8 §:ssä määritellään myös asiakkaan itsemääräämisoikeuteen liittyvistä toivomuksista sekä niiden toteuttamisesta. Asiakkaalle on lain puitteissa annettava mahdollisuus osallistua sekä vaikuttaa omien palveluidensa suunnitteluun kotona tapahtuvassa hoitotyössä, jossa huomioidaan ensisijaisesti aina asiakkaan etu. (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista, 22.9.2000/812.)

Kotihoidossa lähihoitajan tehtäväkuva on varsin monimuotoinen. Hänelle kuuluvat mm. hoiva ja huolenpito tehtävät, sairaanhoidollisia ja kodinhoidollisia tehtäviä, lääkehoidon totuttaminen ja seuraaminen, terveyden edistäminen, osallistuminen saatto- ja palliatiiviseen hoitoon, asiakkaan palvelujen päivittäinen arvioiminen, psykososiaalinen tuki, kuntouttavien toimien suunnittelu ja toteutus. Lisäksi lähihoitajan on pidettävä huolta lakisääteisten hoito- ja palvelusuunnitelmien ajantasaisuudesta, toiminnan ohjaukseen liittyvistä taustatöistä sekä hänen on toimittava yhteistyössä asiakkaan ja hänen läheistensä kanssa. Myös moniammatillinen yhteistyö on osa kotihoidon työntekijän työmenkuvaa. (Ikonen 2013, 23.)

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (2000/812) edistää asiakaslähtöisyyttä sekä luottamuksellisuutta ja oikeutta hyvään kohteluun ja palveluun sosiaalihuollossa. Lain 8 §:ssä määritellään myös asiakkaan itsemääräämisoikeuteen liittyvistä toivomuksista sekä niiden toteuttamisesta. Asiakkaalle on lain puitteissa annettava mahdollisuus osallistua sekä vaikuttaa omien palveluidensa suunnitteluun kotona tapahtuvassa hoitotyössä, jossa huomioidaan ensisijaisesti aina asiakkaan etu (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista, 22.9.2000/812.) Käytännössä lain kirjainta tuleekin noudattaa asiakkaiden toivomusten mukaan eli, jos asiakas ei halua opiskelijaa käynnille, niin toivomusta on noudatettava. Opiskelijalle tulee kuitenkin tehdä selväksi, että asiakkaan toive ei johdu opiskelijasta.

4.2 Lähihoitaja

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittanut lähihoitaja on nimikesuojattu ammattihenkilö, joka rekisteröidään sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilörekistereihin Valviran antamien ohjeiden mukaan. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto s.a) Lähihoitajan työ on laaja-alaista eri-ikäisten ihmisten hoitoa ja huolenpitoa. Lähihoitajan tärkein tehtävä on ohjata, auttaa ja hoitaa asiakasta siten, että ylläpidetään asiakkaan toimintakykyä, tuetaan terveellisiin elämäntapoihin sekä elämänhallintaan. Lähihoitaja ohjaa myös asiakasta muiden tukitoimien ja palveluiden piiriin ja lähihoitajan työnkuvaan kuuluu erilaisten toimintakykyarvioiden tekeminen, hoito- ja palvelusuunnitelmien laatiminen sekä varhaiskasvatussuunnitelmien tekeminen. (KSAO 2021.)

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto on laajuudeltaan 180 osaamispistettä. Tutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (145 osaamispistettä) ja yhteisistä tutkinnon osista (35 osaamispistettä). Kaikille lähihoitajaopiskelijoille kuuluu TEO-jaksoja eli työelämässä oppimisen jaksoja. Kotihoidon harjoittelujaksot kuuluvat ikääntyvien hoidon ja kuntoutuksen sekä sairaanhoidon ja huolenpidon osaamisalojen opiskelijoille. TEO-jaksolla opiskelija syventää teoriassa oppimaansa ammattiosaamista harjoittelemalla tutkinnon osansa käytännön työtehtäviä. TEO-jaksot valmistavat opiskelijan näyttöön, jossa hän osoittaa osaamisensa tutkinnon perusteissa vaaditun ammattitaidon ja osaamisen. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto s.a)

Valmistumisen jälkeen sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaneella lähihoitajalla on oltava laaja-alaiset perusvalmiudet ammattialansa eri työtehtäviin sekä osaaminen työelämän asettamiin vaatimuksiin. Lähihoitajan on osattava toimia työssään säädösten ja toimintaohjeiden mukaisesti niin, että he omassa toiminnassaan ottavat huomioon arvoperustan ja noudattavat ammattieettisiä ohjeita. Työssään lähihoitaja osaa arvioida asiakkaan tai potilaan terveyttä, hyvinvointia, toimintakykyä sekä edistää asiakkaan tai potilaan kasvua ja osallisuutta sekä pystyä toimimaan ammatillisessa vuorovaikutuksessa sekä moniammatillisissa ja monikulttuurisissa toimintaympäristöissä. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto s.a)

4.3 Työssäoppiminen

Työssäoppiminen on osa lähihoitajan peruskoulutusta ja henkilökohtaista opintosuunnitelmaa, jossa osaaminen hankitaan tekemällä ohjatusti harjoittelua aidoissa ympäristöissä työpaikoilla. Työssäoppimisen jaksoilla opiskelija pääsee soveltamaan käytännössä oppimaansa teoretietoa. Työssäoppimisen tavoite on tutkinnon edellyttämän ammattitaidon hankkiminen. Työssäoppimisen jaksot antavat myös opiskelijalle mahdollisuuden luoda kontakteja työnantajiin jo opiskeluaikana. (Koivu 2008, 8; Opintopolku s.a.)

Laki ammatillisesta koulutuksesta määrittelee, että koulutussopimuksen perusteella opiskelija hankkii käytännön osaamisen työpaikalla. Koulutussopimuksen perusteella opiskelija ei ole työsuhteessa, ja koulutuksen järjestäjä sopii kirjallisesti koulutussopimustyöpaikan kanssa sen, miten opiskelija saa hankittua osaamisen työtehtävien yhteydessä. Koulutussopimus on henkilökohtainen, jolla sovitaan opiskelijan henkilökohtaistaminen työpaikkaohjauksen osalta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531.)

Työpaikalla tapahtuvaan ohjaukseen Laki ammatillisesta koulutuksesta määrittelee ohjauksen laatuun, opiskelijan oikeuteen hyvään ohjaukseen ja turvallisuuden liittyvät asiat sekä velvoittaa oppilaitoksen ja työpaikan väliseen yhteistyöhön. Opiskelijalle on aina nimettävä vastuullinen ja riittävän ammattitaidon omaava ohjaaja ja osaamisen arvioija. (Opetushallitus s.a.)

Työssäoppimisen jaksolla opiskelija oppii kokemusten ja niiden käsittelyn kautta. Keskeisiä menetelmiä ovat yhteistoimintaan perustuva sekä tiimissä ja kokemuksen myötä saavutettu oppiminen. Organisaatioissa ja tiimeissä on paljon näkyvää sekä hiljaista tietoa. Näiden tietojen omaksuminen onnistuu parhaiten sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, jossa tiedot voidaan yhdistää ja sisäistää. Tämä prosessi eli sosialisatio löydetään yleensä jaettujen yhteisten kokemusten avulla, tällöin selvästi havaittavien tietojen yhdistäminen sekä niiden käyttäminen yhdessä näkyy kokonaistietojen määrässä. (Laaksonen, ym. 2017, 180.)

4.4 Opiskelijan työssäoppimisen ohjaus

Ohjaus on useimmiten pitkäkestoinen kasvuun ja oppimiseen liittyvää prosessi, joka liitetään opintoihin, oppimiseen ohjauksessa, ammatilliseen oppimiseen sekä työharjoittelussa ohjaamiseen (Vehviläinen 2020, 5). Työpaikkaohjauksen tehtävänä on edistää opiskelijan ammatillisten taitojen kehitystä, ammatillista kasvua ja vahvistaa opiskelijan itseluottamusta. Ohjauksella tuetaan opiskelijaa saavuttamaan oppimistavoitteensa ja yksilöllisen kasvunsa yhdistelemällä käytäntöä sekä teoriaa. (Hulakari 2016, Tervo 2019, 11 mukaan.)

Ohjaus on aina kahden ihmisen yksilöllinen vuorovaikutustilanne, jossa ihmiset kohtaavat erilaisine taitoineen, tietoineen, omine tunteineen sekä reaktioineen. Ohjaustilanteessa ohjattava haastetaan kehittämään omia taitojaan ja etenkin ohjaaja joutuu siinä tilanteessa tutkimaan omaa toimintaansa kriittisesti. (Vehviläinen 2020, 10.)

Ohjausprosessissa asetetaan oppimiselle tavoitteet ja sen tarkoituksena on opettaa opiskelijalle työhön liittyvät ydintavoitteet, joilla esimerkiksi lähihoitaja pystyy tekemään työtään asetettujen tavoitteiden puitteissa. Ohjauksen olennaisena päämääränä on opettaa opiskelijalle perustehtävä ja samalla antaa opiskelijalle mahdollisuus sekä kannustaa ohjauksen aikana itsereflektioon, että tuottaa sellaista palautetta, josta nousee esille jo saavutetut tavoitteet ja mahdolliset kehittämisen tarpeet. (Vehviläinen, 2020. 10–12.)

Ohjaamisen prosessissa, myös opiskelijaa rohkaistaan tavoitteisiin sekä muutoksiin omassa ajattelussa. Oppimisprosessi etenee suunnitelman mukaan työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välisenä yhteistyönä, jolloin he yhdessä sopivat tavoitteista ja niiden saavuttamisesta. Opiskelijalle tuotetaan ainutlaatuinen elämäkokemus sekä työkokemus, joka perustuu tietoon omasta ammatista. Näistä muutamista asioista saadaan aikaiseksi raamit opiskelijan oppimiselle sekä hyvälle ohjaukselle. (Ruutu & Salmimies 2021, 67.)

Ohjaajan tulee pystyä tasavertaiseen dialogiin ohjattavan kanssa eikä ohjaustilanteesta saa koskaan tulla ohjaajan vallankäytön väline, vaan ohjaus tapahtuu vastuullisesti ja tasavertaisesti niin, ettei ohjattava koe olevansa aliarvioitu. Ohjaustilanteen tulee olla kunnioittava sekä aktiivisuuteen kannustava eikä

ohjaaja saa valjastaa ohjaustilanteita omiin tarkoituksiinsa sopiviksi. (Vehviläinen 2020, 14.)

Ohjaajan yksi tärkeimmistä tehtävistä on kannustaa ohjattavaa osallisuuteen ja oma-aloitteisuuteen sekä tekijyyden merkitykseen. Tekijyydessä korostuvat ohjattavan omat arvot ja aktiivisuus työn oppimisen suhteen. Myös ohjaajan omalla aktiivisella ja positiivisella asenteella on merkitystä ohjattavan mielenkiintoon työtä opiskellessa. Ohjaajan tulee ottaa huomioon myös se, minkä ikäisestä ohjattavasta on kyse. Nuorella työssä oppijalla ei ole läheskään yhtä paljon tietoa tai kokemuksia elämästä, kuin vanhemmalla vastaavassa tilanteessa olevalla, jolloin ohjauksessa on tavoitteiden saavuttamiseen asetettava konkreettiset ja ohjattavan omiin tavoitteisiin sopivat päämäärät. (Vehviläinen 2020, 15, 18.)

4.5 Työn ja työpaikan vetovoimaisuus

Hoitotyö on aikoinaan koettu niin sanotuksi kutsumusammattiksi, jossa auttaminen on ollut arvokasta ja palkitsevaa. Koulutuksen kehittyttyä sosiaali- ja terveysalan tietyt tutkinnot vetävät opiskelijoita enemmän kuin on mahdollista ottaa. Vanhusten hoidossa kärsitään jatkuvaa hoitajapulaa vakituisissa työsuhteissa sekä sijaisten palkkaamisessa. Vetovoimainen vanhustyö -hankkeen vanhuspalveluissa työskentelevälle henkilöstölle tehdyssä kyselyssä työntekijät korostivat veto- ja pitovoiman vahvistajiksi riittävää henkilöstömäärää sekä palkkausta, joka vastaisi työn vaatimuksia. Hoitoalan, erityisesti vanhusten- sekä kotihoidon työstä on tuotu julkisuuteen kuva, jossa työ on saanut negatiivisen sävyn. Työn varjopuolista ovat kertoneet työntekijät itse. Tällä on ollut suuri merkitys siihen, miksi esimerkiksi kotihoitoon ei ole saatu työntekijöitä ja sijaisia. (Virolainen ym. 2021.)

Osaavan henkilöstön saamiseen vaikuttavat usein muun muassa palkkaus, työnantajan maine, imago, työssä kehittymisen mahdollisuudet, perehdytys ja työilmapiirin yhteisöllisyys ja avoimuus. Työn vetovoimaisuutta voidaan edistää myös hyvällä opiskelijan ohjauksella, joka houkuttaa opiskelijan hakeutumista työyhteisöön. Työssäoppimisen jaksot ovat työnantajan kannalta oivia tilaisuuksia perehdyttää ja rekrytoida uusia osaajia. Harjoittelukokemuksilla ja ohjauksen laadulla on tutkitusti vaikutusta haluun hakeutua ko. työpaikkaan

tulevaisuudessa töihin, sillä työssäoppimisen kokemukset ovat opiskelijalle aina ainutlaatuinen kokemus ja hyvät kokemukset vaikuttavat heidän tulevaisuutensa valintoihin. (Enberg & Mäntylä 2019, 88, 94–95; Junikka & Kopra-Juvonen 2020, 52; Laaksonen, ym. 2017, 171.)

Academic Work Young Professional Attraction Index –tutkimustulosten (YPAI) mukaan työpaikan valintaan eli työn vetovoimaisuuteen ensisijaisesti vaikuttavat tekijät ovat mielenkiintoiset työtehtävät, työpaikan kulttuuri ja työilmapiiri (Tevameri 2021, 75). Työhön sitoutumista lisää kokemus osallisuudesta työyhteisössä ja oman työnsä merkitys organisaatiossa (Manka ym. 2007, 10). Työstä innostuneella työntekijällä on paljon voimavaroja ja energiaa suoriutua omasta työstään. Hän pystyy paneutumaan omaan työhönsä energisesti ja hänelle jää työn jälkeen voimavaroja esimerkiksi vapaa-ajalle. Työn imussa toimiva työntekijä on innostunut, energinen, onnellinen ja iloinen. (Ryttyläinen-Korhonen 2019, 98.)

Työyhteisön jäsenten arvostus, kannustus sekä kunnioitus osaavina alan ammattilaisina edistää työyhteisön vetovoimaisuutta. (Enberg & Mäntylä 2019, 95). Junikan ja Kopra-Juvosen (2020, 48) tekemässä tutkimuksessa terveysalan työn vetovoimaisuuteen liittyvistä seikoista ilmeni, että hyvän työilmapiirin, työkavereiden ja johtamisen olevan palkkaa tärkeämpiä työpaikan vetovoimaisuuteen vaikuttavista tekijöistä. Työpaikan vetovoimaisuuden ja positiivisen kuvan kehittäminen on niin organisaation, esimiesten kuin työntekijöiden vastuulla. Organisaatio kuitenkin luo toimintaympäristön sekä edellytykset työnteolle, joka vaikuttaa niin esimiesten kuin työntekijöiden toimintaan. (Enberg & Mäntylä 2019,95.)

Työpaikkaohjaaja ja työyhteisö toimivat roolimallina opiskelijalle, omalla toiminnallaan he luovat kuvaa ammattikunnastaan ja työpaikastaan (Carlson 2012, Sohlman 2020, 11 mukaan). Jokainen työntekijä voi vaikuttaa oman työnsä mielekkyyteen ja vetovoimaan sekä työyhteisön kuvaan sen ulkopuolelle. Hyvällä julkisuuskuvalla sekä työntekijöiden tavalla puhua työn hyvistä ja antoisista puolista omassa työssään on merkitystä ja se antaa mahdollisuuden alan kehittämistyölle mediatiedottamisen, juttuvinkkien sekä sosiaalisen median avulla. (Virolainen ym. 2021.)

5 POSITIIVISEN KOKEMUKSEN RAKENTUMINEN TYÖSSÄOPPIMISSESSÄ

Osaavalla työpaikkaohjauksella on merkittävä ja moninainen merkitys opiskelijan laadukkaaseen ja tasa-arvoiseen ohjaukseen, opettamiseen sekä arvioinnin toteutumiseen. Työpaikkaohjaajan tehtävänkuvaan kuuluu opiskelijan ohjausta, arviointia, perehdyttämistä ja palautteen antoa sekä palautteen vastaanottoa. Työpaikkaohjaajan toiminta on käytännön työn opettamista ja teoretiedon soveltamista käytäntöön. (Työpaikkaohjaajan opas 2017, 18.)

Työpaikkaohjaajalla tulee olla vahvat tiedot ohjaamisesta sekä lähihoitajan ammatillisesta työstä sekä työnkuvasta kotihoidon työssä. Ohjaustyötä tekevällä tulee olla oppimiseen liittyviä näkemyksiä ja tavoitteita, joilla hän ohjaajana pystyy parhaiten siirtämään omaa osaamistaan ja tietojaan opiskelijalle. Samalla työpaikkaohjaajan tulee tuntea ohjauksen kohteena olevat prosessit sekä sen, miten ohjaus vaikuttaa opiskelijaan ja minkälaista palautetta ohjaaja voi tilanteen mukaan antaa. (Työpaikkaohjaajan opas 2017, 18.)

Työpaikkaohjaajaksi on hyvä valita sellainen henkilö, jolla on riittävästi ammattitaitoa sekä motivaatiota opiskelijan perehdyttämiseen, opastukseen ja työhön ohjaukseen. Hyvän työpaikkaohjaajan ominaisuuksiin kuuluu myös kiinnostus yksilöllisen ohjauksen ja opetuksen antamiseen sekä hänen pitää pystyä olemaan roolimalli kotihoidon lähihoitajan työssä. (Työpaikkaohjaajan opas 2017, 20.)

Työpaikkaohjaaja odottaa ohjattavalta opiskelijalta palautetta ohjauksesta ja se onnistuu luontevimmin työn lomassa tai työpäivän päätteeksi. Samoin toivoo myös opiskelija saavansa palautetta omasta toiminnastaan. Erityisen tai yksilöllisen palautteen antaminen tulisi suorittaa opiskelijan kanssa kahdestaan, mielellään suullisesti sekä kirjallisesti. Palautteessa keskitytään opiskelijan asettamiin tavoitteisiin työssäoppimisjaksolla ja siihen, miten hän on pystynyt esimerkiksi käyttämään teoreettista tietoa hyväkseen käytännön työssä tai kohtaamaan asiakkaita hoitotilanteissa. Palautteessa ei saa koskaan kiinnittää huomiota opiskelijan persoonallisuuteen tai mahdollisiin muihin erityispiirteisiin. (Työpaikkaohjaajan opas 2017, 21.)

Kun opiskelija on saanut riittävän määrän ohjausta ja opastusta työpaikalla, on hänen annettava näyttö omasta osaamisestaan. Opiskelijan osaaminen tulee suorittaa monipuolisesti ja kriteeriperusteisesti, vertaamalla sitä tutkinnon ja koulutuksen perusteissa määriteltyyn osaamiseen. (Työpaikkaohjaajan opas 2017, 24–25.)

TYÖPAIKKAOHJAAJAN ROOLIT	
PEREHDYTTÄJÄ	Perehdytät opiskelijan työyhteisöön ja organisaatioon, huomioiden opiskelijan kokemus kotihoidosta
TYÖNOPASTAJA	Opasta opiskelijaa konkreettisesti tekemään työtehtäviä aidoissa ympäristöissä
TYÖNOHJAAJA	Käyt säännöllisesti opiskelijan kanssa keskustelua työhön liittyvistä asioista, esimerkiksi tilanteiden purku ja palaute
AMMATILLISEN KASVUN TUKIJA	Ole aidosti kiinnostunut opiskelijan ammatillisesta kehityksestä ja edistymisestä Anna tilaisuus osaamistavoitteita tukeville työtehtäville Hyödynnä oppilaitoksen tuki Anna ja vastaanota palautetta
NEUVOJA	Ohjaa ja tarjoa neuvoja, näkemyksiä sekä toimintaohjeita pulmatilanteissa
MALLI JA ESIMERKKI	Ohjaajana toimit esimerkkinä, luot kuvaa kotihoiton työstä ja työpaikasta
OPPIMISEN JA OSAAMISEN ARVIOINTI	Arvioi opiskelijan oppimista sekä osaamista eri menetelmin ja painotuksin työssäoppimisen eri vaiheissa Ymmärrä arvioinnissa oppimisen ja osaamisen arvioinnin erot

Kuva1. Työpaikkaohjaajan roolit. (Mykrä 2007, Närepalon 2019, 7 mukaan.)

Työpaikkaohjaajan roolit ovat moninaiset. Hänen tehtävänä on olla yhtä aikaa perehdyttäjää, työnopastajaa, tuki ja esimerkki. Samanaikaisesti työpaikkaohjaajan on arvioitava opiskelijan osaamista ja oppimista sekä opiskelijan ammatillista kasvua ja kehityshaasteita. (Kuva 1.)

5.1 Työpaikkaohjauksen menetelmiä

Ohjauksen menetelmissä painottuu ratkaisukeskeisyys ja se, miten ohjaaja omalla toiminnallaan tukee opiskelijaa oppimaan. Ohjaaja voi käyttää useita eri menetelmiä, jotka sopivat hänen omaan tapaansa ohjata ja opettaa. Kaikki työpaikkaohjaajat tarvitsevat erilaisia menetelmiä omassa ohjaustyössään: visualisointia, ennakoitdialogia, motivaation luomista, opiskelijan omien vahvuuksien löytämistä, voimavarojen kartoittamista jne. (Ruutu & Salmimies. 2021, 195–220.)

Ratkaisukeskeisellä ohjauksella korostetaan ohjauksen vastuullisuutta, toimijuuden kehittämistä, opiskelijan omaa kehittymistä ja työhyvinvoinnin edistämistä. Tällöin kuitenkin oletetaan, että ohjaajalla on paljon taustatietoa ja riittävä määrä omia voimavaroja sekä vahvuuksia, joiden avulla hän pääsee

omassa opiskelijan ohjauksessa tavoitteisiinsa. Työpaikkaohjauksen tulisi siis eri menetelmien avulla edetä ja johtaa suurempiin kerrannaisvaikutuksiin sekä muutoksen tulisi olla positiiviseen suuntaan jatkuvaa. (Ruutu & Salmimies 2021, 195.)

5.2 Työssäoppimista edistäviä tekijöitä

Ensisijaisesti oppimista tukevat aidoissa työtilanteissa tehtävät työtehtävät. Opiskelijan taitojen ja kykyjen mukaan hänen oppimistaan ja työssäoppimisen mielekkyyttä voidaan edistää antamalla hänelle sopivasti haasteita sekä tukea. Oppimisen ja ammatillisen kasvun kannalta olisi erityisen tärkeää, että opiskelijat saavat harjoitella tasonsa mukaisesti ja yksilöllisyys huomioiden. Opiskelijoiden ensisijainen tehtävä työssäoppimisen jaksolla on pelkästään oppia. (Manninen 2014, 57; Hyvärinen ym. 2019, 21,25; Tervo 2019, 40.)

Työpaikan myönteisellä, kannustavalla ja opiskelijaa tukevalla ilmapiirillä on huomattava merkitys opiskelijan oppimistulokseen ja kokemukseen. Ammattitaitoisen ja hyvän oppimisympäristön saavuttamiseksi on opiskelijan pystyttävä olemaan avoin uuden oppimiselle ja tuntee olevansa hyväksytty sekä kokevansa luottamusta työpaikkaohjauksen osalta. Samalla opiskelijan tulee tuntee itsensä osaksi työyhteisöä. (Ruutu & Salmimies 2021, 249–251.)

Työpaikoilla on paljon näkyvää sekä hiljaista tietoa, jonka omaksuminen onnistuu parhaiten sosialisaaation kautta. Tämä sosialisaaation prosessi mahdollistuu yhteisten positiivisten kokemusten avulla. Positiivinen suhtautuminen opiskelijaan ja opiskelijan huomioiminen sekä työtiimin keskinäiset vuorovaikutustaidot luovat opiskelijoille turvallisuutta ja rohkeutta tuoda omia näkemyksiään työstä esille. Samalla omien mielipiteiden esille tuomisen mahdollisuus auttaa opiskelijoita arvioimaan omaa oppimistaan ja tekemisiään kuin myös mahdollistaa oppimiskokemuksia. Avoin ja positiivinen ilmapiiri opettaa opiskelijoille työyhteisötaitoja ja ammatillista keskustelua. (Laaksonen ym. 2017, 180; Tervo 2019, 26–27; Salmela-Aro & Nurmi 2017, 91.)

Työssä oppimista edistävät työpaikkaohjaajan myönteisessä hengessä annettu rakentava palaute, kannustus ja tuki sekä työpaikkaohjaajan ammatillinen valmius. Rakentava palaute auttaa opiskelijoita kehittämään ammatillista

osaamistaan etenkin käytännön tehtävissä. Myös positiivinen palaute onnistumisissa tuo opiskelijoille hyvää mieltä ja kannustusta sekä itsevarmuutta oppimiseen. Työpaikkaohjaajalta ja työyhteisöltä saatu tuki oppimisessa saavat opiskelijat kokemaan olonsa työpaikalla turvalliseksi ja merkitykselliseksi, mikä osaltaan edesauttaa oppimista ja kehittymistä ammattiin. (Tervo 2019, 24–25.)

Opiskelijan ohjaus on haastava tehtävä ja se vie aikaa muilta työtehtäviltä. Yleensä opiskelijan ohjausta tehdään arjessa osana työtä. (Hyvärinen ym. 2019, 19). Tänä päivänä resurssien vähyys ja kiire vaikuttavat myös opiskelijan ohjaukseen. Kiire ja siitä johtuva puutteellinen ohjaus heikentävät opiskelijoiden oppimiskokemusta (Tervo 2019, 34). Kuitenkin ohjaukselle annettavien resurssien tärkeys tulisi ottaa huomioon yhtenä rekrytointia helpottavana tekijänä, sillä oppimiskokemuksen onnistuminen tai epäonnistuminen vaikuttavat halukkuuteen työskennellä kyseisessä työpaikassa. Työpaikkaohjaajan tehtävän tueksi onnistuneen ohjaussuhteen ja laadukkaan ohjauksen onnistumiseksi olisi luotava käytäntöjä, joilla turvataan ohjaustoiminnan edellyttämät resurssit. Työpaikkaohjaajan työtä tulisi organisoida niin, että opiskelijan ohjaus onnistuu ja sille on tarpeeksi aikaa. (Sohlman 2020, 54, 58.) Työvuorosunnittelussa ja työajan käytössä tulisikin huomioida perehdytyksen ja ohjauksen vaatima aika. (Onnistuneen ohjauksen periaatteet 2020).

On myös opiskelijaan liittyviä tekijöitä, jotka edistävät tai heikentävät oppimista. Näitä ovat opiskelijan mielenkiinto opiskelemaansa alaa kohtaan, joka korreloituu hänen opiskelumotivaatioonsa ja koettu stressi sekä yksilöllinen elämäntilanne vaikuttavat myös. Tutkimusten mukaan oppimista haittaavat jännitteinen ohjaussuhde, puutteellinen työpaikkaohjaus ja työssäoppimispaikan kielteinen ilmapiiri. Tärkeää on todeta, että työssäoppimiseen vaikuttavia tekijöitä ei voida pitää toisistaan irrallisina, vaan ne vaikuttavat toinen toisiinsa. (Tervo 2019, 34–40.)

5.3 Erilaisten oppijoiden huomioiminen

Opiskelijat ovat oppijoina erilaisia, joten työpaikkaohjaajan tärkein tehtävä on hahmottaa opiskelijan tapa oppimisessa. Toisille oppiminen tapahtuu kuuntelemalla ja toiset tarvitsevat visuaalisia sekä aivan konkreettisia toimintoja, jotta oppiminen onnistuu. Samalla tulee ottaa huomioon oppijan mahdolliset eteen

tulevat ongelmat kuten esimerkiksi motivaatio opiskeluun, oppimiseen liittyvät vaikeudet tai elämäntilanne. Opiskelijan hyvä ohjaus on sitä, että opiskelija saa kaiken tarvittavan tiedon ja taidon käytännön harjoittelusta sekä myös tarvitsemansa erityisen tuen. Tämä vaatii hyvän suunnitelman ja yhteistyötä oppilaitoksen kanssa. Myös erilaisen oppijan tulee tuntee itsensä tervetulleeksi harjoitteluun. (Työpaikkaohjaajan opas 2017, 8.)

Terveydenhuollossa opiskelee sekä työskentelee yhä useampi ulkomaalais-taustainen lähihoitaja, joka hankkii ammattitaitonsa Suomessa. Yhteistyö maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kanssa vaatii erilaisuuden hyväksymistä, eri kulttuureiden tuntemusta ja erilaisten ajattelutapojen sekä toimintamallien käsittämistä. Eri kulttuurien hyväksyminen ei vaadi omista arvoista luopumista, mutta sen avulla voidaan saada aikaan hedelmällinen vuoropuhelu sekä pystytään ottamaan toisenlaisia näkökulmia huomioon. (Nevala 2015, 20; Pitkänen ym. 2017, 11.)

5.4 Sosiaalisen median rooli opiskelijan työpaikkaohjauksessa

Sosiaalisella medialla (some) ja sen käytöllä tarkoitetaan erilaisissa verkkoviestintäympäristöissä tapahtuvaa mielipiteiden esittämistä ja niiden vaihtoa. Tällaisia somepalveluita ovat muun muassa Facebook, Twitter ja Instagram. Somea voidaan käyttää myös työpaikan keskustelupalstana sekä tiedonkulun välineenä. Sosiaalisen median oikein käyttäminen edistää työntekijöiden ja organisaation sekä asiakkaiden välistä vuorovaikutusta. Samalla siitä on mahdollista tuottaa käyttäjälähtöistä ja paremmin käyttäjää palveleva foorumi. (Rauramo ym. 2014.)

Sosiaalisen median käyttöön on laadittu eettiset ohjeet, joiden avulla rajataan se, mitä sosiaalisessa mediassa saa julkaista ja mitä ei. Eettisten ohjeiden painotus on asiallisten ja rakentavien mielipiteiden julki tuomisessa ja se kieltää esimerkiksi provosoitujen sekä epäasiallisten viestien julkaisemisen. Samalla ohjeissa pyydetään olemaan lojaali työyhteisölle sekä harkitsemaan tarkein, mitä työn piiriin kuuluvia asioita voidaan julkaista. (Rauramo ym. 2014.)

Työssäoppimisen jaksoilla opiskelijalla on syytä kertoa sosiaalisen median käytöstä ja mahdollisista epäkohdista. Kiusaamiseen, asiattomiin viesteihin,

työnantajan aiheettomaan kritisointiin, työsuorituksiin kohdistuvaan perättö-
mään mustamaalaamiseen, rasismiin sekä virheellisen tiedon levittämiseen on
syytä puuttua heti. Kyseisten epäkohtien selvittämiseksi on opiskelijalle annet-
tava mahdollisuus kertoa oma näkemyksensä ja tarvittaessa antaa apua asian
selvittämiseksi. (Rauramo ym. 2014.)

6 OHJAUSOPPAAN SISÄLTÖ

6.1 Eettinen ohjaus

Ohjaustyön tulee olla eettisesti perusteltua sekä sen tulee noudattaa opetus-
suunnitelmaa ja kunnioittaa opiskelijan omia tavoitteita ja hänen omaa osaa-
misensa kehittymistä. Hoitotyön etiikalla on suuri ja vahva osa työssä oppimi-
sessa. Eettistä osaamista ei ole eroteltu omaksi osakseen esimerkiksi sai-
raanhoitajan työssä, vaan opetussuunnitelman edetessä eettinen osaaminen
jakautuu työn laatuun, potilasturvallisuuteen, turvallisen lääkehoidon toteutta-
miseen, ergonomiseen potilastyöhön ja näyttöön perustuvaan työn toteuttami-
seen. Kun ohjaaja tuntee keskeisimmät eettiset periaatteet ja niiden käsitteet,
voidaan edistää opiskelijan omien asenteiden ja uskomusten muuttamista niin,
että opiskelijan päätöksentekotaito ja ammatillinen toiminta vahvistuvat. (Ryt-
tyläinen-Korhonen 2019, 8–9, 20)

6.2 Motivoiva ohjaus

Motivaation katsotaan saavansa alkunsa tapahtumasarjoista, joissa pyritään
toiminnan kautta saavuttamaan jotain uutta ja sen katsotaan olevan taito, jota
voidaan kehittää. Motivaation ylläpitoon tarvitaan myös tahtoa tavoitteiden
saavuttamista silmällä pitäen. (Ruutu & Salmimies 2021, 125.)

Motivaatiota voidaan pitää abstraktina käsitteenä, jolloin se tarkoittaa sitä, että
motivaatiota on tai ei ole ja siihen väliin asettuu useita motivaation tasoja. Mo-
tivaatioasteikon avulla voidaan konkretisoida toimintaa niin, että esimerkiksi
ohjaaja pystyy tavallaan navigoimaan ohjattavan motivaation tilaa sekä jopa
muuttamaan ohjausta motivoivaan suuntaan. Ohjattavan motivaation ylläpito
on ratkaisevin vaihe siihen, että tavoitteet tulevat saavutetuksi. (Ruutu & Sal-
mimies 2021, 124–126.)



Kuva 2. Motivaatioasteikko. (Ruutu & Salmimies 2021, 126.)

Motivaatioasteikossa numero nolla kuvaa motivaation täydellistä puuttumista ja numerolle kymmenen voidaan katsoa sisäsyntyisen motivaation sekä innostuksen vaikuttavan tekemiseen ja aikaansaamiseen (Kuva 2). Motivoitunut ohjaaja innostaa opiskelijaa työskentelemään tavoitteiden saavuttamiseksi ja samalla ylläpitää mielekkään työskentelyn tavoitteita ja huolehtii siitä, että ohjattavan taidot karttuvat. Näin toimiessa löydetään oikea suunta tavoitteiden saavutukselle ja onnistumisen tunteille. (Ruutu & Salmimies 2021, 126.)

6.3 Opiskelijan omat tavoitteet ja osallisuus

Sosiaali- ja terveysalan opinnoissa opiskelijat asettavat itselleen tavoitteet sekä kehittämisen tarpeet ennen työssäoppimisen aloittamista. Tavoitteissa on yksilöllisiä eroja, sillä heitä saattaa motivoida eri asiat, yksi haluaa opinnoista mahdollisimman hyvät arvosanat esimerkiksi jatko-opintoja varten ja toinen haluaa suoriutua mahdollisimman nopeasti työssäoppimisesta, koska tahtoo nopeasti töihin hankkimaan työllä elantoa itselleen. Yksilöllisten erojen taustana on usein perimä ja ympäristö. Näiden tekijöiden olemassaololla on suuri vaikutus ohjauksessa ja siinä, miten ohjattavan omat kokemukset sekä osaamisen merkitys vaikuttavat ohjattavan motivaatioon. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 14.)

Opiskelijalle on tärkeää kokea olevansa osa yhteisöä, jossa työssäoppimistaan suorittaa, mutta se edellyttää, että työssäoppimisen tiimin jäsenillä on keskenään hyvät vuorovaikutustaidot. Tiimissä on pystyttävä kommunikimaan suoraan ja jokaisella tiimin jäsenellä on oikeus kertoa oma mielipiteensä toinen toisiaan arvostaen ja kannustaen. Opiskelijalle on annettava mahdollisuus omien mielipiteiden ja näkemysten esittämiseen työssäoppimisen tiimissä. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 91.)

Opiskelijaa ohjataan työssäoppimisjaksolla työhön ja lähihoitajan tehtävien hallintaan kotihoidossa. Työ sisältää motivaation kannalta erilaisia tehtäviä, joista kaikki eivät välttämättä ole miellyttäviä tai aiheuttavat haasteita työssäoppimisvaiheessa. Toisaalta osallistuva ja motivoitunut opiskelija saattaa nähdä hankalat tehtävät kiinnostavina ja mielekkäinä, tällöin hänelle tulee antaa vastuuta suoriutua työtehtävistä valvotuissa olosuhteissa ja samalla opiskelija osoittaa mielenkiintonsa sekä osallisuutensa työelämäänsä nähden. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 88.)

6.4 Innostava asenne ohjauksessa

Asiasta innostuminen on energiaa, jolla synnytetään työyhteisössä tahdosta ja taidoista jotain merkittävää. Innostumisen tarkoituksena on avata uusia ovia työelämässä sekä tartuttaa innostuksen asennetta työyhteisössä sekä esimerkiksi opiskelijoita ohjattaessa. (Aalto-Setälä & Saarinen 2014, 8.)

Toisten lannistamiseen ja kyräilyyn sekä innostuksen tukahduttamiseen ei kotihoidon opiskelijan ohjauksessa eikä työyhteisöissä ole enää varaa. Työn ja sen opastamisen tulee antaa molemmille osapuolille myönteisiä tuntemuksia sekä fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Opiskelijan ohjauksessa vaikuttaa paljon se, millä vireystasolla ja intensiteetillä ohjaaja opastaa opiskelijaa. (Aalto-Setälä & Saarinen 2014, 15–16.)

Innostavaan sekä myötäelävään ohjaukseen vaikuttaa useimmiten ohjaajan temperamenttisuus ja siihen liittyvät osatekijät. Innostavia tekijöitä ovat ohjaajan aktiivisuus, sosiaalisuus, mielialan positiivisuus, joustavuus sekä kyky sopeutua eri tilanteisiin ja kyky keskittyä työhön, intensiteetti, herkkyys ärtymi-

selle, sinnikkyys, resilienssi ja elämyshakuisuus. Näiden asioiden tartuttaminen aiheuttaa ohjaustyössä myönteisiä ja innostuksen tunteen kokemuksia opiskelijassa. (Aalto-Setälä & Saarinen 2014, 31.)

6.5 Vuorovaikutus opiskelijan ohjauksessa

Ohjaajalla tulee olla laajat vuorovaikutustaidot, jotka käsittävät osaamiseen ja työelämään liittyviä taitoja omassa toimintaympäristössään. Sujuvalla vuorovaikutuksella mahdollistetaan opiskelijalle alan tietoperustaan ja työprosessien etenemiseen vaikuttavat seikat. (Mönkkönen ym. 2019, 44.) Vuorovaikutukseen vaikuttavat yksilön, yhteisön, organisaation sekä kulttuurien välinen kommunikointi ja suhteet. Vuorovaikutus voidaan myös käsittää vallankäyttönä, joka vaikuttaa opiskelijan ohjauksessa negatiivisesti. (Mönkkönen 2018, 14.)

Hyvässä vuorovaikutuksessa ohjaajalla tulee olla niin sanottua ”pelinlukutaitoa” eli ohjaajan on osattava mukauttaa omaa toimintaansa sekä tiedettävissä kulloinkin mennään. Tämä tarkoittaa sitä, että ohjaaja omalla toiminnallaan luo opiskelijalle turvallisuuden tunteen ja luottamuksen ohjaustyössä. Ohjaajan toimiessa selkeästi sekä tarjotessa palvelukuvauksen mukaista hoitoa asiakkaalle, saa opiskelija hyvän kokonaiskäsityksen kotihoidon työstä ja sen laajuudesta. Samalla saadaan aikaiseksi vaikuttavuus siitä, että asiakkaalle annetaan paras mahdollinen hoito- ja huolenpito hänen omassa kodissaan. (Mönkkönen 2018, 23.)

6.6 Haastavat tilanteet ohjauksessa ja työturvallisuus

Kotihoidossa koetaan haastavia tilanteita, jopa väkivallan uhkaa, jotka voivat vaikeuttaa tai vaarantaa opiskelijan ohjausta. Uhkaavat tilanteet voidaan välttää oikealla tilannetulkinnalla. Haastavia tilanteita tulisi arvioida itsereflektion ja vuorovaikutusanalyysin keinoin. Ohjaustyössä opiskelijalle tulee antaa riittävä tieto haastavista asiakkaista sekä mahdollisuus kertoa siitä, miten haluaa kohdata haastavaksi koetun asiakkaan ja antaa aina tilaisuus itsereflektioon haasteellisen tilanteen jälkeen. (Rantaeskola ym. 2014, 11–12.)

Asiakastyössä koettu aggressiivisuus voi johtua mistä tahansa. Kotihoidossa tavataan asiakkaita, joilla on kipuja, turhautumista, runsasta alkoholin käyttöä tai asiakkaan elämänkumppani sekä ystävät käyttäytyvät uhkaavasti. Näihin

tilanteisiin varaudutaan työsuojelun näkökulmasta niin, että väkivaltaa tai sen uhkaa kohdatessa työ suunnitellaan turvalliseksi työnantajan toimesta. (Rantaeskola ym. 2014, 37–38.)

Työturvallisuuden näkökulmasta opiskelijan ohjauksessa on syytä ennakoida ja toteuttaa työnantajan huolehtimisvelvoitetta. Mahdollisen väkivallan uhattessa tai haastavasti käyttäytyvän asiakkaan kohtaamiseen on varattava riittävästi henkilöstöresursseja eikä opiskelijaa lasketa työvoimaan esimerkiksi enakkoon sovituille parikäynneillä. (Rantaeskola ym. 2014, 43–44.)

6.7 Palautteen antaminen ja saaminen

Laki ammatillisesta koulutuksesta määrittelee työpaikkaohjaajan velvollisuudeksi antaa opiskelijalle palautetta tämän osaamisen kehittymisestä. Palautteen on ohjattava ja kannustettava opiskelijaa kehittämissuunnitelman mukaisien tavoitteiden saavuttamiseen sekä kehittää opiskelijan itsearviointitaitoja. (Laki ammatillisesta koulutuksesta § 51.)

Palautteen antaminen opiskelijalle on yksi ohjauksen kulmakivistä. Ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden saavuttamiseksi opiskelijalle on tärkeää tietä, mitä osaamista hänen tulee vielä kehittää. Positiivisen palautteen antaminen on helppoa, mutta rakentavan palautteen antamisessa tulee tarkoin miettiä se, miten sen antaa ja missä tilanteessa. Ohjaustilanteissa tapahtuneista virheistä tulee antaa korjaava palaute heti asiakaskäynnin jälkeen. Opiskelijan omia oivalluksia sekä oma-aloitteisuutta kannustetaan positiivisella palautteella. Opiskelijan huomatessa puutteita toiminnassa tai muussa siihen liittyvässä on ensiarvoisen tärkeää pitää sitä opiskelijan onnistumisena ja näin saada hänelle sitouttamisen sekä osallisuuden tunteita työharjoittelun aikana. (Otollinen 2016, 112.)

Kotihoidon työssä asiakkuudet ovat lähinnä case-tyyppisiä eli jokaisella asiakkaalla on omanlaisensa ongelmat sekä lähtökohdat, joihin tarvitsevat ulkopuolista apua selvitäkseen päivittäisistä toiminnoista. Tällöin ohjaajan tärkein tehtävä ohjaustyössä on tuoda esille tapauskohtaisesti se, miten kullakin asiakkaalla toimitaan ja antaa opiskelijalle mahdollisuus tehdä työtä ohjauksessa

sekä erilaisten toimintatapojen omaksumista. Ohjauksessa tulee korostaa ratkaisukeskeisyyttä ja antaa palautetta onnistumisesta sekä miettiä ongelmatilanteista syntyneitä ratkaisuja. (Vehviläinen 2020, 135.)



Kuva 3. Hyvän palautteen elementtejä. (Ruutu & Salmimies 2015, 116.)

Hyvällä palautteella on tarkoitus aikaan saada haluttua käyttäytymistä tai ohjata toimintaa haluttuun suuntaan. Kuvassa 3 painotetaan, että palautteessa tulee ottaa huomioon sen konkreettisuus ja että se on vastaanottajan kannalta merkityksellistä sekä aitoa. Palautteen antamisen painopiste tulee olla tulevaisuudessa, ei menneisyydessä tai syyllisten etsinnässä. (Ruutu & Salmimies 2015, 116.)

6.8 Opettajan ja esimiehen tuki ohjauksessa

Opetuksessa käytettyjä menetelmiä ovat teoreettiset luennot ja vuorovaikutukselliset menetelmät, joiden avulla opiskelijaa valmennetaan työssäoppimisjaksoille. Eettisen osaamisen on katsottu lisääntyvän, kun opiskelija osallistuu aktiivisesti vuorovaikutukseen muiden kanssa. (Ryttyläinen-Korhonen 2019, 10.)

Oppilaitos antaa tarvittavan teoreettisen tiedon, jonka avulla opiskelijalle herätetään kiinnostus lähihoitajan ammatin käytännön työhön. Työharjoittelussa opiskelija pääsee tutustumaan opiskelemansa alan työtehtäviin käytännössä ja oikeassa työympäristössä. Opettajan tehtävänä on kannustaa ja ohjata opiskelijaa harjoittelun aikana omatoimiseen tiedon hankkimiseen sekä taitojen kartuttamiseen. (Koivu 2008, 8–9.)

Hyvä oppiminen taataan opiskelijan ja ohjaavan opettajan aktiivisella vastavuoroisuudella, jossa ohjaus ja oppiminen on jatkuvaa vuoropuhelua sekä oppijan motivointia. Ensiluokkaisiin oppilaan ohjauspyrkimyksiin liittyvät muun muassa oppimisprosessin eteneminen motivoinnin ja tavoitteiden asettelun

avulla, oppimisen sisällön ja oppimisprosessin reflektoinnin mahdollisuus, asioiden tai aiheiden kriittinen tarkastelu, opiskelijan ohjaamisen fokuointi, ohjaus tietoprosessien syventämiseen ja ongelmienratkaisu sekä kognitiivisten strategioiden ymmärtäminen. (Koivu 2008, 10–11.)

Esimiehen tärkeimpänä tehtävänä on pidettävä osaamisen johtamista ja työyhteisön kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin ylläpitoa sekä hänen tulee toimia esimerkillisesti ja vastuullisesti. Hänen täytyy tukea työyhteisön toimintaa ja sen jäseniä sekä samalla edellyttää työntekijöiltä monipuolisia työyhteisötaitoja ja osaamista omassa työssään. Esimiehen tehtävänä on omassa toiminnassa tukea henkilöstöä organisaation vetovoimaisuuden lisäämisessä. Vetovoimaisuuteen liittyvät elementit tuleekin kirjata organisaation strategiaan ja saada ne näkyvimmin esille sosiaali- ja terveydenhuollon toimintakentässä. (Laaksonen ym. 2017, 168, 172.)

Esimies on myös vastuussa opiskelijan ohjauksesta ja siihen tarvittavasta ajasta. Hyvä ja riittävästi aikaa sisältävä opiskelijan ohjaus on tehokasta. Samalla voidaan vähentää työturvallisuusteen liittyviä riskejä. Aikaa ei kulu virheiden korjaamiseen vaan uuden opettamiseen opiskelijalle. Tämän seurauksena ohjattava opiskelija pystyy nopeammin tarttumaan työhön asiakaskäynteillä, joka vaikuttaa opiskelijan motivaatioon sekä jaksamiseen positiivisesti harjoittelujakson aikana. (Laaksonen ym. 2017, 224.)

6.9 Kymsoten oma ohjeistus

Kymsotessa Terveys Lifecare -ohjelmistoa harjoittelun aikana käyttävän opiskelijan on hankittava itselleen varmennekortti noin 3 viikkoa ennen harjoittelun alkua. Ohjeet löytyvät Kymsoten www-sivuilta. Ohje opastaa varmennekortin hankinnassa, käytössä, ohjaajan vastuun opiskelijan tuottamasta tekstistä asiakas- ja potilastietoihin sekä muista kortin käyttöön liittyvistä seikoista. (Kymsote 2020a.)

Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalveluiden kuntayhtymä eli Kymsote on antanut omat ohjeet opiskelijoille tietojen ja tietojärjestelmien käyttöön ja salassapitoon liittyvissä asioissa. Salassapito perustuu lainsäädäntöön sekä nor-

miohjaukseen ja kaikkia tietoja tulee käsitellä huolellisesti sekä hyvän hallintotavan mukaisesti. Ohjeistus sisältää sitoumuksen, jonka opiskelija allekirjoittaa yhdessä esimiehen kanssa. (Kymsote 2020b.)

Kymsote haluaa myös saada palautetta opiskelijoille antamastaan ohjauksesta työssäoppimisjaksoilla. Opiskelijaohjauksen CLES-laatukyselyn avulla kerätään arvokasta tietoa harjoitteluyksiköstä oppimisympäristönä, ohjauksen laadusta sekä opettajan ja koulun osuudesta harjoittelun aikana. Palautekyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, mutta vastaamalla opiskelija voi vaikuttaa ohjauksen tulevaan laatuun. Opiskelijalla on aina mahdollisuus myös antaa suullista palautetta harjoitteluyksikössä. (Kymsote 2020c.)

7 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI

Aloitimme toiminnallisen opinnäytetyön suunnittelun 2021 vuoden alussa. Suunnitteluprosessin aikana olimme yhteydessä työn toimeksiantajaan ja saimme alustavan luvan opinnäytetyöllemme. Ohjaavan opettajan ohjauksessa suunnitteluvaihe saatiin päätökseen ja aloitimme tutkimusluvan hakemisen Kymsotelta. Opinnäytetyötä suunniteltaessa osallistuimme Teamsin kautta suunnitteluseminaariin, jossa esittelimme opinnäytetyön opettajalle sekä yhdelle opiskelijalle. Tutkimuslupa saatiin Kymsotelta 26.5.2021, jonka jälkeen aloitimme opinnäytetyön teoreettisen osuuden kirjoittamisen sekä oppaan suunnittelun.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, joka määriteltiin kehittämistyöksi ja jolla oli toimeksiantaja. Kehittämistyön tavoitteena oli tuottaa konkreettinen tuotos käytännön työn kehittämiseksi, ohjeistamiseksi ja järjestämiseksi. Ammattikorkeakoulun opinnäytetyön ohjeistuksen mukaisesti toiminnallisessa opinnäytetyössä ilmenee tutkiva työote. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9–10; Opinnäytetyön ohjaajan käsikirja s.a.)

Työssämme käytimme konstruktiivista tutkivaa työtapaa, jossa pyrittiin lähestymään käytännönläheistä ongelmaa samalla luomalla jotain uutta. Tämä onnistui siten, että teoreettista ja empiiristä tietoa hyödynnettiin samanaikaisesti. Konstruktiivinen lähestymistapa korosti tutkimuksen hyödyntäjien sekä toteut-

tajien välistä vuorovaikutusta ja kommunikaatiota. Empiirisyys opinnäytetyösämme näkyi vuoropuheluna ja mielipiteiden sekä kokemusten vaihtona toimeksiantajamme kanssa. (Ojasalo ym. 2015, 40, 65.)

Teimme opinnäytetyön perustuen relevanttiin ja ajankohtaiseen tietoon. Opasta varten etsimme tietoa opiskelijan ohjaukseen liittyvistä tutkimuksista, tutkimuskirjallisuudesta ja luotettavista julkisten toimijoiden tuottamista aineistoista. Luotettavina tiedonhaun lähteinä käytimme esimerkiksi ammattikorkeakoulun kirjastoa sekä Finnan, Google Scholarin ja yliopistojen avoimia tietokantoja. Tutkimustietona käytimme myös väitöskirjoja ja pro gradu -tutkielmia sekä opinnäytetöitä aiheeseen liittyen. Hakusanoina käytimme sanoja: “työn-ohjaus”, “työssä oppiminen”, “työpaikkaohjaaja”, “työn vetovoima”, “lähihoitaja”, “kotihoito”, “perehdytys”. Hakusanat poikkeavat suunnitelmastamme, koska huomasimme, että jouduimme pelkistämään niitä, jotta asiaan liittyviä tutkimuksia sekä aineistoa löytyisi paremmin.

Omassa työssämme teorian rinnalla nousivat menetelminä esiin keskustelut, väliarvioinnit ja dokumentointi. Tuotosta esiteltiin säännöllisin väliajoin toimeksiantajalle ja yhteistyökumppanille. Opinnäytetyön edetessä, opas valmistui projektiluonteisesti yhteistyötahojen kanssa pidettyjen väliarvioiden ja ideoinnin avulla sekä samalla tehtiin dokumentoinnin analysointia. Opinnäytetyön teoreettista osuutta tutkimme kumpikin omilla tahoillamme. Kirjasimme ylös mielestämme relevanttia tietoa päiväkirjamaisesti. Tutkimamme teorian pohjalta kokosimme oppaaseen tärkeiksi kokemiamme aiheita hyvälle opiskelijan ohjaukselle.

Kun rakensimme opasta, meillä oli tavoitteena tuoda siinä esiin näköalaa positiivisen ohjauksen ominaispiirteistä ja samalla antaa suunnitelmallisuutta sekä hyvät valmiudet työpaikkaohjaajalle. Pitkällä aikavälillä oppaan tavoitteena on tukea opiskelijan ohjaajaa ja Kymsoten kotihoitoa tuottamaan mielekkäitä ja antoisia kokemuksia opiskelijalle. Tämän perimmäisenä tarkoituksena olisi saada uusia työntekijöitä kotihoitoon. Opinnäytetyötä työstäessämme kehitimme omaa osaamista yhteistyöstä eri organisaatioiden välillä, prosessityöskentelyn hallitsemista suunnittelusta alkaen lopputuotteen valmistumiseen asti. Tavoitteenamme oli oman asiantuntijuutemme vahvistuminen sekä teoreettisen tiedon soveltaminen käytännön ohjaustyöhön ja prosesseihin.

8 OPPAAN SUUNNITTELU, TOTEUTUS JA PALAUTE

Oppaan valmistumiseen liittyvä ensimmäinen palaveri pidettiin Teamsissa 19.5.2021 Kymsoten ja KSAO:n kanssa. Palaverissa käytiin läpi yhdessä toimeksiantajan sekä yhteistyökumppanin kanssa oppaaseen liittyviä keskeisiä teemoja sekä sitä, miten opasta voidaan arvioida työstövaiheen aikana. Toimeksiantaja toivoi oppaan jalkauttamista kentälle ja oppaan esittelyä kotihoiton palveluesimiehille. Yhteistyökumppani KSAO toivoi oppaan esittelyä opiskelijoille ja jatkokehittämisen mahdollisuuksien esiin tuomista, kun opas on käytössä.

Oppaan työstäminen aloitettiin heinä-elokuun vaihteessa 2021. Opinnäytetyön tekijät kokosivat aineistoa oppaaseen opinnäytetyöhön haetuista keskeisimmistä ohjaustavoista ja siitä, mitkä asiat vaikuttavat positiivisesti opiskelijaohjaukseen. Oppaasta tehtiin opiskelijaohjaajan käsikirja, josta on apua käytännön ohjaustyössä. Tässä vaiheessa opas oli kuusi sivuinen (sivukoko A5) PowerPoint esitys (Liite 1). Opas lähetettiin sähköpostilla 16.8.2021 toimeksiantajalle ja yhteistyötaholle. Oppaasta pyydettiin kirjallista palautetta varsin ripeällä aikataululla 23.8.2021 mennessä. Palautetta pyydettiin oppaan asiasisällöstä, toimivuudesta sekä kehitys- ja muutosehdotuksia.

Toimeksiantajalle ja yhteistyötaholle lähetettyyn sähköpostiin emme saaneet määräaikaan mennessä palautetta. Lähetimme uuden viestin 25.8.2021, jossa pyysimme tutustumaan sähköpostissa aiemmin lähetettyyn liitetiedolla varustettuun PowerPoint esitykseen ja antamaan palautetta oppaasta ensimmäisen sähköpostin mukaisesti. Samassa viestissä toivoimme toimeksiantajalta sekä yhteistyökumppanilta ehdotuksia siitä, milloin haluavat, että opasta tullaan esittelemään kotihoitoon ja koululle. Saimme ensimmäisestä versiosta yhteistyökumppanilta seuraavia korjausehdotuksia oppaaseen:

- *Olisiko mahdollista lisätä konkreettisia esimerkkejä pohjautuen taustamateriaaliin?*
- *Miten työpaikkaohjaaja sovitaan työyhteisössä?*
- *Miten varmistetaan, että ohjaukselle aikaa säännöllisesti (Hilikka-ajanvaraus)?*

- *Miten voidaan työpaikalla sopia yhteisiä pelisääntöjä opiskelijan kohtaamiseen (tervehditään aina, puhutellaan etunimellä jne.)?*
- *Esimiehen ja työpaikkaohjaajan tehtävät pitäisi selvittää miten tällä hetkellä jakautuvat koko Kymsotessa, jos opas tulee koko Kymsoten kotihoidon käyttöön.*

Ensimmäisen palautteen ja muutosehdotusten jälkeen opasta työstettiin toimeksiantajan esittämien ehdotusten perusteella konkreettisempaan sekä käytännön läheisempään suuntaan. Samalla oppaasta tehtiin Wordpohjainen, jota oli helppo muokata sekä siirtää eri alustoille lopulliseen muotoon.

Esittelimme oppaan korjattua versiota 3.9.2021 Teamspalaverissa, jossa nousi esille vielä seuraavia hyväksytyjä asioita sekä muutoksia oppaaseen:

- *Sovittiin, että opas on ” tarkoitettu työpaikkaohjaajalle”*
- *Konkreettiset esimerkit eri sivuille ”muistitärkeiksi”*
- *Työpaikkaohjaajan roolit, periaatteet, vuorovaikutus ja luottamuksellisuus jätetään niin kuin ne ovat edellisessä versiossa*
- *Esimiehen tehtävien tarkennus oppaaseen opiskelijan ohjeistamiseksi, esim. miten tullaan yksikköön, ajo-ohjeet, vaatetus, puhelinnumerot tiimin ja työnjakoon jne.*
- *Tiimin jäsenet sekä esimies puhuttelee opiskelijaa etunimellä*
- *Esimiehen, työpaikkaohjaajan ja opettajan apu ongelmatilanteissa*
- *Työpaikkaohjaajan muistilistan jäsentäminen*
- *Kymsoten someohjeistus? (Katsotaan, löytyykö mistään)*
- *Lyhyesti ohjauksellisia menetelmiä (visuaalista, motivoivaa, innostavaa) sekä ennakoivaa ohjeistusta ennen asiakaskäyntiä*
- *”Puhu hyvää selän takana” ja rekrytoinnin mahdollisuus*
- *Lyhyesti kotihoidon digitaalisista ratkaisuista, esimerkiksi Suvanto ja Evondos*
- *Asiakkaan itsemääräämisoikeuden mahdollisuudesta*
- *On tärkeää, että opiskelijalle on nimetty ohjaajat etukäteen, tuo opiskelijalle tunteen, että häntä odotetaan TEO-jaksolle.*

- *Ohjaajia olisi hyvä olla se 2 koska lomat, poissaolot, vapaapäivät yms. helpottavat työvuorojen suunnittelua*
- *Esimiehen mukana olo arvioinneissa? Onko resurssia?*
- *Ohjaavan opettajan rooli -- ohjaaja voi olla yhteydessä ihan, milloin vaan. Tähän itse haluaisin enemmän vuorovaikutusta.*

Toimeksiantaja esitti toiveen, että työpaikkaohjaajan oppaasta tehtäisiin vihkomainen, jossa sivukoko tulisi olemaan A5. Samalla toimeksiantajalta toivoi, että opasta voitaisiin esitellä kotihoidon tiimeille siinä vaiheessa, kun tuotos on valmis. Toiseen arviointiin opas laitettiin sähköpostilla Canvassa tehtynä versiona. Samalla ehdotimme, että teemme oppaasta esittelyvideon, joka lähetetään toimeksiantajalla ja KSAO:n arvioijalle. Toimeksiantaja voi jakaa oppaan esittelyvideon kotihoidon esimiehille, jotka esittelevät videon työntekijöille palaverien yhteydessä sopivaksi katsomallaan ajalla tai kotihoidon työntekijät voivat katsoa sen itselleen sopivana aikana.

Saimme sähköpostiin KSAO:n edustajalta rivakasti palautteen ja teimme muutokset oppaaseen. Toimeksiantajan palaute tuli noin viikkoa myöhemmin ja jouduimme vielä kerran palaamaan oppaan muokkaamiseen haluttuun muotoon. Alla molempien antamat palautteet oppaasta ennen sen lopullista versiota:

- *Ulkoasu: Positiivisuutta herättävä.*
- *Sisältö: Tärkeitä asioita olette saaneet tiiviiseen muotoon. Alun tervehdys oppaan tekijöiltä on todella hyvä. Siinä tulee jo motivaatio ohjaajalle, kun arvostetaan ohjauksen tärkeyttä.*
- *Hyvä pointti oli se, että esimiehelle myös muistutus siitä, että opiskelijan ohjaus vaatii aikaa.*
- *Kokonaisuutena opas on onnistunut ja mukavan selkeää luettavaa. Hyvää työtä olette tehneet*
- *Sivu 4 lauserakenne, voisiko ja-sanana kohtaa mieltä edemmäs?*
- *Sivu 5 Sensitiivinen ja empaattinen, puhekuplassa mietitytti, jos ei niitä enempää avata.*
- *Sivu 6 puhekupla ehdotus, ”tarvitset ohjaukseen toimistoaikaa ja väljemmän työlistan?”*

- *Sivu 7 Kirjoitusvirheet ensimmäiset rivit*
- *Sivu 8 kirjoitusvirheet ja puhekuplaan olisiko hyvä lisätä, että ilmoitus tiimiin ja työnjaolle? Nykyisin tiimejä ei enää ole, on rinkejä ja keskitetty puhelinpalvelu. Olisiko hyvä tuohon työpaikkaohjaajan työnumero?*
- *Esimies vastaa siitä, että salassapitolomakkeet allekirjoitettu, ja toinen kpl menee aina kirjaamoon.*
- *Sivu 10 Opiskelijan oikeudet luetteloon lisäksi tuon Kristan ehdottaman oikeus olla koulun nimettyyn ohjaajaan aina yhteydessä. Viimeinen lause olisi myös varmaan muotoa opiskelijan tulee noudattaa työpaikan some-sääntöjä? Puhekuplaan poissaolojen vuoksi ohjaajia olisi hyvä olla 2*
- *Sivu 11 Ei mainita digiratkaisuja nimeltä, eli poistetaan Evondos ja Suvanto. Lisäksi jättäisin viimeisen luettelon pois tai muuttaisin sen esim. muotoon lopuksi ja siihen muista antaa rakentava palaute, löytää positiiviset asiat ja onnistumiset sekä muistuttaa opiskelijapalautteen antosta, jonka olittekin sinne jo huomioineet.*
- *Esittelyyn olisin toivonut "live" teamsia, jotta opas paremmin jalkautuisi käyttöön ja tietoisuuteen, mutta toisaalta nauhoitteella se etu, että jokainen esimies pystyy sen näyttämään esim. tiimipalaverin yhteydessä.*

Teimme oppaaseen pyydetty muutokset viikon 39 alkuun mennessä. Oppaasta tehtiin esittelyvideo, jossa kerroimme oppaan sisällöstä. Video lähetettiin toimeksiantajan edustajalle viikolla 39. Samalla valmis opas lähetettiin Kymsotelle ja KSAO:lle tulostettavassa muodossa sähköisesti. Oppaasta tulostettiin 50 kpl valmiita paperisia versioita, jotka postitettiin toimeksiantajan antamaan osoitteeseen. Yksi opas postitettiin KSAO:n yhteyshenkilölle ja molemmille opiskelijoille jäi omat kappaleet oppaasta. Oppaiden mukaan laitoimme saatekirjeen, jossa kerroimme oppaasta ja sen tarkoituksesta. Oppaan ulkoasun ja asemoinnin sekä painatuksen käytimme lähipiirin osaamista ja asiantuntemusta painoalalta. Opiskelijat maksoivat yhdessä oppaan painosta sekä postituksista aiheutuneet kustannukset.

9 OPAS, VALMIS TUOTOS

Oppaasta tehtiin vihko, jonka sivukoko oli A5. Oppaassa on kaikkiaan 12 sivua. Opas on mahdollista myös tulostaa, jota työpaikkaohjaaja voi käyttää ohjauksen tukena kenttätyössä. Opas sisältää keskeisiä opiskelijaohjauksen tee-

moja ja ohjeita toimintatavoiksi sekä muistilistan ohjaajalle tärkeistä ohjaukseen liittyvistä toiminnoista. Oppaan sisältö on teemoitettu opinnäytetyön käsitteiden perusteella. Opas sisältää seuraavat asiakokonaisuudet:

- ohjauksen periaatteista kotihoidossa
- työpaikkaohjaajan roolit
- vuorovaikutus ohjauksessa
- luottamus
- esimiehen tehtävät
- motivoiva ja innostava ohjaus
- opiskelijan oikeudet ja velvollisuudet
- työpaikkaohjaajan muistilista
- ohjauksen menetelmiä
- kotihoidon asiakkaan itsemääräämisoikeus
- työpaikkaohjauksen menetelmät
- konkreettisia toimia, kun opiskelija tulee työharjoitteluun

10 POHDINTA

Aihe opinnäytetyöhömme ja opiskelija ohjaukseen kotihoidossa nousi viime vuosien vallitsevasta tilanteesta sekä meidän omista kokemuksistamme siitä, miten laadukas ohjaus voi vaikuttaa lähihoitajaopiskelijan työpaikan valintaan. Työn tilaajalla oli oma näkemyksensä aiheeseen, jota noudatimme, jotta saimme pidettyä aihealueet sellaisina, että niistä tulee ilmi oleellimmat aiheeseen liittyvät asiat. Lähtökohtaisesti tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää opiskelijanohjausta ja ottaa huomioon ohjauksen perusasiat. Emme halunneet keskittyä harjoittelun arviointiin eikä sen kriteereihin.

Otimme huomioon myös kestävään kehitykseen liittyvät seikat opinnäytetyösämme. Kestävän kehityksen ajatuksen avulla oli helppoa miettiä myös ohjausoppaan tavoitteellisuutta esimerkiksi koulutuksen työhyvinvoinnin, tasa-arvoisuuden ja vastuullisen toiminnan näkökulmista. Opas tukee erilaisia oppijoita sekä eri kulttuureista tulleita opiskelijoita. Sillä halusimme taata sen, että kaikki saavat tasapuolisen ohjauksen ja koulutuksen harjoittelujaksoilla.

Teimme opinnäytetyön eettisiä sekä moraalisia velvoitteita noudattaen. Kehittämistyön kohteena ei ollut yksittäisiä henkilöitä, vaan kohdensimme työme yhden organisaation osa-alueeseen eli kotihoitoon ja halusimme opinnäytetyössämme kehittää opiskelijaohjaajan toimintaa positiiviseen ja kotihoidon työtä innostavaan suuntaan lähihoitajaopiskelijoita ohjattaessa. Kävimme avointa vuoropuhelua toimeksiantajan sekä yhteistyökumppanin kanssa oppaan valmistumisen eri vaiheissa.

Opinnäytetyössämme halusimme tuoda julki kotihoidon opiskelijaohjaukseen liittyviä positiivisia näkökulmia sekä ohjauksen kehittämiseen liittyviä toimia. Keskeisimmäksi teemaksi nousi työssämme positiivisen kuvan luominen kotihoidon työstä, ohjaajan oman asenteen vaikuttavuus sekä innostuksen tartuttaminen ohjattavaan opiskelijaan. Halusimme nostaa esille julkisuuden luoman kuvan kotihoidon työstä sekä sosiaalisen median vaikutuksesta työn houkuttelevuuteen.

Opinnäytetyöhömmme keräsimme aihealueet luotettavista, monipuolisista ja mahdollisimman tuoreita lähteitä käyttäen. Pyrimme merkitsemään lähteet tarkkaan ja huolellisesti omaan työhömmme, jotta ne ovat helposti jäljitettävissä sekä työmmme olisi läpinäkyvä tuotos. Käytimme työssämme lähteiden lisäksi vähäisissä määrin omaa kotihoidon työstä saatua käytännön tietoa.

Oppaan valmistuminen onnistui suunnitellussa aikataulussa ja lopputulos oli suunnittelun mukainen. Oman leimansa työn etenemiselle asetti Covid-19-pandemian haasteet. Oppaan työstämisen aikana jouduimme välttämään turhia tapaamisia, joten oppaan suunnittelu sekä väliarvioinnit suoritettiin sähköpostin ja Teamsin avulla. Ajoittain jouduimme myös odottelemaan oppaan väliarviointeja, jotka vaikuttivat aikataulussa pysymiseen. Vallinneet tilanteet huomioon ottaen, omasta mielestämme saavutimme tavoitteemme hyvin.

Oppaaseen tulleiden aihealueiden rajaamisessa oli aluksi ongelmia, mutta kun keskityimme ohjauksellisiin tavoitteisiin, niin rajaus aihealueisiin löytyi. Työ vaati kuitenkin jatkuvaa itsereflektiota ja aiheiden rajaamista siten, ettei se levinnyt hallitsemattomaksi eri asiayhteyksiin rönsyleväksi työksi, josta olisi loppujen lopuksi puuttunut suunniteltu ”punainen lanka”. Olemme tyytyväisiä työn

lopputulokseen, teoriaosuuteen sekä itse oppaaseen.

11 JATKOTUTUTKIMUS- JA KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

Oppaan käyttöön liittyvää toimivuutta käytännön opiskelijaohjauksessa voitaisiin tutkia haastattelu- ja kyselytutkimusten menetelmin. Oppaan käyttäjien kokemukset ovat tärkeitä, sillä lähihoitaja opiskelijoita kotihoidossa opastavan työntekijän arvio oppaan toimivuudesta tai toimimattomuudesta sekä mahdollisista muutoksista on ensiarvoisen tärkeää oppaan käytön kannalta. Opasta käyttävien opiskelijaohjaajille suunniteltu tutkimus voisi tuoda uusia näkökulmia ja ideoita oppaaseen sekä mahdollisia käyttötarkoituksen laajennusta esimerkiksi kotihoidon työhön perehdyttämiseen. Kyseinen tutkimus kehittäisi kotihoidon työtä sekä sen avulla olisi mahdollista ideoida ja tuoda uusia toimintamalleja työhön.

Toisaalta aiheesta heräsi ajatus myös siihen, miten Kymsoten lähiesimies ja organisaation menettelyt voisivat tukea työpaikkaohjaaja tärkeässä tehtävässä sekä sitä, millä keinoin esimies tasolla voidaan vaikuttaa positiivisesti siihen, että yhä useampi lähihoitaja opiskelija valitsee Kymsoten kotihoidon työpaikakseen. Esimiehellä ja organisaation menettelytavoilla on mahdollisuus vaikuttaa opiskelijaohjaukseen käytettävään aikaan sekä kotihoidon työstä kiinnostuneiden lähihoitaja opiskelijoiden rekrytointiin.

Jatkotutkimuksen aiheena voisi olla työ, jossa tutkittaisiin erilaisten työtehtävien sekä työn kierron mahdollisuuksia itse kotihoidon työn sisällä. Tärkeintä kotihoidon työn veto- ja pitovoiman saavuttamisessa on työn kehittyminen niin, että uusia työntekijöitä voitaisiin rekrytoida jatkuvasti tekemään töitä kotihoidon. Kehittämisehdotuksena voisi olla edelleen työn positiivisuuden edistäminen sekä kotihoidon työssä kehittymisen mahdollistaminen eri työtehtävien muodossa.

LÄHTEET

Aalto-Setälä P. & Saarinen, M. 2014. Innostus, myötä manipuloinnin aakkoset. Talentum. Helsinki. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 14.8.2021].

Enberg, T. & Mäntylä, J. 2019. Työyhteisö vetovoimaiseksi. Vaasan ammattikorkeakoulu. Ylempi AMK-tutkinto sosiaali- ja terveysala. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019052411776> [viitattu 13.6.2021].

Huhta, J & Karppanen, S. 2020. Kohti ikäystävällistä yhteiskuntaa: läkkäiden henkilöiden palvelujen uudistamistyön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:16. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162239/STM_2020_16_R.pdf?sequence=4&isAllowed=y [viitattu 15.6.2021].

Hyvärinen N., Palonen M. & Åstedt-Kurki P. 2019. Ohjattu harjoittelu opiskelijamoduulissa: hoitajien kokemuksia hoitoalan opiskelijoiden ohjaamisesta ja oppimisesta. Hoitotiede. 2019;31(1):16–27. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-201911296453> [viitattu 17.7.2021].

Ikonen E-R. 2013. Kehittyvä kotihoito. 3.uudistettu painos. Helsinki: Edita. E-kirja. Saatavissa: <https://www.finna.fi> [viitattu 19.6.2021].

Ikääntyneiden palvelut. s.a. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kymsote.fi/media/ik-ntyneiden-palvelut-esite.pdf?context=bWFzdGVyfHBkZi1hdHRhY2htZW50c3w1MDI2NzUzfGFwcGxpY2F0aW9uL3BkZnXoNzkvaD-NiLzg5NDczNTEwNjA1MTAvSWvDpMOKbnR5bmVpZGVuIHhBhbHZlbHV0IG-VzaXRILnBkZnw5MGQ2MjBkYWVmODc3NDhkZjllMWMwNGM4MzNmO-DAyOTcxNDZmNmNiMWJiOTExYWQ3NDZlOWZjMTU5ODc3MjFk> [viitattu 19.6.2021].

Junikka, H & Kopra-Juvonen, I. 2020. Kohti vetovoimaisempaa terveysalaa. Laurea-ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan johtaminen. Opinnäytetyö YAMK. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020121628706> [viitattu 13.6.2021].

Kehusmaa S., Alastalo H., Hammar T. & Luoma M-L. 2018. Kolmasosa vanhuspalvelujen henkilöstöstä työskentelee kotihoidossa – asiakkaista kotihoidossa on yli puolet. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Tutkimuksesta tiiviisti 39/2018. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-232-1> [viitattu 13.6.2021].

Koivu K. 2008. Sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden kokemuksia työharjoittelun mobiiliohjauksesta. Tampereen Yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Aikuiskasvatuksen pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-18357> [viitattu 22.8.2021].

Kotihoito. s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kymsote.fi/fi/Palvelut/Ikääntyneiden-palvelut/Kotihoito/p/kotihoito-ja-kotihoidon-tukipalvelut> [viitattu 19.6.2021].

KSAO. 2021. Lähihoitaja. Sosiaali- ja terveystalouden perustutkinto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ksao.fi/hakijalle/tutkinnot/terveys-hyvinvointi-ja-turvallisuus/lahihoitaja/> [viitattu 7.6.2021].

Kymsote. 2020a. Ohje opiskelijoille yksikköön, jossa käytössä Terveys LC. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kymsote.fi/medias/Ohje-opiskelijalle-yksikkon-jossa-Terveys-Lifecare-k-yt-ss-p-ivitetty.pdf?context=bWFzdGVy-fHBkZi1hdHRhY2htZW50c3w0ODk1NzZ8YXBwbGljYXRpb24vcGRmfG9waXNrZWxpam-FsbGUgeWtzaWtrw7bDtm4gam9zc2EgVG9waXNrZWxpam-WZiY2FyZSBw6R5dMO2c3PDpCBww6Rpdml0ZXRoS5wZGZ8ODcyMDVjY-TYxNTI2MTY0ODAxZjQxNTZmOGExNGJiM2FkYjA1N2FINWI3MDhiYzVmMzNIM-GRiNTVIOWY4ZDBhYQ> [viitattu 22.8.2021].

Kymsote. 2020b Tietojen ja tietojärjestelmien käyttö- ja salassapitosuositus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kymsote.fi/medias/Tietojen-ja-tietojarjestelmien-k-ytt-ja-salassapitosuositus.pdf?context=bWFzdGVy-fHBkZi1hdHRhY2htZW50c3w0ODk1NzZ8YXBwbGljYXRpb24vcGRmfG9waXNrZWxpam-vODgxMDMyNDAwMDc5OC9UaWV0b2plbiBqYSB0aWV0b2RdpHJqZXN0ZWx-taWVulGvDpHl0dMO2LSBqYS-BzYWxhc3NhcGI0b3NpdG91bXVzLnBkZnZwN2ExNDk1MjZDN-IYjE5OWNmMTA3MDI2MTU0ZjBkNzZwN2Q5OTM0MjNmY2NIMjk0YjVzMWM3MDRi-MTFkOThm> [viitattu 22.8.2021].

Kymsote. 2020c. Opiskelijaohjauksen CLES-laatuksely. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.awanic.fi/haipro/28/qpro/julkinen/kysely.asp?kohdeID=28&orqid=696&julkaisuid=1&avain=s5a2h6a7v7> [viitattu 22.8.2021].

Laaksonen H. & Ollila S. 2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. 3. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://www.finna.fi> [viitattu 19.6.2021].

Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531> [viitattu 7.6.2021].

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. 22.9.2000/812. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812> [viitattu 4.9.2021].

Manka, M-L., Kaikkonen, M-I. & Nuutinen, S.2007. Hyvinvointia työyhteisöön: eväitä kehittämistyön avuksi. Tampereen yliopisto: Euroopan sosiaalirahasto 2007. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 16.8.2021].

Manninen, K. 2014. Experiencing authenticity – the core of student learning in clinical practice. Karolinska Institutet. Thesis for doctoral degree. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://hdl.handle.net/10616/41988> [viitattu 17.7.2021].

Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä. Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Gaudeamus Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 22.8.2021].

Mönkkönen, K., Leinonen, L., Arajärvi, M., Hovatta, A-E., Tusa N. & Salokangas K. Moniammatillisen vuorovaikutuksen tarkastelua. Teoksessa Mönkkönen, K., Kekoni, T. & Pehkonen, A. (toim.) 2019. Moniammatillinen työyhteisö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Gaudeamus Oy. 33–60. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 22.8.2021].

- Nevala, S. 2015. Ohjaan oppijaa. Opas työpaikoilla tapahtuvan lähihoitajaopiskelijoiden opetuksen, ohjauksen ja arvioinnin tueksi. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/ohjaan_oppijaa_a5_32s_painoon.pdf [Viitattu 13.6.2021].
- Närevalo, M. 2019. Työpaikkaohjaajat ammattikasvattajina. Ammatillisen koulutuksen työpaikkaohjaajien pedagoginen osaaminen. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-201912317155> [Viitattu 4.7.2021].
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät, uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–4. painos. E-kirja. Helsinki: Sanoma Pro Oy. E-Kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [Viitattu 13.6.2021].
- Onnistuneen ohjauksen periaatteet. 2020. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/onnistuneen-ohjauksen-periaatteet-2020-lahihoitaja.pdf> [viitattu 17.7.2021].
- Opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. s.a. Tutkimuksellinen kehittämishanke opinnäytetyönä vs projektityö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://oppimateriaa-lit.jamk.fi/yamk-kasikirja/tyoelaman-tutkiva-kehittamistoiminta/projektityo-vs-ns-toiminnallinen-tutkimuksellinen-kehittamishanke-opinnaytetyo/> [13.6.2021].
- Opintopolku s.a. Työharjoittelu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://opintopolku.fi/wp/aikuiskoulutus/mietitko-aikuiskoulutusta/opiskelumuodot/tyossa-oppiminen-tyoharjoittelu-mentorointi-projektiopinnot/> [viitattu 23.7.2021].
- Opetushallitus s.a. Työelämässä oppiminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Työelämässä oppiminen | Opetushallitus \(oph.fi\)](https://www.opetus.fi/tyoelamassa-oppiminen) [viitattu 23.6.2021].
- Otollinen, P. 2016. Osallistamisen oivalluskirja kaikille. Arkisia esimerkkejä työelämästä. E-kirja. Mediapinta. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 14.8.2021].
- Paltamaa J., Pikkarainen A. & Janhunen E. 2018. Kehitetään ikäihmisten kotihoitoa ja vahvistetaan kaikenikäisten omaishoitoa. Keski-Suomen kotikuntoutuskokeilun tulokset ja suositukset. Kukoistava kotihoito -hankkeen osaraportti. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön raportteja ja muistioita 52/2018. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161256/R_52_2018_Kuntoutusko-kei_korj.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 19.6.2021].
- Pitkänen, P., Keisala, K. & Niiranen, V. 2017. Tavoitteena sujuva arki. Kulttuurien välinen työ sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisössä. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0610-6> [viitattu 13.6.2021].
- Rantaeskola, S., Hyyti, J., Kauppila J. & Koskelainen M. 2014. Haastavat asiakastilanteet – väkivalta työssä. E-kirja. Tampere: Alma Talent Oy. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [Viitattu 22.8.2021].
- Rauramo P., Kiiskinen J., Lehtoranta T., Harjanne K. & Schrooten, H. 2014. Sosiaalisen median työkäyttö – työsuojelunäkökulma. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/sosiaalisen_median_tyokaytto_-_tyosuojelunakokulma [viitattu 2.9.2021].
- Ruutu, S & Salmimies, R. 2021. Työnohjaajan opas. Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote. OSA II: Työnohjausprosessi ja työnohjaajan ydintaidot. Rohkeutta myönteiseen muutokseen työnohjauksen keinoin. 3. Painos. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 13.6.2021].
- Ryttyläinen-Korhonen, K. 2019. Etiikka ammattilaisen ohjenuorana. Käytäntöjä, ko-

keiluja ja kokemuksia sosiaali- ja terveystieteen koulutuksesta. XAMK kehittää 87. Mikeli. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-197-2> [viitattu 27.6.2021].

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. 2017. Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. 3.täysin uudistettu painos. Jyväskylä. Kansanvalistusseura. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna> [viitattu 27.6.2021].

Sohlman, P. 2020. Opiskelijaohjaus terveysalalla: Opiskelijaohjaajien kokemuksia ohjausosaamisesta, ohjaajana kehittymisestä ja merkityksellisistä tekijöistä ohjaussuhteessa. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Terveystieteiden opettajankoulutus. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20200433> [viitattu 17.7.2021].

Sosiaali- ja terveystieteen perustutkiminto. s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: [ePerusteet \(opintopolku.fi\)](http://ePerusteet.opintopolku.fi) [viitattu 7.6.2021].

Sosiaali- ja terveysministeriö. s.a. Kotihoito ja kotipalvelut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/kotihoito-kotipalvelut> [viitattu 23.3.2013].

Suomen YK-liitto. s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/hyva-koulutus> [viitattu 25.8.2021].

Tevameri, T. 2021. Katsaus sote-alan työvoimaan. Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. Työ- ja elinkeinoministeriön toimialaraportit 2021:2. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-812-7> [viitattu 16.8.2021].

Tervo, J. 2019. Lähihoitajaopiskelijoiden kokemuksia koulutus sopimusjaksolla tapahtuvasta työssäoppimisesta. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-201902181542> [viitattu 17.7.2021].

Työpaikkaohjaajan opas. 2017. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.kpedu.fi/docs/default-source/yhteystiedot/ty%C3%B6paikkaohjaajan-opas-2017_210mmx210mm_vedos.pdf?sfvrsn=c50c7f4d_0 [viitattu 13.6.2021].

Valvira. 2015. Kotiin annettavat palvelut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/kotiin-annettavat-palvelut> [viitattu 19.6.2021].

Vehko, T., Josefson, K., Lehtoaro, S & Sinervo, T. 2018. Vanhuspalveluiden henkilöstö ja työn tuloksellisuus rakennemuutoksessa. Sosiaali- ja terveysministeriö. Raportti 16/2018. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-241-3> [Viitattu 4.7.2021].

Vehviläinen S. 2020. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. 4. korjattu painos. Helsinki: Gaudeamus Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 13.6.2021].

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020. Euroopan Unioni. Euroopan aluekehitysrahasto. Euroopan sosiaalirahasto. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.eura2014.fi/rtiepa/projekti.php?projektkoodi=S21911> [viitattu 19.6.2021].

Virolainen, A., Pirskanen, S. & Moilanen H. 2021. Hoitotyön ristiriitaista imagoa on mahdollista parantaa. Julkaistu 19.4.2021. Diakonia ammattikorkeakoulun verkkomedia. Dialogi. WWW-dokumentti. <https://dialogi.diak.fi/2021/04/19/hoitotyön-ristiriitaista-imagoa-on-mahdollista-parantaa/> [viitattu 2.9.2021].

Kotihoidon lähihoitajaopiskelijan ohjausopas

KESKEISIMMÄT TAVOITTEET OPISKELIJAN OHJAUKSESSA:

- EETTINEN OHJAUS
- MOTIVOINTI
- OPISKELIJAN OMAT TAVOITTEET
 - OSALLISTUVA OPISKELIJA
- INNOSTAVA ASENNEN OHJAUKSESSA
 - PALAUTE

TYÖPAIKKAOHJAAJAN ROOLIT

PEREHDYTTÄJÄ	Perehdytät opiskelijan työyhteisöön ja organisaatioon, huomioiden opiskelijan kokemus kotihoidosta
TYÖNOPASTAJA	Opasta opiskelijaa konkreettisesti tekemään työtehtäviä aidoissa ympäristöissä
TYÖNOHJAAJA	Käyt säännöllisesti opiskelijan kanssa keskusteluita työhön liittyvistä asioista, esimerkiksi tilanteiden purku ja palaute
AMMATILLISEN KASVUN TUKIJA	Ole aidosti kiinnostunut opiskelijan ammatillisesta kehityksestä ja edistymisestä Anna tilaisuus osaamistavoitteita tukeville työtehtäville Hyödynnä oppilaitoksen tuki Anna ja vastaanota palautetta
NEUVOJA	Ohjaa ja tarjoa neuvoja, näkemyksiä sekä toimintaohjeita pulmatilanteissa
MALLI JA ESIMERKKI	Ohjaajana toimit esimerkkinä, luot kuvaa kotihoidon työstä ja työpaikasta
OPPIMISEN JA OSAAMISEN ARVIOINTI	Arvioi opiskelijan oppimista sekä osaamista eri menetelmin ja painotuksin työssäoppimisen eri vaiheissa Ymmärrä arvioinnissa oppimisen ja osaamisen arvioinnin erot

ESIHENKILÖN TEHTÄVÄT:

- huolehtia siitä, että työntekijät ovat tietoisia opiskelijan tulosta
- esittelee opiskelijalla kotihoidon organisaation - motivoi ja innostaa työpaikkaohjaajaa
- huolehtii siitä, että opiskelijan ohjaukseen on riittävästi aikaa
- turvaa yhdessä oppilaitoksen kanssa sen, että opiskelija saa parhaan mahdollisuuden työssäoppimiseen

OPISKELIJAN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET:

- Saada laadukasta ohjausta työpaikalla
- Oikeus tulla kohdelluksi kunnioitettavasti sekä oikeudenmukaisesti
- Opiskelijalla oikeus itsearvioon
- Saa antaa palautetta ja kehitysehdotuksia
- Opiskelijan velvollisuus on noudattaa työpaikan ohjeita ja sääntöjä

OPISKELIJOHJAUKSEN KULMAKIVET TYÖPAIKALLA:

- Motivoitunut ja ammattitaitoinen ohjaaja
- Lähihoitaja ammattitutkinnon suorittanut ohjaaja
- Motivoitunut ja vastuullinen opiskelija
- Monipuoliset työtehtävät
- Oikeat asiakkaat
- Aikaa ohjaukselle
- Kiinteä yhteistyö harjoittelupaikan ja opettajan välillä
- Ohjaajana olet vastuussa osaamisen arvioinnista



Perehdytät opiskelijan työyhteisöön ja organisaatioon, huomioiden opiskelijan kokemus kotihoidosta

Opasta opiskelijaa konkreettisesti tekemään työtehtäviä aidoissa ympäristöissä

Käyt säännöllisesti opiskelijan kanssa keskusteluita työhön liittyvistä asioista, esimerkiksi tilanteiden purku ja palaute

Ole aidosti kiinnostunut opiskelijan ammatillisesta kehityksestä ja edistymisestä
Anna tilaisuus osaamistavoitteita tukeville työtehtäville
Hyödynnä oppilaitoksen tuki
Anna ja vastaanota palautetta

Ohjaa ja tarjoa neuvoja, näkemyksiä sekä toimintaohjeita pulmatilanteissa

Ohjaajana toimit esimerkkinä, luot kuvaa kotihoidon työstä ja työpaikasta

Arvioi opiskelijan oppimista sekä osaamista eri menetelmin ja painotuksin työssäoppimisen eri vaiheissa
Ymmärrä arvioinnissa oppimisen ja osaamisen arvioinnin erot

OPISKELIJAN OHJAAJAN MUISTILISTA:

- Organisaation esittely
- Opiskelijan tavoitteisiin tutustuminen
- Työturvallisuus (suojavarusteet, Haipro, yms.)
- Salassapito
- Opiskelija allekirjoittaa salassapitoon sekä vaitiolovelvollisuuteen liittyvät asiakirjat
- Työvaatteet
- Opasta mobiiliin käytön alkeet
- Ohjaa mobiiliin kirjaamisessa
- Huolehdi, että opiskelijalla tunnukset kirjaamista varten
- Anna aikaa oppimiselle
- Kannusta tarttumaan työhön
- Opasta ergonomisiin työtapoihin sekä apuvälineiden käyttöön
- Pyydä palautetta
- Anna palautetta
- Muista, että opiskelija voi olla sinun työkaveri tulevaisuudessa
- "Hyvä kello kauas kuuluu"-asenteella uusia työntekijöitä kotihoitoon!!

TYÖPAIKKAOHJAAJAN
OPAS
KOTIHOITOON

Kymsote



KSAO ammatillista koulutusta
nuorille ja aikuisille



OHJAUSOPPAAN SISÄLTÖ:

Aihe	Sivu
Sisällysluettelo.....	2
Muutama sananen oppaan tekijöiltä	3
Ohjauksen periaatteita opiskelijan työpaikkaohjauksessa.....	4
Työpaikkaohjaajan roolit.....	5
Vuorovaikutus ohjauksessa.....	6
Luottamuksellisuus.....	6
Työpaikkaohjauksen menetelmiä.....	7
Esimiehen tehtävät.....	8
Motivoiva ja innostava työpaikkaohjaaja.....	9
Opiskelijan oikeudet ja velvollisuudet.....	10
Työpaikkaohjaajan muistilista.....	11
Oppaan lähteet.....	12



Muutama sananen oppaan tekijöiltä

Tämän työpaikkaohjaajan oppaan on tarkoitus johdattaa lähihoitajaopiskelijan ohjaus kotihoidossa kohti työtä innostavaan sekä mieleenpainuvaan suuntaan.

Toivommekin tämän opinnäytetyömme tuotoksen olevan ryhdikkäänä ohjauksen suunnan näyttäjänä ja kotihoidon työn veto- ja pitovoiman lisääjänä lähihoitajaopiskelijoiden keskuudessa.

Ohjaajina teette arvokasta työtä, jonka opiskelijat muistavat.

Toivomme mukavia sekä mieleenpainuvia hetkiä laadukkaan lähihoitajaopiskelijan työpaikkaohjauksen parissa.

**Samalla haluamme kiittää
Kymsoten ja KSAO:n tukea oppaan tekemisen eri vaiheissa.**

**Sosionomiopiskelijat
Leena Huuhilo
Tanja Sänkiaho**

OHJAUksen PERIAATTEITA OPISKELIJAN TYÖPAIKKAOHJAUksESSA

- Annetaan opiskelijalle hyvätasoinen ohjaus ja opastus kotihoidon työstä. Opiskelija saa kattavan kuvan kotihoidossa tehtävästä työstä: asiakkuuden alku taustatöineen, asiakastyö, moniammatillinen yhteistyö, tukipalvelut ja digitaaliset ratkaisut.
- Ohjaus on eettistä ja tukee opiskelijan ammattitaidon kehittymistä sekä se perustuu niin kotihoidon asiakkaiden, opiskelijan kuin työyhteisön kunnioitukseen.
- Otetaan ja rohkaistaan opiskelijaa osaksi työyhteisöä.
- Mahdollistetaan käytännön tehtävien teko aidoissa asiakaskohtaamisissa ja huolehditaan, että opiskelija saa oikeellista sekä ajankohtaista tietoa.
- Tuetaan opiskelijaa tunnistamaan omat vahvuutensa ja taitonsa. Ohjaus herättää opiskelijaa pohtimaan monipuolisesti oppimaansa ja kehityshaasteitaan.
- Ohjaus on tavoitteellista ja tukee opiskelijan henkilökohtaisten oppimistavoitteiden saavuttamista. Opiskelijan omia valintoja ja toiveita kunnioitetaan.
- Taataan kaikille opiskelijoille yhtälaiset mahdollisuudet työssäopimisjaksolla oppimiseen. Kunnioitetaan erilaisuutta ja eritasoisia sekä eri kulttuureista tulevia opiskelijoita.

**Valitaan ohjaajiksi
motivoituneet ohjaajat.
Ei pakoteta ketään!**

**Muistetaan,
että opiskelija on
työyhteisön jäsen!
Ei kuitenkaan
työvoimaa!**



TYÖPAIKKAOHJAAJAN ROOLIT:

- **Perehdyttäjä** – Perehdytät opiskelijan työyhteisöön ja organisaatioon, huomioi opiskelijan kokemus kotihoidosta.
- **Työnopastaja** – Opastat opiskelijaa konkreettisesti tekemään työtehtäviä aidoissa ympäristöissä.
- **Työnohjaaja** – Käyt säännöllisesti opiskelijan kanssa keskusteluja työhön liittyvistä asioista sekä huomioit tilanteiden purun ja palautteen.
- **Ammatillisen kasvun tukija** – Olet aidosti kiinnostunut opiskelijan ammatillisesta kehityksestä ja edistymisestä. Anna tilaisuus osaamistavoitteita tukeville työtehtäville. Hyödynnä oppilaitoksen tuki. Annat ja vastaanotat palautetta.
- **Neuvoja** – Ohjaat ja tarjoat neuvoja, näkemyksiä ja toimintaohjeita ongelmatilanteissa.
- **Malli ja esimerkki** – Toimit esimerkkinä, luot positiivista kuvaa kotihoidon työstä ja työpaikasta.
- **Oppimisen ja osaamisen arvioija** – Arvioit opiskelijan oppimista ja osaamista työssäoppimisen eri vaiheissa. Erotat arvioinnissa oppimisen ja osaamisen arvioinnin erot.

**Hyvä
työpaikkaohjaaja on
kannustava,
kuuntelee ja on reilu.**



**Työpaikkaohjaajan
tehtävänä on arvioida
opiskelijan taitojen
karttumista
sekä kehittymistä.**

VUOROVAIKUTUS OHJAUKSESSA

- Arvosta opiskelijaa. Puhuttele häntä etunimellä.
- Ota vastaan palautetta ja muista myös antaa sitä rakentavasti.
- Kuuntele opiskelijaa.
- Kysele ja ylläpidä kiinnostusta työharjoittelun aikana.
- Pysy asiassa.
- Älä unohda huumoria.
- Ole läsnä.

LUOTTAMUKSELLISUUS

- Muista salassapitoon liittyvät asiat.
- Kuuntele ja neuvo, jos opiskelijalla on haasteellisia asioita harjoittelun aikana.
- Selvitä haasteelliset asiat yhdessä esimiehen, ohjaavan opettajan ja opiskelijan kanssa.

**Tervehdi ja
puhuttele
opiskelijaa
etunimellä!**



**TYÖPAIKKAOHJAAJA tarvitset
ohjaukseen toimistoaikaa ja
väljemmän työlistan!!
Pyydä esimieheltä tukea!**

**Muistetaan esitellä
opiskelija nimellä
työyhteisölle.**



TYÖPAIKKAOHJAUKSEN MENETELMIÄ



Opeta näyttämällä mallia ja esimerkkiä. Selosta tehtävän ja toiminnan vaiheet perustellen.



Kerro tehtävän sujuvuuden, turvallisuuden ja asiakaslähtöisyyden kannalta tärkeät kohdat.



Edistä oppimista antamalla itsenäinen tehtävä ja pyydä pohdinta sekä perustelut suoritukselle. Rohkaise kysymään ja esittämään mielipiteitä.



Ennakointidialogi- selvitä opiskelijalle esimerkiksi asiakkaan taustatiedot ennakkoon ja kotikäynnin tarkoitus.



Tehkää yhdessä toimintasuunnitelma, joka toteutetaan ja arvioidaan yhdessä.



Myönteisyys, rohkaisu ja kannustus. Yhteistyö ohjaavan opettajan ja oppilaitoksen kanssa.



Palautteen ja arvioinnin antaminen säännöllisesti. Kiinnitä huomio työn laatuun ja ohjaa opiskelijaa itsereflektioon.



KIITOS JA PALAUTE !



ESIMIEHEN TEHTÄVÄT:

- Motivoi ja innostaa opiskelijan työpaikkaohjaajaa.
- On arvioinneissa mukana mahdollisuuksien mukaan.
- Huomioi rekrytoinnin mahdollisuuden: esittäydy, keskustele ja markkinoi työtä.
- Turvaa yhdessä oppilaitoksen kanssa, että opiskelija saa parhaan mahdollisen ohjauksen harjoittelun aikana.

**Esimies, ohjaa
lähihoitajaopiskelija yksikköön:**

- kerro ajo-ohjeet
- anna yksikön osoite
- anna työpaikkaohjaajan ja työnjaon puhelinnumerot
- anna oma puhelinnumero
- ohjaa työvaatetuksessa
- kerro, että opiskelija tarvitsee eväät mukaan

Varmista, että opiskelijalla on kirjaamista varten tunnukset!

Varmista, että opiskelija allekirjoittaa salassapitolomakkeet.

**Esimies, esittele
Kymsoten
organisaatio ja
miten kotihoito
siihen sijoittuu.**



**Esimies, kerro, että meille
on tulossa lähihoitaja-
opiskelija
harjoittelemaan.**



MOTIVOIVA JA INNOSTAVA TYÖPAIKKAOHJAAJA:

- Innostaa opiskelijaa työskentelemään tavoitteiden saavuttamiseksi.
- Huolehtii opiskelijan taitojen karttumisesta ja antaa vastuuta opiskelijan taitojen kehittyessä.
- Auttaa löytämään oikean suunnan tavoitteiden saavuttamiselle ja onnistumisen tunteelle.
- Tartuttaa innostuksen työn oppimisesta opiskelijaan.
- Avaa opiskelijalle uusia näkökulmia.
- On avoin opiskelijan näkökulmille.
- On tarvittaessa joustava.
- Huolehtii opiskelijan ja asiakkaiden turvallisuudesta.
- Antaa positiivinen kuvan työstään.
- Hyödyntää ohjaajavan opettajan tuen itsensä sekä opiskelijan hyväksi.
- Ei lannista, ei kyräile! Puhuu hyvää selän takana!
- Puuttuu AINA epäkohtiin!

**PUHU HYVÄÄ
SELÄN TAKANA!!**
Vinkkaa esimiehelle
työstä kiinnostuneesta
opiskelijasta.



**Jos asiakas kieltäytyy
ottamasta opiskelijaa
käynnille, niin
kunnioita sitä.
Kerro opiskelijalle,
että kieltäminen ei
johdu opiskelijasta,
vaan asiakkaan
omista toiveista ja
lähtökohdista.**





OPISKELIJAN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET:

- Opiskelijalla on oikeus saada laadukasta ohjausta.
- Opiskelijalla on aina oikeus olla yhteydessä ohjaavaan opettajaan.
- Opiskelijalla on oikeus kunnioittavaan sekä tasa-arvoiseen kohteluun.
- Opiskelija saa antaa työhön liittyviä kehitysehdotuksia.
- Opiskelijan pitää antaa palautetta ja hänellä on oikeus itsearvioon.
- Opiskelijan tulee noudattaa ennakkoon sovittuja työvuoroja.
- Opiskelijalla on velvollisuus noudattaa työpaikan ohjeita sekä salassapitoon liittyviä säännöksiä.
- Opiskelijan tulee noudattaa työpaikan some-sääntöjä..

TYÖPAIKKAOHJAAJAN MUISTILISTA:

- o Työyhteisön esittely.
- o Tutustu opiskelijan tavoitteisiin.
- o Käy työturvallisuus asiat läpi opiskelijan kanssa.
- o Varmista, opiskelija on allekirjoittanut salassapito sitoumuksen.
- o Kerro vaitiolovelvollisuudesta.
- o Järjestä työvaatteet.
- o Esittele sosiaali- ja ruokailutilat.
- o Varmista, että opiskelijalla on tunnukset kirjaamista varten.
- o Esittele työhön liittyvää välineistöä (puhelin, asiakkaiden avaimet jne.).
- o Esittele lääketilat.
- o Esittele hoitotarviketilat.
- o Esittele alueen sairaanhoitaja.
- o Kerro myös, kuka vastaa alueella mistäkin asioista (RAI, työvuorot, vaipat jne.).
- o Esittele muiden sidosryhmien toimintaa (mm. työnjako, fysioterapeutit, turvapalvelu asiakasohjaus).

Anna opiskelijalle mahdollisuus:

- o Tutustua asiakkaiden hoito- ja palvelusuunnitelmiin.
- o Tutustua työpaikan työturvallisuusohjeisiin.
- o Tutustua kotihoidon digitaalisiin ratkaisuihin.

Työpaikkaohjaajan velvollisuus on:

- o Opastaa ja ohjata mobiiliin kirjautumisessa.
- o Ohjata ja opastaa asiakaskäyntien toteutuksen kirjaus mobiiliin.
- o Opastaa LC-Terveysten kirjaaminen (käynnin tai puheluiden kirjaaminen, verenpaineet ja -sokerit jne.).
- o Kertoa työnjaon osuus työtehtävien jakautumisessa ja asiakastyön taustatyöstä.
- o Opastaa ergonomiaan ja apuvälineiden käyttöön.
- o Tutustuttaa opiskelija asiakkaan kirjallisiin dokumentteihin (RAI, Hopasu, Hoiyht).

Muista ohjatessasi:

- o Kannustaa tarttumaan työhön.
- o Tukea opiskelijan oma-aloitteisuutta.
- o Antaa aikaa oppimiselle.
- o Pyytää palautetta.
- o Antaa palautetta rakentavasti.
- o Arvioida opiskelijaa oikeudenmukaisesti.
- o Ottaa huomioon rekrytointin mahdollisuus.
- o Muistuta opiskelijaa, täyttämään harjoittelun päätteeksi Kymsoten palautekaavake netissä.

**Kun annat palautetta muista
myös positiiviset asiat ja
onnistumiset!**

OPPAAN LÄHTEET:

Kymsote. 2020. Ohje opiskelijoille yksikköön, jossa käytössä Terveys LC. PDF.
Kymsote. 2020. Tietojen ja tietojärjestelmien käyttö- ja salassapitositoumus. PDF.
Kymsote. 2020. Opiskelijaohjauksen CLES-laaturkysely.

Laaksonen H. & Ollila S. 2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. 3. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://www.finna.fi>

Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531. Saatavissa:
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>

Närevalo, M. 2019. Työpaikkaohjaajat ammattikasvattajina. Ammatillisen koulutuksen työpaikkaohjaajien pedagoginen osaaminen. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-201912317155>

Ruutu, S & Salmimies, R. 2021. Työnohjaajan opas. Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote. OSA II: Työnohjausprosessi ja työnohjaajan ydintaidot. Rohkeutta myönteiseen muutokseen työnohjauksen keinoin. 3. Painos. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Saatavissa:
<https://kaakkuri.finna>

Ryttyläinen-Korhonen, K. 2018. Etiikka ammatillaisen ohjenuorana. Käytäntöjä, kokeiluja ja kokemuksia sosiaali- ja terveysalan koulutuksesta. XAMK kehittää 87. Mikkeli. Saatavissa:
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-197-2>

Työpaikkaohjaajan opas. 2017. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.kpedu.fi/docs/default-source/yhteystiedot/ty%C3%B6paikkaohjaajan-opas-2017_210mmx210mm_vedos.pdf?sfvrsn=c50c7f4d_0

**MUISTA, että
harjoittelemassa
oleva opiskelija
saattaa olla
tulevaisuudessa
sinun
työkaverisi!!**

