



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Sanna Mikkola

Opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien kokemuksia työvaltaisen opiskelun mallista

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja YAMK

Vanhustyö ylempi AMK

Tutkimuksellinen kehittämissyö

9.11.2020

Tekijä(t) Otsikko	Sanna Mikkola Opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien kokemuksia työvaltaisen opiskelun mallista
Sivumäärä Aika	39 sivua + 6 liitettä 9.11.2020
Tutkinto	Sairaanhoidtaja YAMK
Tutkinto-ohjelma	Vanhustyö ylempi YAMK
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja(t)	Yliopettaja Kaija Matinheikki-Kokko
<p>Vanhustyöhön hakeutuvien määrä on laskenut Suomessa, koska se koetaan sekä henkisesti, että fyysisesti raskaaksi. Tarvitaan uusia koulutuspoliittisia ratkaisuja, jotta vanhustyöhön hakeudutaan, ja siinä pysytään. Työvaltaisen opiskelun mallissa lähihoitajaopiskelija opiskelee aidossa työympäristössä yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa. Opettaja on läsnä työpaikalla, ja reflektoi oppimistilanteita opiskelijan kanssa. Työvaltaisen opiskelun mallissa opiskelija oppii työtä tekemällä.</p> <p>Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteena oli kuvata, miten opiskelijat ja työpaikkaohjaajat kokevat työvaltaisen opiskelun mallin Myyrmäen vanhustenkeskuksessa Vantaalla, ja miten mallia voisi edelleen kehittää. Tutkimuskysymykset olivat: 1) Millaisena opiskelijat ja työpaikkaohjaajat kokevat työvaltaisen opiskelun Myyrmäen vanhustenkeskuksessa? 2) Miten työvaltaisen opiskelun mallia voisi Myyrmäen vanhustenkeskuksessa edelleen kehittää? Tutkimuksellinen kehittämistyö toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena yksilöhaastattelujen ja työpajan muodossa. Yksilöhaastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Haastatteluiden teemat olivat: opiskelijoiden aloituspäivä Myyrmäen vanhustenkeskuksessa, Myyrmäen vanhustenkeskus oppimisympäristönä, yhteistyö eri toimijoiden välillä, opintojen tavoitteiden saavuttaminen sekä vanhustyön vetovoimaisuus opiskelijoiden näkökulmasta. Haastattelut analysoitiin sisällön analyysia käyttäen. Aineiston analyysista nousseita kehittämiskohteita käsiteltiin kehittämistyöpajassa.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella työvaltaisen opiskelun mallin vahvuus on tekemällä oppiminen. Aidossa työympäristössä opiskelu herätti opiskelijoissa opiskelumotivaation, ja loi heille myönteisen kuvan vanhustyöstä. Myyrmäen vanhustenkeskus koettiin monipuolisena oppimisympäristönä. Työvaltaisen opiskelun mallin haasteet liittyivät viestintään opettajan, opiskelijan, työpaikkaohjaajan, esimiehen ja koko työyhteisön välillä. Työpaikkaohjaajien kiire loi ajoittain haasteita oppimistilanteille. Kehittämistyön lopussa esitellään kehittämissuositus, jossa opiskelijan opintojakso on jaettu suunnittelu-, aloitus-, toteutus-, ja lopetusvaiheisiin. Kehittämissuosituksessa vastuita on jaettu eri toimijoiden välille. Kehittämissuosituksen tarkoituksena on parantaa opintojakson toteutumiseen liittyvää viestintää. Työvaltaisen opiskelun malli voi olla yksi tapa opiskella lähihoitajaksi, ja näin vastaus vanhustyön työntekijäpuoleen.</p>	
Avainsanat	Työvaltainen opiskelu, opiskelun malli, lähihoitajaksi opiskelu

Author(s) Title	Sanna Mikkola Students' and Workplace-Instructors' Experiences on Work-Based Learning Model
Number of Pages	39 pages + 6 appendices
Degree	Master of Healthcare
Degree Programme	Master's Degree Programme in Human Ageing and Services
Specialisation option	
Instructor(s)	Kaija Matinheikki-Kokko, Principal Lecturer
<p>The number of job applicants in elderly care has fallen, because it is considered both mentally and physically hard. New educational policy solutions are needed so that practical nurses will apply for and stay in elderly work. In the work-based learning model, a practical nurse student studies in a real work environment together with a workplace-instructor. A teacher is also at the workplace and reflects learning situations with the student. In the work-based learning model the student learns by doing.</p> <p>The purpose of this research-based development work was to describe students' and workplace-instructors' experiences of work-based learning model at Myyrmäki elderly center in City of Vantaa, and how the model can be developed forward. The research questions were: 1) How do students and workplace-instructors experience the work-based model at Myyrmäki elderly center? 2) How can the work-based model be developed forward at Myyrmäki elderly center? The research-based development work was carried out as qualitative research in the form of individual interviews and a workshop. Individual interviews were carried out as theme interviews. The themes of the interviews were: the students' starting day at Myyrmäki elderly center, Myyrmäki elderly center as a learning environment, co-operation between different actors, students reaching the study goals and the attractiveness of elderly work from the students' perspectives. The interviews were analyzed by using content analysis. The development proposals arising from the content analysis were used in the workshop.</p> <p>The results showed that the strength of the work-based model is learning by doing. Studying in the real work environment awakened students' learning motivation and created a positive image of elderly work to them. Myyrmäki elderly center was experienced as a versatile learning environment. Communication between the student, the teacher, the workplace-instructor, the supervisor and the entire work community were this model's development targets. A hurry in the work-instructors' work was a challenge in learning situations. In the end of this development work, a development proposal is presented. In that proposal, the students' course is divided into the planning, starting, implementation and ending sections. In the development proposal, all co-operation partners have their own responsibilities. The purpose of this proposal is to develop communication between different actors. The work-based learning model could be one way to study to become a practical nurse, and in that way respond to the labor shortage in elderly work.</p>	
Keywords	work-based, learning model, studying as a practical nurse

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tutkimuksellisen kehittämistyön tavoite ja tutkimuskysymykset	2
3	Teoreettinen viitekehys	3
3.1	Työvaltainen opiskelu pedagogisena mallina	3
3.1.1	Motivaatio oppimisen taustalla	5
3.1.2	Opettajan ja työpaikkaohjaajan roolit työvaltaisessa opiskelussa	6
3.2	Työvaltaisen opiskelun malli Myyrmäen vanhustenkeskuksessa	8
3.3	Lähihoitajaksi opiskellaan sosiaali- ja terveysalan ammattitutkinnossa	9
3.4	Myyrmäen vanhustenkeskus oppimisympäristönä	10
3.5	Vanhustyön haasteet Suomessa	13
4	Tutkimuksellisen osan toteuttaminen	15
4.1	Tutkimusmenetelmät	15
4.2	Aineiston keruu ja analysointimenetelmät	16
4.3	Kehittämistyöpajan valmistelu ja toteutus	18
4.4	Tutkimusprosessin arviointia	20
4.5	Eettisyys ja luotettavuus	21
5	Työvaltaisen opiskelun malli opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien kokemana	22
5.1	Opintojakson aloitus herättää opiskelumotivaation	22
5.2	Monipuolinen oppimisympäristö luo oppimisen edellytykset	23
5.3	Työvaltainen oppiminen on viestintää ja vuorovaikutusta	25
5.4	Työyhteisössä oppiminen luo myönteisen mielikuvan vanhustyöstä	25
6	Kalanruodot käytäntöön - kehittämistyöpajan tulokset	27
6.1	Opintojakson suunnittelu lisää opiskelijan ja ohjaajan yhteistä aikaa	27
6.2	Säännöllisissä tapaamisissa keskustellaan opintojakson etenemisestä	28
6.3	Työpaikkaohjaaja ottaa opiskelijan vastaan	29
6.4	Työyhteisö tukee ohjaajan ohjaustyötä	30
7	Työvaltaisen opiskelun mallin kehittämisehdotus	31
8	Johtopäätökset	34
9	Pohdinta	37

Lähteet 40

Liitteet 2

Liite 1. Työvaltaisen opiskelun malli

Liite 2. Hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistäminen, sisältökokonaisuudet. Työvaltainen opintopolku. Kevät 2020

Liite 3. Haastattelurunko opiskelijoille

Liite 4. Haastattelurunko ohjaajille

Liite 5. Tutkittavan informointilomake

Liite 6. Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

1 Johdanto

Työelämälähtöinen oppiminen on ammatillisen koulutuksen keskeinen osa. (Rintala 2020). Työvaltaisessa opiskelussa opiskelija kerää itselleen tietoa ja osaamista aidossa työympäristössä. Työvaltaisuuella tarkoitetaan työpaikoilla ennalta suunniteltua opiskelua, mutta sitä ovat myös oppilaitosympäristössä kehitetyt, työelämää jäljittelevät oppimisympäristöt. (Kuivalahti ja Hakala 2014: 8). Työvaltaisen oppimisen perusajatus on, että oikeat työtehtävät herättävät tarpeen hankkia tietoa ja taitoa. Samalla oppimismotivaatio herää. Työvaltaisen opiskelun mallissa opiskelijat tulevat suoraan työyhteisöön oppimaan ilman, että heille on opetettu teoretietoa koululla.

Työvaltaisen opiskelun mallia tarvitaan, koska Suomessa on ongelmia vanhusten hoitohenkilöstön rekrytoinnissa ja pysyvyydessä (Kröger 2019). Tarvitaan uusia keinoja, jotta vanhustyöhön hakeudutaan ja vanhustyössä pysytään. Hoitajia tarvitaan vanhustyöhön jatkuvasti lisää, pahin työvoimapula on vielä tulossa. Uuden työvoiman määrä ei ennusteiden mukaan riitä missään maakunnassa täyttämään avautuvia sosiaali- ja terveydenhuollon tehtäviä. Tämän ennusteen perusteella Suomessa joudutaan miettimään huomattavia koulutus-, työ- ja elinkeinopoliittisia ratkaisuja työvoiman turvaamiseksi. (Kuikka toim. 2012: 11, 25.)

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteena on kuvata opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien kokemuksia työvaltaisen opiskelun mallin mukaisesta opintojaksosta Myyrmäen vanhustenkeskuksessa Vantaalla. Kyseessä oli ensimmäinen työvaltaisen opiskelun mallin mukainen opintojakso, joka toteutettiin yhteistyössä Vantaan ammattiopisto Varian ja Vantaan Erityisasumisen kesken. Opintojakso järjestettiin keväällä 2020. Tavoitteena on myös pohtia, miten mallia voisi edelleen kehittää.

Vanhustyö koetaan fyysisesti sekä henkisesti kuormittavaksi (Rytkönen 2018). Ala on matalasti palkattu ja median vanhustyöstä luoma julkisuuskuva on negatiivinen. Työvaltaisen opiskelun mallissa opiskelijat oppivat työtä tekemällä. Näin he saavat vanhustyöstä työelämän tarjoaman, oikeanlaisen kuvan, joka ei perustu mielikuviin. Malli sopii opiskelijalle, joka on jo valmis ottamaan vastaan vaihtelevia työtehtäviä. Työnantaja saa

valmiimpia, jo työelämään kiinnitettyjä opiskelijoita. Työvaltaisen opiskelun malli on työnantajalle myös mahdollisuus tarkastella omia toimintamallejaan ja luoda työpaikasta mahdollisimman haluttu.

Kehittämistyön aiheeni löytyi oman ammatillisen mielenkiintoni sekä työnantajan tarjoaman mahdollisuuden pohjalta. Työvaltaisen oppimisen malli on uusi Vantaalla. Myös Vantaalla on pulaa osaavista lähihoitajista sekä lähihoitajiksi rekrytointien yhteydessä hakevista. Työvaltaisen opiskelun mallia kehittämällä sen käyttö voidaan mahdollisesti laajentaa Myyrmäen lisäksi muihin Vantaan Erityisasumisen vanhustenkeskuksiin, ja näin osaltaan vastata lähihoitajapulan haasteeseen. Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä halusin keskittyä opiskelijoiden ja ohjaajien kokemuksiin työvaltaisen opiskelun mallista, koska he ovat työvaltaisen opiskelun mallin keskiössä. Opiskelijat ja ohjaajat sitoutuvat työvaltaisen opiskelun malliin vahvemmin, kun he ovat mukana kehittämässä sitä. Haastattelujen ja kehittämistyöpajan pohjalta syntyi kehittämissuosituksena työvaltaisen oppimisjakson vastuita ja aikatauluja kuvaava prosessi.

2 Tutkimuksellisen kehittämistyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoitus on selvittää opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien kokemuksia työvaltaisen opiskelun mallista Myyrmäen vanhustenkeskuksessa. Työvaltaisen opiskelun mallin mukaisen opintojakson toteutti Vantaan ammattiopisto Varia. Tässä tutkimuksessa saatujen vastausten pohjalta työvaltaisen opiskelun mallia voidaan Myyrmäen vanhustenkeskuksessa edelleen kehittää, ja mallia mahdollisesti laajennetaan myös toteutettavaksi muissa Vantaan vanhustenkeskuksissa.

Tutkimuksellisesta kehittämistyöstä hyötyvät sekä aloittavat uudet opiskelijat, että työpaikkaohjaajat. Tutkimustulosten perusteella työvaltaisen opiskelun mallia Myyrmäen vanhustenkeskuksessa voidaan parantaa. Tutkimustuloksista hyötyvät myös Myyrmäen vanhustenkeskuksessa asuvat vanhuksset sekä työntekijät. Hyvinvoivat sekä motivoituneet opiskelijat ovat suuri voimavara niin asukkaille kuin työntekijöille. Mahdollisesti työntekijät saavat opiskelijoista itselleen työtovereita jatkossa.

Tutkimuksellinen kehittämistyöstä hyötyy myös Vantaan ammattiopisto Varia. Työvaltaisen opiskelumallin kehittäminen voi lisätä lähihoitajaopintojen vetovoimaisuutta, ja näin lisätä lähihoitajaopintoihin hakevien määrää.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisena opiskelijat ja työpaikkaohjaajat kokevat työvaltaisen opiskelun Myyr-
mäen vanhustenkeskuksessa?
2. Miten työvaltaisen opiskelun mallia voisi Myyrmäen vanhustenkeskuksessa ke-
hittää?

3 Teoreettinen viitekehys

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön teoreettisessa viitekehyksessä avaan työval-
taista opiskelua pedagogisen mallina. Työvaltaisen opiskelun malli on Vantaalla uusi.
Lisäksi käsittelen vanhustyön haasteita Suomessa, sekä avaan lähihoitajaksi opiskelua
ja kontekstia, jossa työvaltaisen opiskelun malli Vantaan Erityisasumisessa tapahtuu.

Vanhustyön haasteiden tunteminen on tärkeää, jotta ymmärretään, millaisia haasteita ja
ennakkoluuloja vanhusten hoidossa työskentelevä lähihoitaja työssään kohtaa, ja mikä
johtaa alan työvoimapulaan. Opiskelijan kokemus työharjoittelusta ohjaa jatkossa opis-
kelijan tekemiä valintoja työllistymisensä suhteen.

3.1 Työvaltainen opiskelu pedagogisena mallina

Työvaltainen opiskelun malli on verrattain uusi ja sitä on tutkittu melko vähän. Erään-
lainen taitojen opetuksen perinteinen malli on mestari- oppipoikamalli. Mallissa mestari
ohjaa oppipoikaa alusta pitäen, mutta taitojen kehittyessä antaa tälle lisää vastuuta. Hei-
dän yhteisessä työssään välittyy hiljaista tietoa. Oppija oppii lisää itse tekemällä. (Sala-
kari 2019, 187.) Perinteisesti oppipoikajärjestelmä on liitetty käsillä tekemisen ammattei-
hin. Mallista oppiminen, itse tekeminen sekä harjoittelijan ja opettajan välinen vuorovai-
kutukset ovat siinä keskeistä. (Tynjälä 1999: 169). Myös sananlasku ”työ tekijäänsä ope-
taa” kuvaa vahvaa työn ja oppimisen suhdetta. (Pohjonen 2004: 80).

Oppimisen teorioissa korostetaan omaa kokemusta, toimintaa ja opiskelijan aktiivisuutta. Keskeistä on myös oppimisen sosiaalisuus ja muiden kanssa yhdessä oppiminen. (Sakalari 2009: 31). Työssä oppiminen on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva osa, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla (Pohjonen 2004: 80). Työvaltainen opiskelu eroaa työssä oppimisesta siinä, että tutkinnon osa opiskellaan kokonaisuudessaan aidossa työympäristössä.

Meriläinen & Räikkönen (2017) kuvaavat artikkelissaan, että työssäoppiminen on näkynyt koulutuspolitiikan agendalla jo pitkään. Meriläisen mukaan työssä oppimisen on katsottu tukevan ja vahvistavan yksilön oppimista, ja samalla kasvattavan hänen työelämätaitojaan. Ammatillisen koulutuksen uudistumisen taustalla on tarve vastata työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin, sekä kyky reagoida herkästi. Väisäsen (2003: 169) väitöskirjan mukaan työharjoittelulla on ammatillisissa opinnoissa suuri merkitys. Samaan tutkimustulokseen on päässyt Häkkinen (2001) Pro Gradu-tutkielmassaan Harjoitellen hallintaan – lähihoitajaopiskelijoiden käsityksiä koulutuksesta ja työmarkkinoista.

Tynjälän (2008) artikkelin mukaan opiskelun ja työelämän maailmat liikkuvat lähemmäs toisiaan. Muodollisen ja ei-muodollisen oppimisen integraatio on välttämätön edellytys luotaessa asiantuntijuutta, joka vastaa työelämän haasteisiin. Hyviä kokemuksia työvaltaisen opiskelun mallista on muun muassa Helsingistä Stadin ammattiopiston ja Kinaporin palvelukeskuksen yhteistyöstä vuonna 2018. (Työvaltainen opiskelu motivoi hoitoalalla 2018).

Häkkinen (2001) toteaa, että koulutusmuotojen suunnittelussa ja kehittämisessä on kiinnitettävä huomiota työn ja koulutuksen entistä tiiviimpään yhdistämiseen. Työvaltaisen opiskelun malli on hyvä pedagoginen valinta opiskelijalle, jolle käsillä tekeminen ja työn kautta oppiminen on luontevaa. Erityisesti se sopii opiskelijalle, jolle teoriapainotteinen opiskelutapa ei sovi. Työvaltaisen opiskelun mallissa opiskelija opiskelee aidossa työympäristössä oikeissa työtehtävissä yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa. (Pedagogiset valinnat n.d.) Työvaltaisen opiskelun mallia testattiin opetushallituksen projekteissa vuosina 2004-2006. Tällöin työvaltaisen opiskelun mallia pyrittiin hyödyntämään erityisen tuen tarpeessa oleviin oppijoihin (Miettinen (toim.) 2007.)

Pohjolan (2001) väitöskirjan mukaan työssäoppimisen tulevaisuuden mallit muodostuvat oppimisesta, suunnitelmallisuudesta sekä vuorovaikutuksesta. Tulevaisuuden työssäoppiminen yhdistää yritysten toimintaa ja koulutusta (Pohjola 2001: 157). Työvaltainen opiskelun malli on nimenomaan yrityksen toimintaa ja koulusta yhdistävää. Oppilaitos huolehtii ohjauksesta ja oppimisesta ja ammatillinen osaaminen syntyy työpaikalla. (Pohjola 2001, 157).

Hämeenlinnan ammattikorkeakoulussa järjestettiin vuonna 2012 Työvaltaisten opetusmenetelmien hanke. Hankkeen tarkoituksena oli luoda käsitystä siitä, mitä työvaltaisilla menetelmillä tarkoitetaan, sekä selvittää, millaisia työvaltaisia opetusmenetelmiä ammatillisessa koulutuksessa käytetään. Lisäksi hanke selvitti työvaltaisten menetelmien käyttöä ammatillisessa koulutuksessa. Hankkeen tarkoituksena oli antaa opettajille valmiuksia työvaltaisten opetusmenetelmien käyttöön, sekä tuottaa tutkimuksellista tietoa. Hanke tuotti erilaisia innovaatioita, kuten perehdyttämislomakkeet ja ammattisanasto haltuun – sanastopelit. Johtopäätöksenä oppimisen työvaltaistaminen edellyttää monelta yhteistyötä, integrointia ja asennemuutosta. Parhaimmillaan oppiminen tapahtuu työvaltaisesti, yksilöllisesti ja moniohjatusti. Työvaltaisia opetusmenetelmiä kannattaa kokeilla, soveltaa ja innovoida eteenpäin. (Kuivalahti & Hakala 2014: 36-37, 43.)

Työvaltainen opiskelun malli vastaa työelämän tarpeisiin osaavasta henkilökunnasta. Työnantaja saa valmiimpia työntekijöitä ja opiskelija tuo opiskeluaikanaan jo oman työpanoksensa työpaikalle. Opiskelija pääsee myös paremmin sisälle työyhteisöön ja työpaikan työtehtäviin. (Tavastian työvaltainen malli.) Pohjolan (2001) väitöskirjan mukaan parasta työssä oppimisessa on todellisen oppimisympäristön tarjoama hyöty, kokemukset, yhteisöllisyys ja käytännönläheisyys, joka yhdistetään teoretietoon. (Pohjola 2001: 212.)

3.1.1 Motivaatio oppimisen taustalla

Työharjoittelu on lähihoitajaopiskelijalle motivaation lähde, joka liittyy opiskelijan työhön ja työyhteisöön. Motivaatio saa oppimisen liikkeelle (Huhtanen 2019: 5.) Paras tilanne oppimisen kannalta on, kun opiskelijalla on jokin ongelma ratkaistavana. Ongelma on motiivi, vahva tarkoitus, miksi jotakin tehdään. Ratkaisu löydetään tekemällä. Vaatii rohkeutta lähteä kokeilemaan vähäisin tiedoin. Oppimisprosessissa motivaatiota luo toiminta, kokeilu, yritys ja erehdys. (Salakari 2009: 14-15). Väisäsen (2003) väitöskirjan

mukaan, opiskelijat olivat työpaikalla motivoineempia, kuin koulussa. Työpaikalla he myös oppivat enemmän.

Opiskelijan motivaatio lisääntyy, kun opiskelija kokee opiskelun itselleen tarpeelliseksi ja hyödylliseksi. Motivaatio on korkea silloin, kun opiskelija nautti opiskelustaan ja tuntee kuuluvansa ryhmään. Työpaikan positiivinen ilmapiiri, hyväksytyksi tuleminen ja luottamus lisäävät myös opiskelijan motivaatiota. Tärkeää on kunnioitus toisia kohtaan. Jokainen voi itse edistää omaa oppimistaan. (Grönfors 2010: 30.)

Pohjolan (2001) väitöskirjan mukaan myös yritysten johdolla ja henkilöstöllä tulee olla motivaatiota, jotta ne lähtevät mukaan työssäoppimisen prosesseihin. Yrityksen tulee saada konkreettista hyötyä työssäoppimisen järjestämisestä ja harjoittelijoiden ohjaamisesta. Työssäoppimisjärjestelmän kautta opiskelijat saavat kokemusta yrityksestä ja voivat sen kautta olla kiinnostuneita jatkamaan yrityksessä työntekijöinä harjoittelujakson jälkeen. (Pohjola 2001: 167.) Työssäoppimisen kannalta olennaista on oppimissuhteen vastavuoroisuus. Opiskelijalle jaetaan tietoa sekä hän työyhteisön on oppijan roolissa tasa-arvoinen työyhteisön jäsen. (Rintala & Pylväs & Mikkonen & Nokelainen & Postareff 2015: 19.)

Työvaltaisen opiskelun mallissa oppiminen perustuu suunnitteluun, ongelmien ratkaisuun, toimintaan osallistumiseen, itseohjautuvasti toimimiseen, arviointiin osallistumiseen ja vastuun ottamiseen (Kaaresvirta 2004). John Dewey (1859-1952) käytti kokeuksellisen oppimisen käsitettä ”learning by doing” jo 1930-luvulla. (Anttila n.d.). Työelämälähtöisyys on yksi tapa kehittää opiskelijoiden yksilöllisiä opintopolkuja, koska jokaiselle opiskelijalle suunnitellaan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma. Työvaltaisessa opiskelussa on mahdollista hyödyntää myös opiskelijoiden vertaisoppimista ja tukea. (Pedagogiset valinnat n.d.)

3.1.2 Opettajan ja työpaikkaohjaajan roolit työvaltaisessa opiskelussa

Työvaltaisen opiskelun mallissa opettajan työnkuva muuttuu perinteisestä paljon (Tavastian työvaltainen malli). Opettaja ohjaa opiskelijaa löytämään oikeat ja riittävät työtehtävät, sekä varmistaa, että opiskelija saavuttaa riittävän ammattitaidon. Opettajan keskeinen rooli on suunnitella yhteistyössä opiskelijan ja muiden opettajien sekä työpaikka- ja työpajaohjaajien kanssa opiskelijalle oikeat ja riittävät työtehtävät sopivina kokonaisuuk-

sina. Opettajan on asetettava opiskelijan tarpeet oman kiinnostuksen, perinteiden ja joskus jopa oman kiinnostuksensa edelle. Jotta oppimiskokemus on aidosti saavutettava, on tärkeää ymmärtää oppijoiden aidot tarpeet. (Huhtanen 2019, 20). Kun työvaltainen opiskelu suoritetaan työssä oppien oikeassa työssä, ohjaavien opettajien tehtävänä on varmistaa, että sekä työpaikkaohjaaja että opiskelija tuntevat eri osapuolten roolit ja vastuut. (Pedagogiset valinnat n.d).

Opiskelijan ja työpaikkaohjaajan tulee tuntea myös tutkinnon ammattitaitovaatimukset ja arviointikriteerit. Opettaja varmistaa, että työpaikalla on mahdollista oppia tutkinnon perusteissa määritellyt asiat sekä suorittaa ammattiosaamisen näytöt. Opettaja huolehtii myös omalta osaltaan työpaikkaohjaajien koulutuksesta ja tukee työpaikkaohjaajia ohjaustehtävissä.

Myös työpaikkaohjaajan pedagogisilla taidoilla on merkitystä. Rintalan ym. (2015) tutkimuksen mukaan ohjaajan käyttämät monipuoliset ohjausmenetelmät ja reflektiotaidot sekä sitoutuneisuus ja tavoitteellisuus vaikuttavat positiivisesti oppimiseen. (Rintala ym. vuosi, 19.) Väisäsen (2003) väitöskirjan mukaan oppimisympäristön tasavertaisuus, miellyttävät työtoverit, työyhteisöön kuulumisen tunne ja ainutlaatuisuuden kunnioittaminen olivat tärkeitä työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä. Työpaikkaohjaajan lisäksi koko työyhteisön tulee olla tietoinen roolistaan työpaikalla tapahtuvassa ohjauksessa. (Rintala ym. 2015: 19).

Työvaltaisen opiskelun mallissa reflektointi on tärkeää. Reflektiossa opiskelija muokkaa ja jäsentää tietoa kokemusten avulla (Pohjonen 2004: 87.) Opettaja ja mahdollisesti myös työpaikkaohjaaja reflektoi, kannustaa, valmentaa ja huolehtii, että opiskelija reflektoi oppimiaan tietoja ja taitoja, sekä käsitteellistää niitä. Erityisesti David Kolb on korostanut reflektoinnin tärkeyttä. Pelkkä kokemuksen olemassaolo ei takaa oppimista, vaan se voi jäädä pinnalliseksi ilman kokemusten tietoista käsittelyä eli reflektointia. Reflektoidulla opiskelijalla tutkii tietojaan ja kokemuksiaan saavuttaakseen uuden ymmärtämisen tason. Reflektiota edistäviä keinoja ovat opiskelijan itsearviointit, ryhmäpohdinnat ja palautekeskustelut. (Anttila n.d, Curtis 1997.)

3.2 Työvaltaisen opiskelun malli Myyrmäen vanhustenkeskuksessa

Vantaan ammattiopisto Varia pilotoi työvaltaisen opiskelun mallin lähihoitajaopiskelijoille Myyrmäen vanhustenkeskuksessa helmikuussa 2020. Opiskelijat tulivat hyvinvoinnin ja toimintakyvyn tukemisen opintojaksolle päiväopiskelijoina. Ammatillisen näyttöjärjestelmän käyttöönotto vuonna 2006 mahdollisti työssäoppimispainotteisten opiskelun käyttöönoton, koska opiskelija osoittaa osaamisensa työpaikkaohjaajalleen näytöllä (Salakari 2009: 143). Vantaan ammattiopisto Varian työvaltaisen opiskelun mallin lähtökohdat on kuvattu liitteessä 1. Työvaltaisen opiskelun mallin sisältö hyvinvoinnin ja toimintakyvyn opintojaksolla on kuvattu liitteessä 2. Punaisella tekstillä on kuvattu työpaikalla opittavat asiat. Työvaltaisen opiskelun mallin opiskelijat sijoituivat Myyrmäen vanhustenkeskuksen tehostetun asumispalvelun yksiköihin 3-6. Yksi opiskelija aloitti palvelutalossa, mutta hänelle ei tarjoutunut riittävästi oppimistilanteita, joten hän vaihtoi opiskelemaan tehostetun asumispalvelun yksikköön.

Opintojakson kesto oli yksilöllinen riippuen opiskelijan etenemisestä. Opiskelijoilla ei ollut koulussa opittua teoriataustaa, vaan opiskelu muodostui työyhteisössä työpaikkaohjaajalta opittavista taidoista sekä tämän rinnalla toteutettavista koulupäivistä. Opiskelijat olivat työyhteisössä oppimassa maanantaista keskiviikkoon, torstai ja perjantai olivat koulua. Myös opettaja oli paikalla työyhteisössä maanantaista keskiviikkoon. Iltapäivisin opettaja piti oppilaille reflektiotunnin, jossa käytiin läpi päivän oppimistilanteista. Reflektioon oli mahdollisuus myös kesken työpäivän, jonkin tietyn tilanteen jälkeen. Eri aineiden opettajat tulivat työpaikalle pitämään eri aiheisiin liittyviä työpajoja. Myös ohjaajien oli mahdollista osallistua työpajoihin. Terveystuotoalalla opettajan valmiudet työssäoppimisen ohjaukseen ovat yleisesti ottaen hyvät. (Pohjola 2001: 2012).

Variasta oli nimetty kaksi ohjaavaa opettajaa. Työvaltaisen opiskelunmallin tiimoilta pidettiin kolme yhteystyötapaamista, joihin osallistuivat Myyrmäen vanhustenkeskuksen esimiehet sekä ohjaavat opettajat. Palaverissa sovittiin käytännön asioista, kuten ohjaustiloista, parkkipaikoista, ruokailuista, sekä opiskelijoiden ja opettajien läsnäolopäivistä. Lisäksi sovittiin, mihin yksiköihin opiskelijat tulevat opiskelemaan. Yksiköiden esimiehet nimesivät vapaaehtoiset työpaikkaohjaajat. Työpaikkaohjaajien oli tarkoitus olla mukana viimeisessä palaverissa ennen opiskelijoiden aloitusta, mutta ohjaajat olivat joko lomalla tai vapaa päivällä. Opettajat esittelevät opiskelurunkoa ja – sisältöä sekä kertoivat opiskelun tavoitteista. He kertoivat, mitä asioita opiskellaan työpaikalla, ja mitä asioita opiskellaan koululla. Myös opiskelun yksilöllisyyttä käytiin läpi.

Opiskelijoiksi valikoitui viisi aikuisopintolinjalla aloittavaa opiskelijaa. Aloituspäiväksi sovittiin 24.2.2020, jolloin alkoi uusi kolmen viikon työvuorojakso. Opiskelijoiden aloituspäivään haluttiin panostaa, jotta opiskelijat tuntisivat olonsa mahdollisimman tervetulleiksi. Ensivaikutelma jää usein pysyväksi ja vaikuttaa siihen, miten työ koetaan. (Kuikka toim. 2012: 56).

3.3 Lähihoitajaksi opiskellaan sosiaali- ja terveysalan ammattitutkinnossa

Jotta voi työskennellä vanhustenhuollossa, tulee työntekijällä olla lähihoitajan tai hoiva-avustajan ammattitutkinto. Työvaltainen opiskelun malli voi olla yksi tapa opiskella lähihoitajaksi tai tulevaisuudessa mahdollisesti myös hoiva-avustajaksi. Lähihoitajaksi opiskellaan sosiaali- ja terveysalan ammattitutkinnossa. Lähihoitajan ammattiosaaminen on turvattu laissa sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 2015.) Tämä tarkoittaa Sosiaali- ja terveysalan lupa ja valvontaviraston (Valvira) myöntämää lupaa toimia lähihoitajan ammatissa lähihoitajan nimikesuojatulla ammattinimikkeellä. Valvira ylläpitää rekisteriä myöntämistään luvista. Työntekijän kelpoisuuden voi tarkistaa tästä rekisteristä eli JulkiTerhikistä. (Valvira n.d.). Lähihoitajia rekrytoitaessa käytetään kelpoisuusvaatimusta Lähihoitaja (laki 817/15 3 § tai 559/1994 5 § mukainen kelpoisuus ja oikeus käyttää tehtävään soveltuvaa nimikesuojattua ammattinimikettä. (Laura – järjestelmä 2020). Ilman kelpoisuusvaatimuksen täyttymistä työntekijää ei voida palkata työsuhteeseen.

Kelpoisuusvaatimuksen lisäksi lähihoitajalla tulee olla riittävä Suomen kielen kirjallinen ja suullinen kielitaito. Lääkelupa tulee suorittaa koeajan aikana. Koeaika on vakituisessa työsuhteessa 6 kuukautta ja määräaikaisessa työsuhteessa enintään puolet työsuhteen kestosta. Lääkelupa suoritetaan suomen tai ruotsin kielellä. Tämän lisäksi hoitajan tulee antaa erilliset lääkenäytöt osaamisestaan. Lääkenäytöt ottaa vastaan sairaanhoitaja. Lääkehoitoluvan lisäksi lähihoitajan tulee suoriutua erilaisista kirjallisista tehtävistä, kuten asukkaiden päivittäinen kirjaaminen tietojärjestelmään, hoito- ja palvelusuunnitelman teko sekä Rai- toimintakykyarviointi. Hoitoalalla työskentely edellyttääkin korkeaa kielitaitoa (Duunitori 2020).

Suomessa lähihoitajaopiskelu alkoi vuonna 1993. Aluksi koulutus kesti kaksi ja puoli vuotta, mutta muuttui pian kolmivuotiseksi (Pursiainen 2019: 22.) Lähihoitajan koulutus on ammatillinen perustutkinto, jossa opetushallitus päättää tutkinnon perusteista. Am-

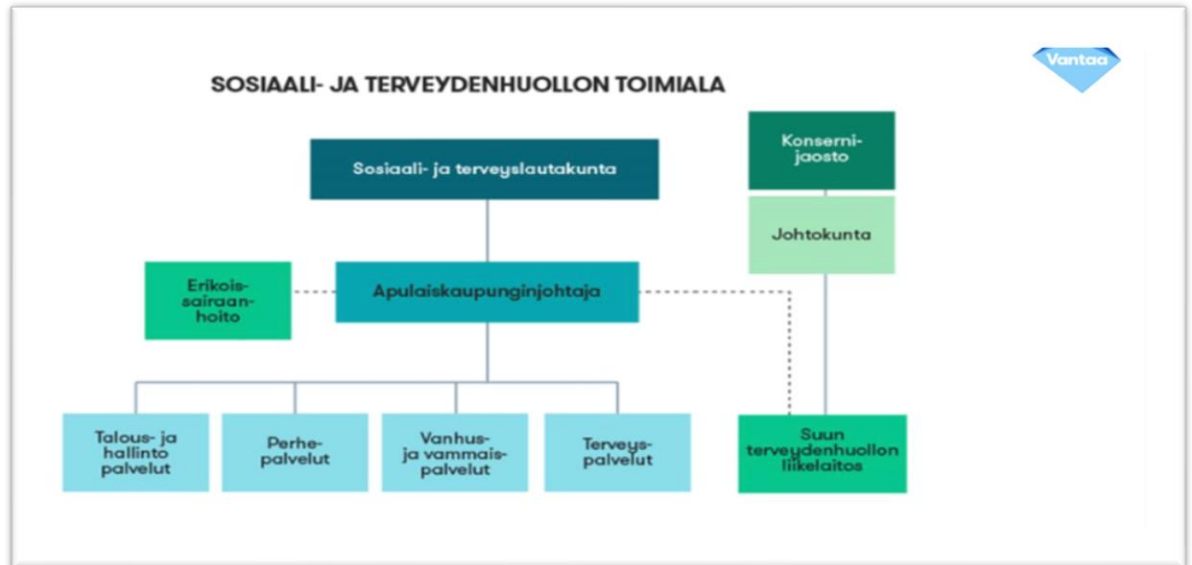
matilliset perusopinnot (180 osaamispistettä) rakentuvat ammatillisista (145 osp) ja yhteisistä (35 osp) tutkinnonosista. Lähihoitajakoulutus antaa laaja-alaisen osaamisen ja hyvät työllistymisvalmiudet. (Tutkintojen perusteet 2020.)

Heta Rintala on vuonna 2020 tutkinut väitöskirjassaan työelämälähtöistä koulutusta erityisesti oppisopimuskoulutuksen kautta. Tutkimukseen osallistuneet kokivat, että oppisopimuskoulutus on vaativa työelämälähtöinen koulutusmuoto, jonka koulutuksellista merkitystä ei työpaikoilla aina tunnistettu. Työnantajat odottivat oppisopimusopiskelijoiden toimivan nopeasti tuottavina työntekijöinä. Oppisopimuskoulutuksesta poiketen työvaltaisen opiskelun mallin opiskelijat eivät ole työsuhteessa työnantajaan. Tämä mahdollisesti vähentää työnantajan opiskelijaan kohdistuvia vaatimuksia. Lisäksi työvaltaisen opiskelun mallissa opettaja on läsnä työpaikalla kolmena päivänä viikossa, jonka vuoksi hänen on helppo havaita mahdolliset epäkohdat ja nostaa ne esille

3.4 Myyrmäen vanhustenkeskus oppimisympäristönä

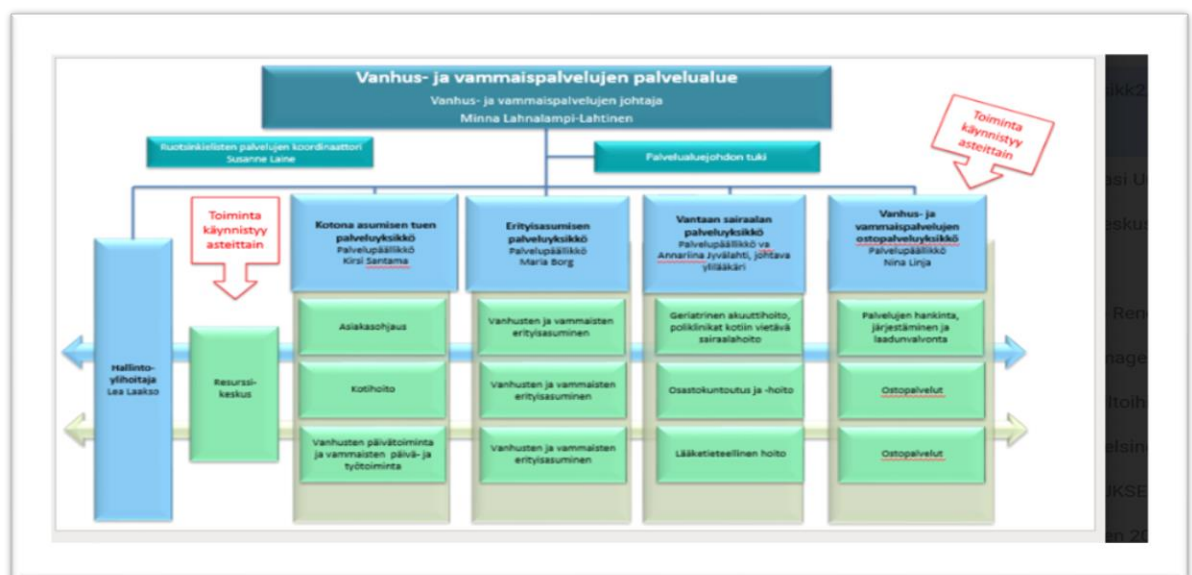
Tämä tutkimuksellinen kehittämistyö on toteutettu Vantaalla Myyrmäen vanhustenkeskuksessa, missä Vantaan ammattiopisto Varia pilotoi työvaltaisen opiskelun mallin. Vantaan Erityisasumisen palvelut on kuvattu tässä teoreettisessa viitekehyksessä, koska Vantaan Erityisasumisen palveluihin kuuluva Myyrmäen vanhustenkeskus muodostaa työvaltaisen opiskelun mallin oppimisympäristön. Lisäksi työvaltaisen opiskelun mallia on mietitty toteutettavaksi muissakin Vantaan Erityisasumisen vanhustenkeskuksissa. Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä kuvattu kehittämissuositus voi olla yksi tapa laajentaa työvaltaisen opiskelun malli Myyrmäen lisäksi muihin vanhustenkeskuksiin.

Vantaan kaupungin Erityisasumisen palvelut kuuluvat sosiaali- ja terveystieteiden toimialan vanhus- ja vammaispalveluihin yhdessä kotona asumisen tuen ja Vantaan sairaalan kanssa. (Randelin 2019: 8). Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialan organisaatiokaavio on kuvattu kuviossa yksi (1).



Kuvio 1. Vantaan sosiaali- ja terveydenhuollon toimialan organisaatiokaavio (Vantaa. Intranet)

Vanhusten Erityisasumista kaupungin tuottamana palveluna toteutetaan Simonkylän vanhustenkeskuksessa, Malminiityn vanhustenkeskuksessa, Korson vanhustenkeskuksessa, Myyrinkodissa sekä Myyrmäen vanhustenkeskuksessa. Palvelutaloasumista järjestetään Pähkinärinteen, Suopursun, Heporinteen, Koivukylän ja Metsotien palvelutaloissa. (Palvelutalot n.d.). Vantaan vanhus- ja vammaispalveluiden organisaatio on kuvattu kuviossa 2.



Kuvio 2. Vanhus- ja vammaispalvelujen palvelualueen organisaatiokaavio (Vantaa. Intranet)

Ammattiopisto Varia toteutti työvaltaisen opiskelun mallin ensimmäisen opintojakson Myyrmäen vanhustenkeskuksessa, joka on syksyllä 2019 Vantaan Myyrmäkeen avautunut uusi vanhustenkeskus. Vanhustenkeskuksessa toteutetaan vanhusten tehostettua palveluasumista, lyhytaikaisasumista, tehokuntoutusta ja palvelutaloasumista. Yksikköjä on yhteensä kuusi ja asukaspaikkoja 199. Myyrmäen vanhustenkeskuksessa työskentelee lähihoitajia, sairaanhoitajia, fysioterapeutteja, toimintaterapeutteja, sosiaaliohjaajia ja geronomeja. Lisäksi yksiköissä työskentelevät apulaisosastonhoitajat ja esimiehet. Ruoka- vaate- ja laitoshuollosta vastaa erilliset työntekijät. Lisäksi yksiköissä on usein opiskelijoita.

Myyrmäen vanhustenkeskus on Suomen suurin vanhustenkeskus ja se sijaitsee aivan Vantaan Myyrmäen keskustassa. Myyrmäen vanhustenkeskuksen 199 asunnosta 135 on tehostettua asumispalvelua, ja 44 palvelutaloasumista. Rakennuksen ensimmäiseen kerrokseen sijoittuvat 287m² monitoimitilat. (Martinaho 2019). Myyrmäen vanhustenkeskus on täynnä vanhustenhoidossa yleistä teknisiä ratkaisuja, joiden avulla asukas pyritään pitämään mahdollisimman pitkään toimintakykyisenä ja liikkeellä. (Helsingin Sanomat 2020).

Työvaltaisen opiskelun mallin opiskelijat opiskelivat Myyrmäen vanhustenkeskuksen tehostetun palveluasumisen yksiköissä. Jokaisessa tehostetun palveluasumisen yksikössä asuu 25-26 asukasta omissa asunnoissaan. Tehostettua asumispalvelua järjestetään sellaisille henkilöille, joiden toimintakyky on selvästi alentunut, ja jotka eivät enää pärjää omassa kodissaan tai muussa tuetussa asumisessa sinne tuotettavien palvelujen ja hoivan turvin. Huolenpidon tarve on ympärivuorokautinen. Asukas tarvitsee päivittäisissä toiminnoissaan 1-2 hoitajan avustamista. Asukkaalla on myös mahdollisuus toimintakyvyn parantuessa siirtyä tehostetusta palveluasumisesta kevyempään hoidon yksikköön tai jopa kotiin. (Vantaa Intranet). Monella tehostetun asumispalvelun asunnoissa asuvalla on muistisairaus ja vanhustenkeskus on koti elämänloppuun asti. Saattohoito on yksi osa tehostetussa asumispalvelussa järjestettävää hoitotyötä.

Tehostetun palveluasumisen tavoitteena on asukkaan toimintakyvyn edistäminen ja ylläpitäminen sekä sairauksien hyvä hallinta. Tavoitteena on, että asiakas kokee olonsa turvalliseksi ja hyväksytyksi. Tavoitteena on myös mahdollistaa asukkaille aktiivinen elämä. (Vantaa 2016, 5). Vihannan (2017) mukaan suurin uhka tehostetun asumispal-

velun asukkaiden itsemääräämisoikeuden toteutumiselle on hoitajien kiire. Mitä enemmän hoitajilla on aikaa asukkaille, sitä paremmin he oppivat tuntemaan asukkaat ja heidän toiveensa.

Vanhusten lyhytaikaishoitoa ja tehokuntoutusta järjestään Myyrmäen vanhustenkeskuksen ensimmäisessä ja toisessa kerroksessa kuntoutus- ja arviointiyksikössä. Asiakkaan tarve lyhytaikaiselle kuntouttavalle hoidolle arvioidaan asiakasohjausyksikössä palvelutarpeen arvioinnin perusteella. Tehokuntoutusjakso sisältää lyhytaikaisen hoivan ja huolenpidon lisäksi moniammatillisen ja tavoitteellisen valmennuksen, jossa tuetaan ja tarvittaessa rakennetaan yhdessä asiakkaan kanssa hänen arkeaan tukevia verkostoja. (Vantaan Intranet, Erytisasuminen). Tehokuntoutusjaksojen pituudet vaihtelevat kahdesta viikosta kolmeen kuukauteen. Lyhytaikaishoidon asiakkaat ovat usein koihoidon asiakkaita tai heitä hoitaa kotona omaishoitaja.

Yksi työvaltaisen opiskelun mallin opiskelija aloitti opintojaksonsa Myyrmäen palvelutalossa. Palvelutaloympäristössä hänelle ei kuitenkaan järjestynyt tarpeeksi oppimistilanteita, joten hän siirtyi opiskelemaan tehostetun asumispalvelun yksikköön. Palvelutaloesumista järjestetään Myyrmäen vanhustenkeskuksen A-siivessä. Palvelutarpeen selvitys ja päätökset palvelutaloesumisesta tehdään asiakasohjausyksikössä. (Vantaa Intranet, Erytisasuminen). Palvelutalossa ei ole lukittuja ovia, vaan asukkaat saavat liikkua sieltä ulos vapaasti. Palvelutalossa asutaan vuokrasuhteessa.

3.5 Vanhustyön haasteet Suomessa

Jotta ymmärrämme, miksi Suomessa joudutaan miettimään koulutus-, työ- ja elinkeinopoliittisia ratkaisuja vanhustyön työvoiman turvaamiseksi, kuvaan teoreettisessa viitekehäksessä vanhustyön haasteita Suomessa. Työvaltaisen opiskelun malli voidaan lähihoitajaopinnoissa nähdä yhtenä tällaisena koulutuspoliittisena ratkaisuna, jolla vanhustyön työvoimapulaan vastataan.

Suomen väestö ikääntyy koko ajan. Vanhusväestön kasvua on tapahtunut erityisesti ikäluokissa 75-84 - vuotiaat (Karjalainen 1993). Pohjoismaisessa vertailussa Suomen väestö on muita Pohjoismaita ikääntyneempää ja sairaampaa (Kröger 2019). Väestöennusteiden mukaan yli 65-vuotiaiden osuus Suomessa kasvaa 26 %:iin (N=1,5milj.) vuoteen 2030 mennessä. Nykytila ja ennusteet yli 65-vuotiaiden prosenttiosuuden kehityksestä vaihtelevat selvästi eri kuntien välillä. (Väestön ikääntyminen Suomessa 2019).

Laissa ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä ikääntyneiden sosiaali- ja terveyspalveluista kuntien velvollisuus on huolehtia iäkkäiden henkilöiden tarvitsemien sosiaali- ja terveyspalveluiden turvaamisesta kunnassa (Vanhuspalvelulaki 2012/980). Iäkkäiden ihmisten hoitoa ohjaavat maassamme myös muut sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädännöt sekä erilaiset laatusuositukset. Sosiaali- ja terveysministeriön ja Suomen kuntaliiton laatimat laatusuositukset ovat ohjanneet vuodesta 2001 lähtien iäkkäiden ihmisten hoitopalveluiden henkilöstömitoitusta.

Hallituksen esitys uudesta 0,70 henkilöstömitoituksesta yhtä asukasta kohden on annettu eduskunnalle 7.2.2020. (Turja 2020). Uusi vanhuspalvelulaki tuli voimaan 1.10.2020. Lakimuutos koskee iäkkäiden tehostettua palveluasumista ja pitkäaikaisen hoidon laitosasumista, jossa hoitajamitoitus nousee portaittain. 1.1.2020 lähtien henkilöstömitoituksen tulee olla vähintään 0,5 ja palveluntuottajan tulee varata erillinen resurssitukitoihin. Vuoden 2021 alusta lähtien mitoituksen tulee olla 0,55 ja vuoden 2022 alusta lähtien 0,6. 1.4.2023 lähtien mitoituksen tulee olla 0,7. Lakimuutoksen myötä välitön asiakastyö eli hoivatyö ja välillinen asiakastyö ns. tukityö eroittaan toisistaan. Tällöinen siivoukseen, ruuanlaittoon ja pyykinpesuun tulee olla erillinen henkilökunta. (Super.)

NORDCARE2-tutkimushankeessa vuonna 2015 hoivatyön työtehtäviä ja työolosuhteita verrattiin eri Pohjoismaihin. Raportin mukaan suomalaisen vanhushoivatyön suunta on huolestuttava. (Kröger & Van Aerschot & Puthemparambil 2018.) Suomalaisessa laitoshoidossa työntekijöiden asiakasmäärät olivat selvästi korkeampia muihin Pohjoismaihin verrattuna. Arkipäivän aamuvuorossa laitoshoidon henkilöstömitoitustas on muissa Pohjoismaissa 26 - 65 % Suomen yksiköitä korkeampi. Suomessa yhtä iltatyöntekijää kohden on 4,3 asukasta, kun taas toisissa Pohjoismaissa luku on 2.6 – 3.4. Laitoshoidon työntekijöiden kokemat fyysiset ja henkiset rasitusoireet ovat yleisiä. Myös esimiestyössä on ongelmia. Suomessa väkivallan ja seksuaalisen häirinnän uhka laitoksissa on lisääntynyt. (Kröger ym. 2018: 80.)

Suomessa hoitajan palkka on edelleen Pohjoismaiden pienin. Hoitoalan järjestöt ovat jo pitkään viestineet, että tyytymättömyys palkkaan ja työoloihin on aikapommi, joka purkautuu työvoimapulana. Tämä saa vauraat maat palkkaamaan hoitajia muun muassa Itä-Euroopan maista ja Filippiineiltä. Vauraiden maiden hoitajat taas muuttavat maihin, joissa hoitoalan palkat ovat keskimääräistä paremmat. Tällaisia maita ovat esimerkiksi

Norja ja Englanti. (Duunitori 2020.) Lähihoitajuus alana ei houkuttele nuoria entiseen tapaan. Sekä ensisijaisesti sosiaali- ja terveysalan ammattitutkinto-opintoihin hakevien, että opintonsa aloittaneiden määrä on laskenut koko ajan vuodesta 2015 vuoteen 2019. (Ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutuksen yhteishaku, MTV3 Uutiset 2020.)

Lähihoitaja- koulutuksen houkuttelevuuden lisäämiseksi tulee erilaisten opiskelumuotojen tarjontaa lisätä. Tällaisia opiskelumuotoja voivat olla mm. oppisopimuskoulutus sekä työvaltaisen opiskelun malli. Turun ammattikorkeakoulussa on vuonna 2017 järjestetty Ruori2- hanke, jossa lähihoitajakoulutusta on esitelty työttömille nuorille. (Hirvensalo & Kankare & Karhinoja & Niemi 2018). Vantaan Vanhus- ja vammaispalveluiden Resursikeskus suunnittelee oppisopimusyhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa.

Myös Vantaan vanhus- ja vammaispalveluilla on haasteita lähihoitajien rekrytoinnissa. Lähihoitajia rekrytoitiin Vantaan vanhus- ja vammaispalveluihin vuonna 2019 240:lla työpaikkailmoituksella. Näissä hakijoita oli yhteensä 962 kpl, mikä tarkoittaa keskimäärin 4.0 hakijaa/ työpaikkailmoitus. Kelpoisia hakijoita oli yhteensä 656 kpl, mikä tarkoittaa 2.7 kelpoista työnhakijaa/ työpaikka. Lähihoitajien työpaikkojen määrä nousi kaiken kaikkiaan Vantaalla 2019 306 kpl verrattuna vuoteen 2018. Vastaavasti hakijoiden määrä nousi vuonna 2019 vain 148 kpl verrattuna vuoteen 2018. Kelpoisten hakijoiden määrä laski 2,2:n hakijaan per haku vuonna 2019, kun vastaava luku vuonna 2018 oli 4.7 kelpoista hakijaa/ per hakija. (Käyhty 2019.)

4 Tutkimuksellisen osan toteuttaminen

4.1 Tutkimusmenetelmät

Aloitin aiheeseen tutustumisen tapaamalla työelämävaltaisen opiskelun mallista Myyrmäen vanhustenkeskuksesta vastaavan Vantaan ammattiopisto Varina opettajan. Hän esitteli minulle työvaltaisen opiskelun mallin sisältöä, ja kertoi, missä mallissa on kyse. Tällöin ajattelin, että haluan kehittää työvaltaisen opiskelun mallia ensimmäisellä jaksolla olevien opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien kokemusten perusteella. Halusin korostaa tutkittavien kokemusta työvaltaisen opiskelun mallista. Kokemukseen keskittyvässä tutkimuksessa ongelman asettelu muodostuu kokemuksen kuvaamisesta, tiedon jäsentelystä ja kokemuksen tuottaman tiedon analysoinnista. Kokemuksesta saatu tieto on luonteeltaan empiiristä. Tällöin tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää jotain jo olemassa olevaa konkreettista ilmiötä. (Kokemuksen kuvaaminen 2009.)

Tämä tutkimuksellinen kehittämistyö on tiedonkeruumenetelmältään laadullinen. Laadullisen tiedonkeruumenetelmän käyttö on perusteltua silloin, kun tarkoituksena on ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja mielekkään tulkinnan antaminen. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen. (Kananen 2012, 29-30, Tuomi & Sarajärvi 2018: 98.) Ei ole yhtä ainoaa tapaa tehdä laadullista tutkimusta, vaan vaihtoehtoja etenemiseen on runsaasti. (Saaranen- Kauppinen & Puusniekka n.d). Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoitus on työvaltaisen opiskelun mallin opiskelijoiden ja ohjaajien kokemusten kuvaaminen. Laadullisen tutkimuksen tutkimusprosessiin kuuluvat suunnittelu, tiedonkeruu, analyysi ja tulkinta. Tutkimustulokset ohjaavat tutkimuksen kulkua. Laadullisen tutkimuksen tutkimustulos ei ole yksi objektiivinen tulkinta, sillä tulos ja tulkinta riippuvat tutkijasta. (Kananen 2012: 93, 30).

4.2 Aineiston keruu ja analysointimenetelmät

Aineistonkeruumenetelmänä käytin haastattelua. Haastattelu on aineistonkeruumenetelmä, jossa tutkija osallistuu vuorovaikutteisesti aineiston hankkimiseen. Haastattelutapoja ja rakenteita on erilaisia. Erilaisia haastattelutyyppjejä voidaan luokitella haastattelijan ja haastateltavan vuorovaikutusasteen mukaan. Haastattelu voi olla avoin eli strukturoitu tai puolistrukturoitu. Lomakehaastattelua kutsutaan strukturoiduksi haastatteluksi. (Haastattelut 2015.) Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä käytin puolistrukturoitua haastattelulomaketta.

Haastattelumenetelmäksi valitsin teemahaastattelun. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina 12.5-22.7.2020. Opiskelijoiden määrä oli pieni, joten oli perusteltua ottaa mukaan myös työpaikkaohjaajat. Tämä toi tutkimukselliseen kehittämistyöhön myös uutta teemaa ja näkökulmaa. Teemahaastattelussa haastateltavan kanssa keskustellaan erilaisista teemoista. Teemahaastattelu on tutkijan ja tutkittavan vuorovaikutteinen prosessi (Kananen 2012: 94). Haastattelujen teemat olivat opiskelijoiden aloituspäivä Myyrmäen vanhustenkeskuksessa, Myyrmäen vanhustenkeskus oppimisympäristönä, yhteistyö eri toimijoiden välillä, opintojen tavoitteiden saavuttaminen sekä vanhustyön vetovoimaisuus opiskelijoiden näkökulmasta. Haastattelun teeman nousivat Vantaan ammattiopisto Varian opettajan suunnittelema työvaltaisen opiskelun mallista, omasta mielenkiinnostani aiheita kohtaan sekä teoreettisesta viitekehystä.

Ennen kuin lähestyin haastateltavia, hain tutkimusluvan Vantaan kaupungilta. Tutkimuslupa myönnettiin 17.4.2020. Keräsin tutkimusaineiston teemahaastattelujen avulla haastatteleamalla kolmea opiskelijaa sekä kolmea työpaikkaohjaajaa (N=6). Teemahaastattelu on muodoltaan avoin, jolloin haastateltava pääsee puhumaan vapaamuotoisesti. Tällöin kerätty materiaali edustaa vastaajien mielipiteitä (Eskola & Suoranta 1998: 87.) Teemahaastattelussa voi myös esittää täydentäviä kysymyksiä.

Kysymykset olivat opiskelijoille ja työpaikkaohjaajille omat. Haastattelurunko opiskelijoille liitteenä 3 ja haastattelurunko työpaikkaohjaajille liitteenä 4. Nauhoitin ja litteroin haastattelut. Haastattelut olivat haastateltaville vapaaehtoisia ja heillä oli mahdollisuus keskeyttää ne koska tahansa (Paunonen & Vehviläinen - Julkunen 1997: 27). Luottamus on haastattelujen perusedellytys, josta haastattelun tulos on riippuvainen. Haastatteluun kannattaa panostaa. (Eskola & Suoranta 1998: 89-93). Kaiken haastattelumateriaalin käsittelin anonymisti. Haastatteluissa en kysynyt opiskelijan ja työpaikkaohjaajan henkilötietoja eikä esitietoja.

Haastatteluissa nousi esille haastateltavien erilainen persoona. Osa haastateltavista puhui oma-aloitteisestikin runsaasti, kun taas toisille esitin enemmän täydentäviä kysymyksiä. Kerronnallisuus toi haastatteluihin myös narratiivista aspektia. Kiinnitin huomioita myös siihen, että äidinkielenään suomea puhuvat vastasivat kysymyksiin oma-aloitteisesti runsaammin, kuin ne, joiden äidinkieli oli jokin muu, kuin suomi.

Analysoin haastattelut sisällönanalyysia käyttäen. Analyysin tavoitteena on aineiston pilkkominen, purkaminen, kokoaminen, eheyttäminen ja jälleen purkaminen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka n.d). Sisällön analyysi tuottaa raaka-aineet teoreettiseen pohdintaan, mutta itse pohdinta tapahtuu järjestelmällisesti tutkijan ajattelun keinon. (Grönfors & Vilkkä (toim) 2011: 94). Aineisto muodostuu usein runsaasta sisällöstä, jonka sisällä on ydinasiaa. (Kananen 2012: 116-117). Aineiston analyysin ei pitäisi jäädä jäsen-telyvaiheeseen, vaan sen jälkeen tulee tehdä synteisiä. (Saaranen- Kauppinen & Puusniekka n.d).

Aloitin analyysin litteroitujen haastattelujen avoimella koodaamisella. Koodauksella tarkoitetaan aineiston muovaamista käsitteiksi, pilkkomista ja muovaamista uudelleen. Avoimessa koodauksessa litteroitu teksti koodataan rivi riviltä jollakin koodilla, esimerkiksi värillä. (Saaranen- Kauppinen & Puusniekka n.d). Avoimen koodauksen vaiheessa

alleviivasin eri teemojen alta merkityksellisiä lauseita tai lauseidenosia. Järjestelin lauseet ja lauseiden osat teemoittain. Teemojen alta etsin yhteisiä rakenteita ja malleja. (Kananen 2012: 117). Tyypittely oli induktiivinen eli analyysilähtöinen, koska aineistoa analysoidessani nousi sieltä selkeästi esille asioita, jotka koettiin myönteisinä sekä asioita, jotka koettiin kielteisinä. Samalla nämä tekijät voidaan nähdä työvaltaisen opiskelun mallia estävänä tai edistävänä tekijänä. Luokittelin aluksi aineiston pääluokittain näiden asioiden perusteella. Tämän jälkeen aloin rakentaa kategorioita uudelleen erilaisiksi kokonaisuuksiksi. Tämän jälkeen ryhmittelin asiat teemahaastattelun aihepiirien mukaan uudelleen pääluokiksi, koska haastattelujen eri kohdista nousi esille erilaisia asioita. Kategorioista muodostin aiheita kokoavia käsitteitä.

4.3 Kehittämistyöpajan valmistelu ja toteutus

Analyysilähtöisen luokittelun jälkeen aloin suunnittelemaan kehittämistyöpajaa. Kehittämiskohteeksi nostin neljä työvaltaisen opiskelun mallissa kielteisenä koettua kokemusta eli työvaltaisen opiskelun mallia estävää tekijää. Ideointityöpajan pitopäivä määräytyi opiskelijoiden työvuorolistojen perusteella. 17.9.2020 kaikki työpaikkaohjaajat olivat työvuorossa. Lähestyin ensin sähköpostitse työpaikkaohjaajien esimiehiä, jotta heille sopi ehdottamani ajankohta. Kun esimiehet olivat vastanneet minulle, että suunnittelemani päivä sopi ideointityöpajan pitoajankohdaksi, lähetin sähköpostiviestin haastatteluihin osallistuneille opiskelijoille ja ohjaajille.

17.9.2020 pidettyyn ideointityöpajaan osallistui kaksi opiskelijaa ja kaksi ohjaajaa. Aikaa työpajan pitämiseen oli 1,5 h. Työtilan olin varannut Myyrmäen vanhustenkeskuksesta. Aluksi kerroin tutkimukseni etenemisestä sekä ongelmien osalta tutkimustuloksista. Jaoin opiskelijat ja ohjaajat kahteen ryhmään niin, että molemmissa ryhmissä oli opiskelija ja ohjaaja. Ideointityöpajan työkaluna käytimme kalanruotokaaviota. Kalanruotokaavio on kalanruodon muotoinen, haaroittuva kaavio, jossa ratkaistava ongelma on kalan pään kohdalla. Aiheeseen liittyvät yksityiskohdat muodostavat ruodot. (E-duuni n.d). Syntyvä kaavio auttaa paremmin ymmärtämään käsiteltävää ongelmaa. (Helsingin kaupunki n.d.) Esimerkki kalanruotokaaviosta on kuvattuna kuvassa 1.



Kuva 1. Esimerkki Kalanruotokaaviosta. Lähde: Karreinen.org.

Aineistoanalyysin perusteella nostin käsiteltäviksi kehittämiskohteiksi: opiskelija ja ohjaaja näkivät toisiaan liian harvoin, ristiriitainen/ riittämätön informaatio, ei tavannut ohjaaja aloituspäivänä ja hoitajien kiire. Valitsin työapajaan vain neljä työvaltaisen opiskelun mallissa kielteisenä koettua asiaa, koska aikaa oli melko vähän. Lisäksi ajattelin, että näihin neljään kehittämiskohteeseen opiskelijoilla ja ohjaajilla on eniten kehittämideoita.

Molemmat parit saivat aluksi työstää kahta kehittämiskohdetta 15 minuutin ajan. Sen jälkeen ongelmat vaihdettiin. Pareilla oli eriväriset tussit, toisella parilla sininen ja toisella punainen. Kalanruotomalliin otimme hieman erilaisen lähestymistavan: syiden sijaan lähdimme selkäruotojen kohdalle miettimään ratkaisuja. Ongelmien työstämisen jälkeen kävimme kehittämiskohteet läpi niin, että parit saivat kertoa tuotoksistaan ja kävimme aiheesta yleistä keskustelua.

4.4 Tutkimusprosessin arviointia

Tutkimuksellinen kehittämistyö on suoritettava hyvien tieteellisten käytäntöjen edellyttämällä tavalla. Näitä tiedeyhteisön tunnistamia toimintatapoja ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimuksen ja tulosten arvioinnissa. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä sovelletaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia tiedonhankinta- tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkimuksellisen kehittämistyön suorittaminen on avointa ja vastuullista. (Varantola ym. 2012: 3.)

Ohjaavat opettajat kertoivat Myyrmäen vanhustenkeskuksessa aloittaneille opiskelijoille heidän osallistumisestaan tutkimukselliseen kehittämistyöhön. Tutkimukseen osallistuminen sopi kaikille opiskelijoille. Opiskelijan keskeyttäminen on aineistonkeruun kannalta mahdollinen riski, koska tällöin haastateltavien määrä pienenee. Toisaalta olisi erittäin hedelmällistä haastatella tätä mahdollisesti keskeyttänyttä opiskelijaa hänen syistään keskeyttämiselle. Esimiehet kertoivat työpaikkaohjaajille heidän osallistumisestaan tutkimukselliseen kehittämistyöhön. Työpaikkaohjaajan vaihtuminen oli myös mahdollinen riski, koska nykyisin hoitajat liikkuvat työpaikasta toiseen.

Tutkimusluvan saatuaani lähestyin haastateltavia opiskelijoita ja ohjaajia sähköpostitse. Haastateltavia tulee informoida tutkimuksen tavoitteesta, vapaaehtoisuudesta, aineistonkeruutavasta, tietojen suojaamisesta ja kerättyjen tietojen käyttötarkoituksesta (Kuula 2006: 102). Sähköpostissa oli mukana tutkittavan informointilomake (liite 5). Tutkijan tulee kunnioittaa kaikkien tutkittavien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta (Tutkimusetiikka ja hyvä tieteellinen käytäntö 2020). Haastattelujen alussa haasteltavat allekirjoittivat suostumuslomakkeen (liite 6). Kävimme suostumuslomakkeen yhdessä haastateltavan kanssa läpi ja kerroin, että nauhoitan haastattelut henkilökohtaisella puhelimellani.

Sähköpostiini sain vastauksen kahdelta opiskelijalta ja kahdelta ohjaajalta. Heikon vastausprosentin vuoksi päädyin lähestymään haastateltavia myös puhelimitse. Puhelinsoittoni jälkeen yksi haastateltavaa lähti tutkimukseen mukaan. Korostin koko ajan vapaaehtoisuutta, enkä painostanut ketään osallistumaan tutkimukseen.

Laadullisessa tutkimuksessa haastattelijan on oltava kiinnostunut tutkimushankkeesta, jotta hän kohdistaa siihen henkilökohtaisia resurssejaan. Henkilökohtaisen motivaation voimakkuus on usein se tekijä, jonka avulla tutkija pääsee kriisitilanteiden yli. (Grönfors 2011, 22). Hakiessani tutkimuslupaa, osa työvaltaisen opiskelun mallin opiskelijoista keskeytti opintonsa koronaviruspandemian vuoksi. Silloin mietin, saanko tätä tutkimusta tehtyä lainkaan. Vain kaksi opiskelijaa jatkoi opiskeluaan suunnitellusti. Yksi keskeyttäneistä opiskelijoista osallistui teemahaastatteluun, mutta hän ei osallistunut 17.9 pidettyyn työpajaan.

4.5 Eettisyys ja luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimustulosten luotettavuutta arvioidaan tietyin osin validiteetin ja reliabiliteetin käsitteillä. Reliabiliteetilla tarkoitetaan, että analyysi on johdonmukainen ja mittaustulokset ovat toistettavissa. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutittavan aineiston analyysimittarit on valittu oikein, eli ne mittaavat tutkimuksessa tutkittavaa asiaa. Tutkimuksen luottavuuden ja uskottavuuden arvioiminen on laadullisessa tutkimuksessa olennaista. Laadullisen tutkimuksen tulokset eivät voi olla sattumanvaraisia. (Anttila 2010.)

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön otanta oli pieni (N=6) eikä tutkimustuloksia sen vuoksi voi yleistää. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritäkään tilastollisiin yleistyksiin, vaan on tärkeää, että henkilöillä, joilta tietoa kerätään, on kokemusta asiasta (Tuomi & Sarajärvi 2018: 98). Joillakin toisilla työvaltaisen opiskelun mallin opiskelijoilla voi olla erilainen kokemus työvaltaisen opiskelun mallista. Uskon kuitenkin, että haastattelemalla nämä samat opiskelijat ja työpaikkaohjaajat, pääsisi toinenkin tutkija vastaaviin tutkimustuloksiin. Analyysiyksikkönä käytin lausetta tai lauseenosaa.

Hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta vastaa ensisijaisesti jokainen tutkija itse (Varantola ym. 2012: 4). Tutkijan on myös selvitettävä esteellisyytensä. Työskentelen itse Vantaan kaupungilla Resurssikeskuksessa toimintayksikön esimiehenä. Osallistuin ennen opiskelijoiden aloittamista pidettäviin Vantaan ammattiopisto Varian ja Myyrmäen vanhustenkeskuksen esimiesten yhteistyöpalaveriin, mutta opiskelijoiden aloittamisen jälkeen en enää ollut mukana. En myöskään ollut mukana opiskelijoiden aloituspäivässä tai käytännön järjestelyissä. Halusin pitää mieleni mahdollisimman avoimena ilman ennakkokäsityksiä siitä, miten työelämälähtöisen opiskelun malli on Myyrmäen vanhustenkeskuksessa lähtenyt sujumaan.

5 Työvaltaisen opiskelun malli opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien kokemana

Opiskelijat ja työpaikkaohjaajat kokivat, että työvaltaisen opiskelun malli Myyrmäen vanhustenkeskuksessa rakentuu viestinnästä ja vuorovaikutuksesta opiskelijan, työohjaajan, opettajan sekä koko työyhteisön välillä. Myyrmäen vanhustenkeskus koettiin monipuolisena oppimisympäristönä, joka rakentuu erilaisista asukkaista ja työntekijöiden erilaisista toimintatavoista. Työvaltaisen opiskelun mallista löytyi myös kehittämiskohteita. Opiskeltaessa aidossa työympäristössä, muodostaa työpaikkaohjaajien työ ohjaamisen ja oppimisen edellytykset. Tulosten esittelyssä olen jaotellut kokemukset aihepiireittäin. Toinen tutkimuskysymys oli, miten työelämävaltaisen opiskelun mallin Myyrmäen vanhustenkeskuksessa voisi edelleen kehittää. Jokaisella haastateltavalla oli työvaltaisen opiskelun malliin joitakin kehittämissuhteita. Kehittämissuhteet liittyvät suurimmaksi osaksi viestinnän ja vuorovaikutuksen kokemuksiin.

5.1 Opintojakson aloitus herättää opiskelumotivaation

Tutustumispäivällä oli opiskelijoille ja työpaikkaohjaajalle viestinnällistä arvoa. Tutustumispäivä sisälsi myös konkreettista tekemistä, jolloin opiskelijoille näytettiin sosiaalililat ja he kävivät tutustumassa yksiköihin. He saivat työyksiköiden avaimet. Tutustumispäivä oli eri, kuin itse aloituspäivä. Aloituspäivänä opiskelijat tulivat jo suoraan työvuoroon. Vain yksi kolmesta kyselyyn vastanneesta ohjaajasta oli ollut paikalla aloituspäivänä. Yksi haastatelluista toi kehittämissuhteena esille, että opiskelija ja ohjaaja voisivat tavata jo ennen tutustumispäivää ja käydä eräänlaisen lähtötasokeskustelun. Näin ohjaajalla olisi tiedossa opiskelijan tiedot ja taidot, ja ohjaaja pystyisi ottamaan nämä huomioon ohjauksen suunnittelussa.

... et sit ku me saatiin silloin tutustumispäivänä avaimet, elikkä sitte niinku ei jouduttu oottamaan tuolla missään, että joku tulee hakeen meiät ja minne mennään ja, et silloin käytiin niin kuin pukuhuone ja se, että mihin kerroksiin ketäkin menee. ”

. ”...no oli se aika nopee, koska me käytiin vaan siinä alhaalla läpi, että mitä tää periaatteessa on. ”

Haastateltavat korostivat opintojakson suunnittelun merkitystä. Voidaankin katsoa, että opintojakso alkaa jo ennen tutustumis- tai aloituspäiviä, silloin, kun opintojakson suunnittelu alkaa.

Haastatteluissa sekä opiskelijat, että ohjaajat toivat esille, että opiskelijan oma-aloitteisuus, elämäkokemus, positiivinen asenne ja motivaatio auttoivat työelämävaltaisen opiskelun mallin opintojakson aloittamisessa sekä myös kantoivat läpi koko opintojakson.

”...ja mä oon niin kuin ite, kyselen. Kyselen ja kyseenalaistan asioita ja menin reippaasti. Ja et näin, toki siinä ehkä joku hiljaisempi ehkä ois joutunu siinä ihmettelemään.”

”Mun mielestä meidän kerroksessa oli se hyvä, että mun opiskelijalla oli niin paljon kokemusta entuudestaan. Sitten se lähti niin kuin mukaan siihen.”

5.2 Monipuolinen oppimisympäristö luo oppimisen edellytykset

Kaikki vastaajat kokivat Myyrmäen vanhustenkeskuksen monipuolisena oppimisympäristönä. Monipuolinen oppimisympäristö syntyi erilaisten asukkaiden, oppimistilanteiden ja hoitajien erilaisten toimintatapojen kokonaisuudesta. Opiskelijat kokivat, että heidät otettiin hyvin mukaan erilaisiin oppimistilanteisiin. Ennen koronaviruspandemiaa oppimistilanteita mahdollistui myös muissa kuin omassa yksikössä.

”Mun mielestä oppimisympäristönä tää on monipuolinen, koska on eri tilanteissa olevia vanhuksia. Et on hyväkuntoisia, ketä pystyy ite viel kävelee, osa muistaa, et ei oo niinku muistisairautta ja sitte on taas ihan niin kuin vuodepotilaita, ni pääs niinku laaja-alaisesti myös niinku oppimaan ja käytännössä tekemään niitä asioita.”

”Täällä on paljon semmoista niinku, mitä pystyy oppimaan. Ja on nää uudet tilat ja kaikki.”

Kaikki opiskelijat olivat tehneet työvuoroja muidenkin kuin oman ohjaajan kanssa. Osittain tämä oli tapahtunut pakosta, jos oma ohjaaja oli sairaana tai toisessa työvuorossa. Tämä koettiin sekä myönteisenä, että kielteisenä asiana. Opiskelijat kokivat, että useamman työntekijän kanssa oleminen rikastutti oppimista, koska he näkivät erilaisia toimintatapoja. Toisaalta oman ohjaajan kanssa olisi kaivattu enemmän aikaa. Tällöin kokemus näyttäytyi kielteisenä. Ilta- ja yövuorojen tekeminen päivävuorojen lisäksi nähtiin pelkästään myönteisenä asiana ja oppimisen kannalta tärkeänä.

”Se oli hyvä, et mä olin, hetkinen, olinko mä neljän vai viiden työntekijän kanssa, ni mä sain paljon eri näkökulmia, miten ne hoitavat asiat eli mä pystyn siinä tota ni poimimaan itselle ne hyvät tavat. Et miten mä niin kuin toimin.”

”Toisaalta ois voinu olla kivempi, et ohjaajalla ois ollu niitä samoja vuoroja, kuin mitä itellä oli... Saatto mennä useampikii, parikii viikkoo, ettei nähty ollenkaa.”

Oppimisympäristöön liittyneet kielteiset kokemukset liittyivät koronaviruspandemiaan, jonka vuoksi liikkuminen eri yksiköisen välillä ei sairauden leviämisen vuoksi ollut mahdollista. Kolme viidestä työvaltaisen opiskelun mallin opiskelijasta keskeytti opintojakson koronaviruspandemian vuoksi. Myös työpaikkaohjaajien kiire koettiin kielteisenä, koska se vaikeutti ohjaamistilanteita. Ohjaajat eivät myöskään muiden töiden vuoksi pystyneet osallistumaan opettajien pitämiin työpajoihin. Ohjaajat eivät olleet kuulleet opettajien pitämistä työpajoista. Työpäivän aikana ei aina ollut aikaa opiskelijan ja ohjaajan väliselle reflektiolle. Kehittämisehdotuksena opiskelija ehditti 10 -15 minuutin päivittäistä reflektiohetkeä työpaikkaohjaajan kanssa.

”Ois ollu toisel osastol, mut nyt kun tuli niin kuin tää korona ja sitte toi peg-letku, on niin kuin yhdellä osastolla, mutta koronan takia ei päässyt sitäkään.”

”Et jos sattuki olee sellainen hässäkkä päivä, niin kuin minullaki oli se näyttöpäivä, ja sit siin tuli just kaikkee mahdollista ja sit vielä oli et X aloitti lääkärinkertoo siinä samalla, et se oli vähän sit semmoinen, et ei keretty läpi käydä oikein mitään siihen päivän loppuun.”

5.3 Työvaltainen oppiminen on viestintää ja vuorovaikutusta

Kaikki haastateltavat kokivat yhteistyön ohjaajan ja opiskelijan välillä toimineen hyvin. Ohjaajat kokivat opiskelijan aktiivisuuden, oma-aloitteisuuden ja elämäkokemuksen parantaneen yhteistyötä. Opiskelijat kokivat työpaikkaohjaajien olleen kokeneita. Ohjaajat kokivat opettajan kanssa pidetyt tapaamiset myönteisenä asiana, samoin mahdollisuuden olla opettajaan yhteydessä tarvittaessa. Työvaltaisen opiskelun malliin liittyvästä viestinnästä oli sekä myönteisiä että kielteisiä kokemuksia. Yksi haastateltavista koki, että työvaltaisen opiskelun mallia koskeva viestintä oli ollut riittävää. Kehittämisehdotuksena yksi haastatteluista toi esille, että kokemattomalle työpaikkaohjaajalle voisi olla valmis sapluuna, jota hän seuraa, ja josta hän varmistaa, mitä asioita opiskelijan tulee oppia.

Riittämättömän viestinnän kokemukset liittyivät koronaviruspandemiaa koskevaan ohjeistukseen sekä työvaltaisen opiskelun mallin aikatauluihin. Ohjaajat kokivat esimiehen taholta riittämätöntä viestintää työelämävaltaisen opiskelun mallin aikatauluihin liittyen. Sekä opiskelijat, että ohjaajat kokivat, että ohjaajien olisi pitänyt enemmän olla mukana työvaltaisen opiskelunmallin mukaisen opiskelujakson suunnittelussa.

”Opettaja kertoi, miten asiat menee siis selkeästi ja miksi opiskelijat ovat täällä ja mitä heidän pitää tehdä ja mitä meidän pitää tehdä, siis selkeästi. Se oli ihan mukava, kertoi kokonaiskuvan siitä.”

”Vähä yht’äkkiä tuli se, että opiskelijat tulee, niitähän piti vissii aloittaa heti silloin maanantaina, mut ei ne sitte alottoittanukkaan ja mua ei ees infottu, et mä ootin koko päivän, et milloin mun opiskelija tulee ja sitä ei näkynykään sitte.”

5.4 Työyhteisössä oppiminen luo myönteisen mielikuvan vanhustyöstä

Työvaltaisen opiskelun mallin erityinen vahvuus oli haastateltujen opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien kokemusten mukaan tekemällä oppiminen. Tekemällä oppimisen toivat esille kaikki haastatellut opiskelijat ja työpaikkaohjaajat. Yksi haastatelluista työpaikkaohjajista toi esille, että hän pitää enemmän perinteisestä opiskelun mallista, jossa opiskelija opiskelee teoretiedon ensin koululla ja tulee työharjoitteluun vasta sen jälkeen.

”...mä opin käytännössä paremmin tekemällä, ku se, että mä istun tunnilla ja näin. Mä sisäistän paremmin asiat niin kuin seuraamalla ja tekemällä.”

”Ite koen ainaki, et tekemällä oppii paremmin.”

Haastatteluissa tuli esille joitakin kehitysehdotuksia yksilölliseen etenemiseen opiskelussa sekä opiskelupäivän sisältöön. Yksi opiskelija ehdotti, että opettajan purkutunti olisi jonakin päivänä aikaisemmin. Tällöin opiskelijalla olisi mahdollisuus olla iltapäivä työpaikkaohjaajan kanssa ja opetella kirjaamista. Toinen opiskelija toi esille, että hän olisi halunnut suorittaa lääkelaskut aikaisemmin, jotta hän olisi päässyt nopeammin mukaan lääkehoidon opetteluun. Myös ehdotus tietopaketista opiskelijoille tuotiin esille kehittämisehdotuksena. Opiskelijan täytyy työharjoittelussaan tutustua esimerkiksi oma-avontasuunnitelmaan, lääkehoitosuunnitelmaan sekä palo- ja pelastussuunnitelmaan. Kun näiden kaikkien suunnitelmien ydinkohdat olisivat koottuna yhteen kansioon, helpottaisi se opiskelijan opiskelua.

Kaikki opiskelijat kokivat voivansa tämän opintojakson perusteella työskentelevänsä vanhusten parissa jatkossa. Kaksi opiskelijaa oli työllistynyt kesätöihin Myyrmäen vanhustenkeskukseen. Kaksi opiskelijaa koki voivansa suositella työvaltaisen opiskelun mallia sellaiselle opiskelijalle, jolla on jo työelämästä kokemusta. He kokivat, että jos opiskelija on kovin ujo ja epäsosiaalinen, ei hän pärjää työelämävaltaisen opiskelun mallin mukaisessa opiskelussa.

”Kyllä voisin tehdä. Tää on kuitenkin monipuolista ollu... Oon viihtynyt täällä.”

”Et iha jotenkin yllätyin siitä, et ei ole aiempaa kokemusta ollu, niinku tästä työstä, tietysti jonku verran vanhusten kanssa ollut, mut yllätyin, et hyvin oon viihtynyt ja kuin mukavaa on.”

6 Kalanruodot käytäntöön - kehittämistyöpajan tulokset

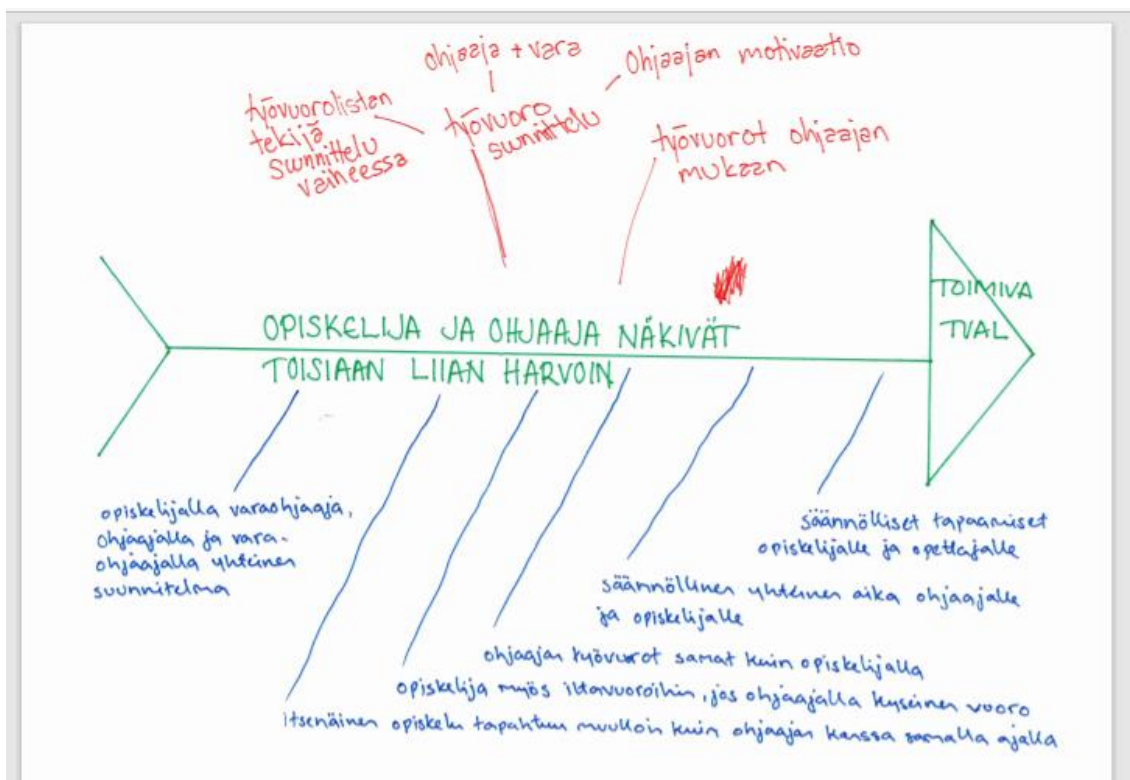
Kehittämistyöpajassa 17.9 käsiteltiin neljää teemahaastattelujen perusteella kielteisenä koettua asiaa. Nämä asiat olivat: opiskelija ja ohjaaja näkivät toisiaan liian harvoin, ristiriitainen/ riittämätön informaatio, ei tavannut ohjaaja aloituspäivänä ja hoitajien kiire.

Olisin itse toivonut kehittämistyöpajasta jopa konkreettisempia kehittämisehdotuksia, kuin siellä nousi esille. Osittain haastateltavat nostivat esille samansuuntaisia asioita kuin haastatteluissa.

6.1 Opintojakson suunnittelu lisää opiskelijan ja ohjaajan yhteistä aikaa

Yksi teemahaastatteluissa esille noussut kielteinen kokemus liittyi siihen, että työpaikkaohjaaja ja opiskelijat näkivät toisiaan liian harvoin. Kehittämistyöpajassa käydyn keskustelun pohjalta tähän pystytään vaikuttamaan opintojakson suunnittelulla ja ennakoinnilla. Jotta työpaikkaohjaaja ja opiskelija näkisivät toisiaan enemmän, tulisi heidän olla enemmän samoissa työvuoroissa. Työpajassa ehdotettiin myös, että työpaikkaohjaajalle nimetään varaohjaaja, joka voi olla opiskelijan kanssa vaikkapa silloin, kun opiskelijan oma työpaikkaohjaaja on yövuoroissa. Ohjaajien tulee olla motivoituneita ohjaukseen.

Työvuorolistan tekijää tulee informoida riittävän ajoissa, jotta hän voi ottaa ohjauksen huomioon suunnitellessaan työpaikkaohjaajan ja varaohjaajan työvuoroja. Työpajassa koettiin, että opiskelijan tulisi olla valmis tekemään myös ilta- ja yövuoroja, jotta hän voi olla ohjaajan kanssa enemmän samoissa työvuoroissa. Ehdotettiin, että opiskelija tekisi itsenäisiä tehtäviään silloin, kun ohjaaja ei ole paikalla. Näin he voivat yhteisenä aikanaan keskittyä oppimiseen, ohjaukseen tai reflektointiin. Ehdotettiin myös, että opiskelijalle ja ohjaajalle olisi sovittuna säännölliset tapaamiset ja/ tai yhteinen aika. Tällaiset hetket koettiin tärkeänä myös opiskelijan ja opettaja välillä. Työpajassa syntynyt kalanruotokaavio kuvattuna kuvassa kaksi.

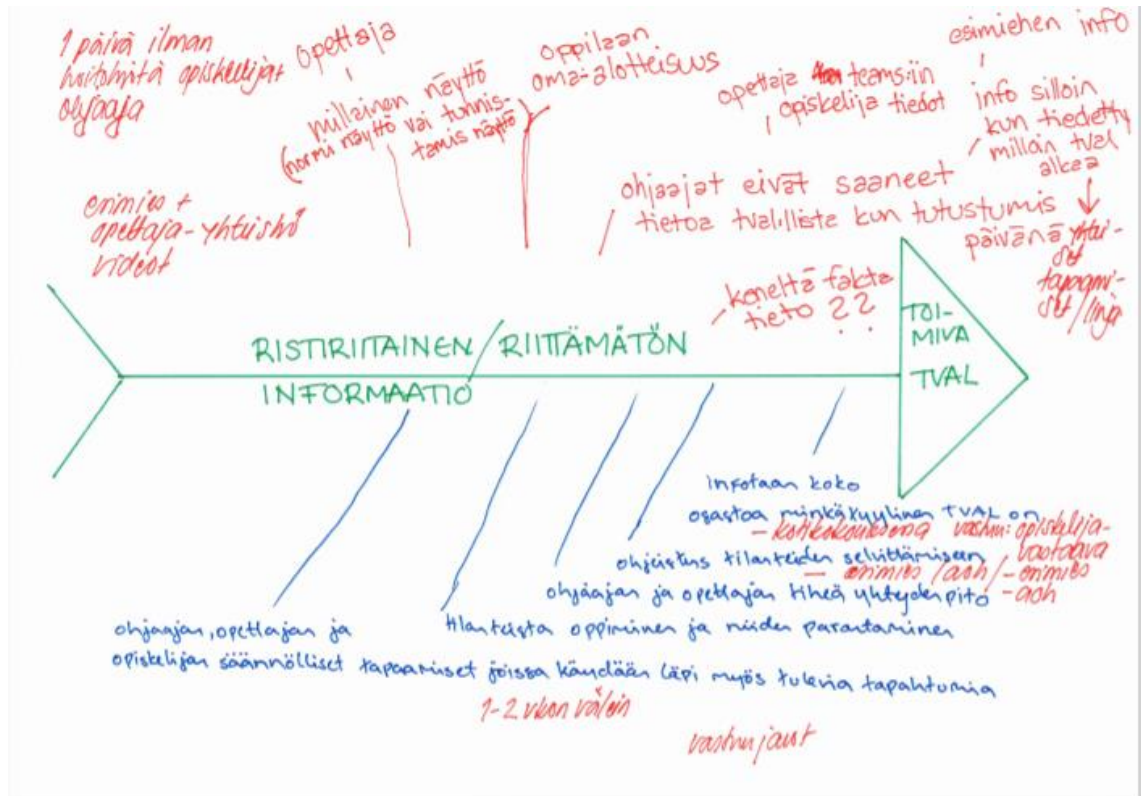


Kuva 2. Kalanruotokaavio ongelmasta opiskelija ja ohjaaja näkivät toisiaan liian harvoin. Työpaja Myyrmäen vanhustenkeskuksessa 17.9.2020.

6.2 Säännöllisissä tapaamisissa keskustellaan opintojakson etenemisestä

Toinen kehittämistyöpajassa käsitelty kielteinen kokemus koski ristiriitaista tai riittämättömää informaatiota. Kehittämissuhteeksi tuotiin esille, että opettajalla, ohjaajalla ja opiskelijalla olisi säännölliset tapaamiset 1-2 viikon välein. Näissä tapaamisissa käytäisiin läpi ohjeistusta tilanteiden selvittämiseen, tilanteista oppimista ja niiden parantamista. Opettajan ja ohjaajan yhteydenpito pitäisi mahdollistaa tarvittaessa myös säännöllisten tapaamisten ulkopuolella. Tähän ehdotettiin työpajassa erilaisia yhteydenpito-kanavia, kuten valmiita videoita tai Teamsia. Esimiehen ja opettajan välille kaivattiin selkeää viestintävastuun jakoa.

Tässä työpajassa tuotiin esille esimiehen tuen tärkeys. Työpaikkaohjaajalla oli kokemus, että hän oli jäänyt yksin työvaltaisen opiskelun mallin ohjaustyössään. Hän olisi kaivannut esimieheltään enemmän informaatiota työvaltaiseen opiskelun malliin liittyen ja hän toivoi, että esimies kertoisi työvaltaisen opiskelun mallista koko työyhteisölle. Työpajassa syntynyt kalanruotokaavio kuvattuna kuvassa kolme.



Kuva 3. Kalanruotokaavio ristiriitainen/ riittämätön informaatio. Työpaja Myyrmäen vanhustenkeskuksessa 17.9.2020.

6.3 Työpaikkaohjaaja ottaa opiskelijan vastaan

Kolmantena kielteisenä kokemuksena käsitelimme kehittämistyöpajassa sen, ettei opiskelija tavannut työpaikkaohjaajaa aloituspäivänä. Kehittämisehdotuksena esille nousi, että tutustumis- ja aloituspäivästä tulee olla selkeä tieto. Opintojakson aloitus olisi suunniteltu jo työvuorosuunnitteluvaiheessa ja opiskelijat olisi jaettu työpaikkaohjaajille jo ennen työvuorosuunnittelun tekoa.

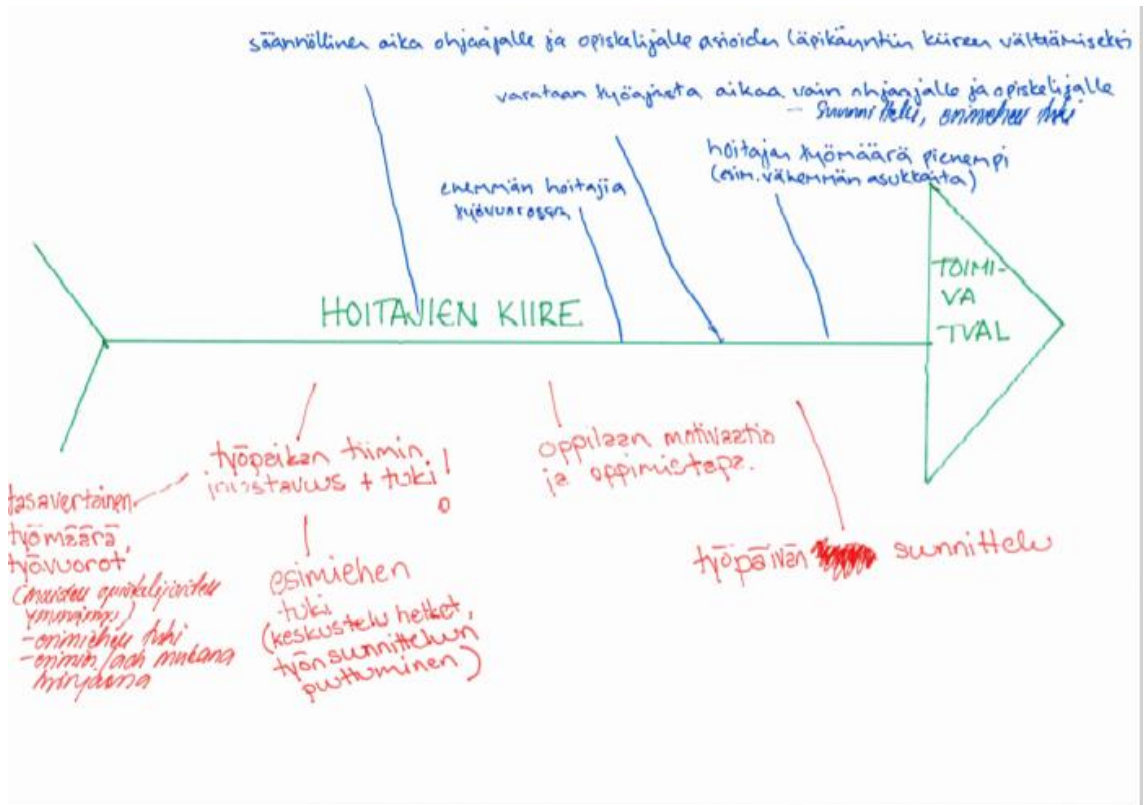
Kehittämistyöpajassa ehdotettiin joustavuutta sekä työpaikkaohjaajan, että opiskelijan taholta: aloituspäivän siirto tarpeen mukaan, yksilöllisyys, sekä muiden työntekijöiden tuki. Myös varaohjaajan hyödyntämistä ehdotettiin. Lisäksi kaivattiin ohjeistusta siihen, keneen opiskelija voi olla yhteydessä, jos ohjaaja ei ole aloituspäivänä paikalla. Työpajassa syntynyt kalanruotokaavio kuvattuna kuvassa neljä.



Kuva 4. Kalanruotokaavio ongelmasta opiskelija ei tavannut opiskelijaa aloituspäivänä. Työpaja Myyrmäen vanhustenkeskuksessa 17.9.2020.

6.4 Työyhteisö tukee ohjaajan ohjaustyötä

Neljäntenä kielteisenä kokemuksena käsitelimme työapajassa hoitajien kiirettä. Myös tässä nousi kehittämisehdotuksena esille, että ohjaajalle ja opiskelijalle olisi sovittu säännöllinen yhteinen aika. Toivottiin, että opiskelijan ohjaaminen otettaisiin enemmän huomioon töiden jaossa. Tiimiltä toivottiin joustavuutta ja tukea. Koettiin, että työpäivän voisi suunnitella paremmin, jolloin kiireen tunne katoaa tai vähenee. Ohjaaja toivoi esimieheltä keskusteluhetkiä, kuulumisten kysymistä ja epätasaiseen työnjakoon puuttumista. Työvuoroihin myös toivottiin enemmän hoitajia. Työpajassa syntynyt kalanruotokaavio kuvattuna kuvassa viisi.



Kuva 5. Kalanruotokaavio ongelmasta hoitajien kiire. Työpaja Myyrmäen vanhustenkeskuksessa 17.9.2020.

7 Työvaltaisen opiskelun mallin kehittämisehdotus

Työvaltaisen opiskelun mallia kehitettäessä huomio kiinnittyy suunnitteluun, viestintään ja vuorovaikutukseen. Näitä kehittämällä voidaan työvaltaisen opiskelun mallia parantaa.

Toimintaa voidaan mallintaa prosessikuvauksella. Prosessikuvaus on hallinnollinen työkalu, jossa toiminta toistuu aina samanlaisena. Prosessi on toimintatapa, jonka avulla syntyy lisäarvoa tuottavia tuloksia. Prosessilla on selkeä alku ja loppu, eikä kaikkea toimintaa voi määrittää prosessikuvauksessa. Prosessikuvaus lisää läpinäkyvyyttä ja yhteistyötä eri tasojen välillä. Se helpottaa ongelmakohtien löytämisessä. (Mitä prosessit ovat? n.d).

Prosessiajattelun perusideana on arvon tuottaminen peräkkäisten ketjujen muodossa. Prosessimallintamisessa tarkoitetaan em. ketjujen kuvaamista graafisesti- ja/tai sanallisesti, jolloin ymmärrys toiminnasta selkiytyy. Prosessimallissa kuvataan joku nykytila tai tavoitetilä. (Jutila 2014). Prosessi- kuvauksessa on tärkeää kuvata tehtävät ja aikataulut. Tässä kehittämissuunnitelmassa kuvataan työvaltaisen opiskelun mallin yhden opintojakson prosessin. Kehittämissuunnitelmassa ei tule esiin työvaltaisen opiskelun mallin sisältö vaan se keskittyy yhdessä sovittaviin asioihin, jotka selkeyttävät yhdessä tekemistä. Kehittämissuunnitelman sisältö on noussut analysoidusta aineistosta, sekä opiskelijoiden ja ohjaajien haastatteluista.

Työvaltaisen opiskelun prosessissa opettajalla, opiskelijalla, ohjaajalla, varaohjaajalla, esimiehellä, työvuorosuunnittelijalla ja työyhteisöllä on kaikilla omat roolinsa ja tehtävänsä. Analysoidusta tutkimusaineistosta ei noussut esille erityisiä aikatauluja, mutta olen pyrkinyt hahmottamaan prosessin aikajanaa siitä näkökulmasta, että yksikön työvuorolista julkaistaan vähintään viikkoa ennen työvuorolistan alkua. Sitä ennen työvuorolistan suunnittelijalla tulee olla aikaa listan suunnitteluun.

Työvaltaisen opiskelun mallin opintojakson suunnitteluvaihe

Työvaltaisen opiskelun malli prosessi alkaa suunnitteluvaiheesta. Opettajan tehtävänä on viestiä työyksikön esimiestä työvaltaisen opiskelun mallin opintojakson alkamisesta. Viestintäkanava voi olla sähköposti, puhelin, tai mielellään jopa tapaaminen. Yksikön esimies nimeää työpaikkaohjaajan ja varaohjaajan sekä kertoo koko työyhteisöä työvaltaisen opintomallin opintojakson alkamisesta. Työyhteisö sitoutuu jo tässä vaiheessa opiskelijan tulemiseen. Myös opiskelija sitoutuu opintojaksoon.

Kaksi viikkoa ennen opintojakson alkua

Kaksi viikkoa ennen opintojakson alkua opettaja pitää yhteistyöpalaverin, jossa ovat mukana opiskelija, ohjaaja ja esimies. Ohjaaja käy opiskelijan kanssa lähtötasokeskustelun. Ohjaaja suunnittelee työvuoronsa niin, että hän on aamuvuoroissa tutustumis- ja aloituspäivänä. Ohjaaja ja varaohjaaja suunnittelevat työvuorojaan niin, että jommallakummalla olisi mahdollisuus olla opiskelijan kanssa. Työvuorosuunnittelija (usein apulaisosastonhoitaja) pyrkii ottamaan ohjaajan ja varaohjaajan työvuorotoiveet huomioon.

Tutustumis- ja aloituspäivä

Tutustumispäivänä sekä aloituspäivänä ovat läsnä opettaja, ohjaaja ja esimies sekä mahdollisuuksien mukaan varaohjaaja. Työyhteisö toivottaa opiskelijan tervetulleeksi. Tutustumispäivänä opiskelija saa työyksikön avaimet, sekä hänelle näytetään sosiaaliliittimet ja työyksikkö. Tutustumispäivänä opiskelijalle kerrotaan työyksikön asukasrakenteesta ja toimintatavoista.

Opintojakson aikana

Opintojakson aikana opettaja tapaa työpaikkaohjaajan 1-2 viikon välein. Opettaja viestii työpaikkaohjaajalle heti mahdollisesti tapahtuvista muutoksista. Informaatiokanavia voivat olla sähköposti, puhelin tai vaikkapa kehitysehdotuksissa esille noussut Teams. Jonakin päivänä opettaja pitää purkutunnin aikaisemmin, jotta opiskelijalla on iltapäivällä mahdollisuus olla ohjaajan kanssa.

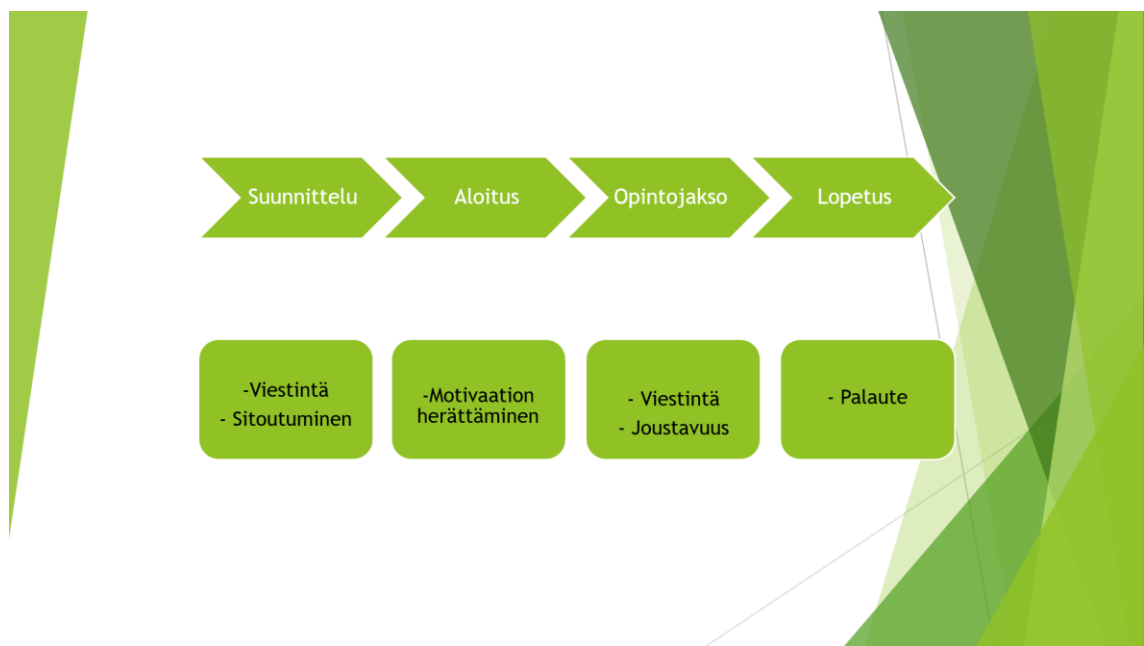
Työpaikkaohjaajan ja varaohjaajan tulee olla tietoisia heille kuuluvista tehtävistä. Työpaikkaohjaaja ja varaohjaaja ovat aktiivisesti yhteydessä toisiinsa sekä opettajaan heti tarvittaessa. Ohjaaja, varaohjaaja tai tarvittaessa joku muu työyhteisöstä pitää opiskelijan kanssa päivittäin reflektiohetken 10-15 minuuttia.

Opiskelija on opintojakson aikana aktiivinen ja oma-aloitteinen. Hän voi työskennellä myös muiden työntekijöiden, kuin työpaikkaohjaajan tai varaohjaajan kanssa. Opiskelija tekee mahdollisuuksien mukaan myös ilta- ja yövuoroja. Opiskelijaa tekee itsenäisiä tehtäviään silloin, kun ohjaaja ei ole paikalla.

Esimies tukee työpaikkaohjaajaa ja varaohjaajaa heidän ohjaustyössään. Esimies kysyy heidän kuulumisiaan 1- 2 viikon välein ennalta sovittuina aikoina. Työyhteisö ottaa opiskelijan mukaan erilaisiin oppimistilanteisiin ja mahdollistaa ohjaajalle ajan ohjaustilanteisiin.

Palautekeskustelut

Haastatteluissa ei käsitelty työelämävaltaisen opintojakson loppumista, mutta ehdotan opintojakson loppuun palautekeskusteluja, joissa tuodaan esille myös kehittämisideat. Palautekeskustelussa on mukana opettaja, opiskelija, esimies ja mahdollisesti varaohjaaja. Esimies käy erillisen palautekeskustelun opintojaksosta yhdessä työyhteisön kanssa. Opiskelujakson päätyttyä opiskelijalla alkaa seuraava opintojakso saman mallin mukaisesti. Työvaltaisen opiskelujakson eteneminen on kuvattuna kuviossa kolme (3).



Kuvio 3. Työvaltaisen opiskelun mallin yhden opintojakson vaiheet

8 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteena oli kuvata opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien kokemuksia työvaltaisen opiskelun mallista Myyrmäen vanhustenkeskuksessa. Kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää, miten mallia voisi edelleen parantaa. Työvaltaisen opiskelun mallin pilotti järjestettiin yhteistyössä Vantaan ammattiopisto Varian kanssa keväällä 2020. Tutkimukselliseen kehittämistyöhön osallistui kolme työvaltaisen opiskelun mallin opiskelijaa ja kolme työpaikkaohjaajaa.

Teemahaastattelut eivät niinkään pureutuneet työvaltaisen opiskelun mallin opetukselliseen sisältöön, vaan teemat olivat opiskelijoiden tutustumis- ja aloituspäivä Myyrmäen vanhustenkeskuksessa, Myyrmäen vanhustenkeskus oppimisympäristönä, yhteistyö eri toimijoiden välillä, opintojen tavoitteiden saavuttaminen sekä vanhustyön vetovoimaisuus opiskelijoiden näkökulmasta. Lähihoitajista on jo tällä hetkellä pulaa. Työvaltaisen opiskelun malli voi olla yksi tapa opiskella lähihoitajaksi. Samalla se on työyhteisölle tilaisuus luoda vanhustyöstä positiivinen kuva ja kiinnittää opiskelija työyhteisöön.

Työvaltaisen opiskelun mallin tutustumis- ja aloituspäivät näyttäytyivät tärkeinä viestinnällisinä tapahtumina. Päiviin liittyi myös konkreettista tekemistä, kuten avainten saaminen ja yksiköihin tutustuminen. Tutustumis- ja aloituspäivät herättivät opiskelijassa opiskelumotivaation. Erityisesti oman työpaikkaohjaajan tapaaminen antoi tutustumis- ja aloituspäivistä opiskelijalle arvoa. Aineistona analyysin perusteella monipuolinen oppimisympäristö syntyy monesta asiasta. Monipuolisessa hoitotyön ympäristössä asuu erilaisia asukaita. Näiden asukkaiden hoitaminen luo erilaisia oppimistilanteita. Työntekijät käyttävät työssään erilaisia toimintatapoja, joita seuraamalla opiskelijat oppivat. Monipuolinen oppisympäristö edistää opiskelijan työssä oppimista.

Työvaltaisen opiskelun mallin haasteet liittyivät työvaltaisen opiskelun mallin suunnitteluun, viestintään ja vastuisiin. Viestintä koettiin osittain ristiriitaisena ja riittämättömänä. Opiskelijat kritisoivat erityisesti korona- pandemiaan viestintää. Työpajassa 17.9.2020 pohdittiin erilaisten informaatiokanavien käyttöä. Työvaltainen oppiminen näyttäytyikin tutkimustulosten valossa viestintänä ja vuorovaikuksensa opiskelijan, opettajan, ohjaajan, esimiehen ja koko työyhteisön kesken. Myös Pohjolan (2001) väitöskirjan mukaan työssäoppimisen keskeisiä käsitteitä ovat vuorovaikutuksellisuus ja suunnitelmallisuus. Pohjolan mukaan vuorovaikutusta ilmenee oppilaitoksen, työpaikan ja työpaikkakouluttajan välillä. (Pohjola 2001, 158). Näiden eri tahojen vuorovaikutus on tutkimuksellisen kehittämistyöni tutkimustulosten mukaan työvaltaisen opiskelun mallin ydintä.

17.9.20 työpajassa nousi esille esimiehen tuen tärkeys. Työntekijöiden tukeminen on yksi esimiehen perustehtäviä. Esimiehen tuki vähentää työn kuormittavuutta (Jalava 2001: 21). Työpaikkaohjaaja oli valmis kantamaan vastuuta, mutta hän kaipasi siihen esimiehen tukea esimerkiksi asukasjaon tasapuolisuuteen. Työvaltaisen opiskelun malliin toivottiin tukea koko työyhteisöltä. Työpaikalla tapahtuva oppiminen voidaankin nähdä yhteisöllisenä toimintana (Rintala ym. 19.) Työpaikkaohjaajalle on erikseen mää-

ritelty hänelle kuuluvat tehtävät. Niitä toteuttaakseen hän tarvitsee työyhteisön ja esimiehen tuen. Yhden haastateltavan mukaan työpaikalla ei ole kuvattu työpaikkaohjaajan työnkuvaa. Työn kuvaaminen työnkuvaksi voisi olla yksi keino tehdä työpaikkaohjaajan työtä näkyvämmäksi.

Työvaltaisen opiskelun mallin pilotin työpaikkaohjaajiksi oli valittu kokeneita työpaikkaohjaajia. Tervon (2019) Pro Gradu-tutkielman mukaan työpaikkaohjaajan ammatillinen valmius edisti opiskelijan työssä oppimista. Haastateltavat pohtivat haastatteluissa myös kokemattoman työpaikkaohjaajan pärjäämistä kyseisen mallin mukaisessa työpaikkaohjaajan roolissa. Kehittämisehdotuksena yksi haastateltavista ehdotti listaa tai sapluunaa, joka toimisi apuna kokemattomalle työpaikkaohjaajalle. Yksi ohjaaja koki, että hän pitää enemmän perinteisestä opiskelun mallista, jossa opiskelija opiskelee teorian tiedon koululla ja tulee työyksikköön sen jälkeen harjoittelujaksolle.

Työssäoppiminen oli luonut opiskelijoille myönteisen mielikuvan vanhustyöstä. Haastateltavat pitivät mahdollisena, että he jatkossa työskentelisivät vanhustyössä ja Myyrmäen vanhustenkeskuksessa. Kuosan ja Kuukan (2016) opinnäytetyön mukaan lähiohjaajaopiskelijat eivät pitäneet vanhustyötä kovin vetovoimaisena opintojen alkuvaiheessa. Vetovoimaisuutta lisäsi kattavampi tiedon saanti käytännön työstä. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tutkimustulos tukee Kuosan ja Kuukan (2016) tutkimustulosta siitä, että vanhustyön käytännöstä saatu kattavampi tieto lisää vanhustyön vetovoimaisuutta. Minut jopa yllätti se, kuinka positiivisesti opiskelijat vanhustyön näkivät.

Työvaltaisen opiskelun mallin vahvuus on tekemällä oppiminen. Samaa tutkimustulokseen on päässyt myös Pentti Väisänen akateemisessa väitöskirjassaan Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa vuonna 2003. Väisänen tutkimuksen mukaan opiskelijoiden itsensä arvioima ammatillinen osaaminen parani työssäoppimisen aikana. Heistä tuli oma-aloitteisempia ja omatoimisempia. Nämä ovat tutkimustulosteni mukaan tärkeä työvaltaisen opiskelun mallin opiskelijan ominaisuuksia, jotka liittyvät olennaisesti työssä oppimiseen sekä viestintään.

Työvaltaisen opiskelun mallin pilotointi Myyrmäen vanhustenkeskuksessa osui haastavaan aikaan, koska juuri silloin alkoi covid 19- viruspandemia. Kolme opiskelijaa viidestä keskeytti opintojakson viruspandemian vuoksi. Keskeyttäneistä opiskelijoista yksi osallistui tutkimuksellisen kehittämistyöni teemahaastatteluun, mutta ei myöhemmin pidettyyn työpajaan.

Viruspandemiasta huolimatta jatkaneella kahdella opiskelijalla oli vahva motivaatio opiskeluun ja opiskelujaksosta selviämiseen. Molemmat opiskelijat olivat oma-aloitteisia ja itseohjautuvia ja heillä oli elämäkokemusta. Työvaltaisen opiskelun mallin mukaisessa opiskelussa menestyykin itseohjautuva ja oma-aloitteinen opiskelija. Haastateltavat pohivat, pärjäisikö tällaisessa opiskelun mallissa epäsosiaalinen, ujo tai epävarma opiskelija. Opiskelijan omaa vastuuta korostettiin haastatteluissa. Tulos on samansuuntainen, kuin Rintalan (2020) ja Väisäsen (2003) tutkimuksissa. Rintalan mukaan opiskelijat, heidän käytöksensä ja ominaisuutensa ovat työelämälähtöisen oppimisen keskiössä. Väisäsen tutkimuksen mukaan opiskelijan sopiva itseohjautuvuus oli eduksi työssäoppimisen onnistumisessa.

Työvaltaisen opiskelun mallissa opiskelijat oppivat aidossa ympäristössä. Työpaikkaohjaajalla ja muulla työyhteisöllä on ohjaustyön lisäksi työtehtävät hoidettavanaan. Hoitajien kiire nousi esille kaikissa haastatteluissa. Hoitajien kiire esti opiskelijaa kysymästä ohjaajalta jostakin asiasta heti. Lisäksi kiire ja työn määrä estivät ohjaajia osallistumasta opettajien pitämiin työpajoihin. Tulos on vastaava, kuin Vihannan tutkimuksessa 2017. Vihannan mukaan hoitajien kiire esti tehostetun asumispalvelun asukkaiden itsemääräämishajauksen toteutumista. Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä hoitajien kiire esti opiskelijoiden ohjauksen toteutumista. Työpajassa ehdotettiin, että kiirettä voi hallita hyvällä suunnittelulla ja tiimityöllä. Hoitajien kiireen esiin nouseminen kielteisenä kokemuksena ei yllättänyt minua. Nykyisessä työssäni Vantaan vanhus- ja vammaispalveluiden Resurssikeskuksen toimintayksikön esimiehenä hoitajien kokema kiire sekä työssä pärjäämättömyys tulevat usein esille.

9 Pohdinta

Moniin työvaltaisen opiskelun mallin riittämättömään viestintään liittyneisiin kokemuksiin pystytään vaikuttamaan suunnittelulla. Sekä haastatteluissa että työpajassa nousi esille työvuorosuunnittelun tärkeys. Tämän vuoksi opiskelujakson aloituksesta tulisi olla tieto yksikön esimiehellä ja työvuorosuunnittelijalla hyvissä ajoin, esimerkiksi kolme viikkoa ennen opintojakson alkua. Jakson ajankohta voi vaikuttaa myös ohjaajan valintaa. Haastatteluissa nousi esille, että yhdellä ohjaajalla oli ollut kaksi opiskelijaa.

Työvuorosuunnittelulla voidaan vaikuttaa myös opiskelijan tutustumispäivään ja aloituspäivään. Tutustumispäivä voisi vaihtoehtoisesti olla tutustumishetki iltapäivällä, jolloin työpaikkaohjaajien olisi helpompi päästä mukaan. Ensimmäinen tutustumispäivä oli alkanut aamulla klo 9, mikä saattaa estää työpaikkaohjaajien mukana olon. Työpajassa tutustumis- ja aloituspäivää mietittiin myös erilaisen joustavuuden kannalta. Koettiin, että sekä ohjaaja, että opiskelija voivat joustaa, jotta he olisivat molemmat paikalla tutustumis- ja aloituspäivänä. Vantaan vanhustenkeskuksissa on käytössä autonominen työvuorosuunnittelu, jolloin ohjaaja pystyy itse vaikuttamaan työvuoroihinsa. Työvuorosuunnittelua ohjaa tietyt ehdot, eikä ole tarkoitus, että työpaikka ohjaaja tekisi pelkästään aamuvuoroja. Haastattelujen perusteella koettiin hyvänä, että opiskelija tekee myös joitakin iltaja yövuoroja.

Työpaikkaohjaaja ja opiskelija tarvitsevat aikaa ohjaukselle ja reflektoinnille. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi, että ohjaaja hoitaa opiskelijan kanssa tietyt asukkaat. Työvaltaisen opiskelun mallin asioita on hyvä käydä läpi esimerkiksi kotikokouksessa, jotta koko työyhteisölle syntyy ymmärrys ko. mallista. Työyhteisön sitouttaminen työvaltaisen opiskelun malliin voi tapahtua monella tapaa. Esimies voi kertoa mallin hyvistä puolista ja markkinoida opiskelijoita tulevana työtovereina. Osallistaminen on vahva sitouttamisen keino. Työyhteisö voi yhdessä pohtia, mikä on paras tapa ottaa opiskelija vastaan ja taata hänelle mahdollisimman monipuolinen ja sisällöltään rikas opintojakso. Yksiköissä vastuita on jaettu. Voisiko jokainen vastuuroolin omaava opettaa opiskelijalle tämän asian? Kehittämisehdotuksina esille tulleet infopaketti opiskelijoille sekä sapluuna työpaikka ohjaajille voisivat olla hyviä opinnäytetyön aiheita opiskelijalle.

Kaikissa haastatteluissa tuotiin esille yhteistyön ja viestimisen tärkeys eri toimijoiden välillä. Kehittämisehdotuksesi ehdotettiin säännöllisiä tapaamisia yhtenäisen viestinnän varmistamiseksi. Tämä on mielestäni tärkeää. Tällöin turhilta oletuksilta vältytään, eikä kukaan tee turhaa työtä. Myös Huhtasen (2019) mukaan yllättävän moni oppimisen ongelma liittyy viestintään. Varsinkin kurssin keskeyttäminen johtuu usein huonoista viestintäkokemuksista.

Toteutuakseen työvaltaisen opiskelun malli tarvitsee opiskelijoille riittävän laajan oppimisympäristön. Mielestäni tämä toteutuu Myyrmäen lisäksi muissa Vantaan vanhustenkeskuksissa. Työvaltaisen opiskelun mallia voisi mielestäni toteuttaa myös muissa Vantaan vanhustenkeskuksissa, koska niissä tarjotaan erilaista palveluasumista. Tutkimustulosten mukaan erilaiset asukkaat muodostavat monipuolisen oppimisympäristön. Joissakin vanhustenkeskuksissa olisi mahdollistaa hyödyntää myös vanhusten- ja vammaisten päivätoimintaa oppimisympäristön laajentamisena.

Yksi vaihtoehto olisi yhdistää kaksi lähekkäin sijaitsevaa vanhustenkeskusta yhtenäiseksi oppimisympäristöksi. Tällöin opettajan ei ole koko ajan mahdollista olla oppilaiden saatavilla, vaan hänen pitäisi jakaa työpanostaan kahden erillisen toimintayksikön kesken. Opiskelijalle tämä tarkoittaisi sitä, että hänellä olisi ohjaaja ja/ tai varaohjaaja molemmissa toimintayksiköissä ja myös ohjaajat tekisivät keskenään yhteistyötä. Mielestäni tämä lisäisi yhteistyötä Vantaan eri vanhustenkeskusten välillä ja antaisi mahdollisuuden toimintamallien tarkasteluun ja yhtenäistämiseen. Uskon, että vanhustenkeskuksista löytyy tilat opettajan ja opiskelijoiden käyttöön.

Mielestäni työvaltaisen opiskelun malli on innovatiivinen, opiskelijalähtöinen ja työelämän vaatimuksiin vastaava. Vantaan ammattiopisto Varia on lähtenyt rohkeasti pilotoimaan sitä Myyrmäen vanhustenkeskuksessa, vaikka tutkittua tietoa työvaltaisen opiskelun mallista ei juurikaan ole vielä saatavilla. Mallia voisi kehittää edelleen yhdistämällä siihen Hämeenlinnan ammattikorkeakoulussa vuonna 2012 Työvaltaisten opetusmenetelmien hankeen innovaatioita, kuten perehdytyslomakkeet ja ammattisanasto haltuunpelin.

Myyrmäen vanhustenkeskuksessa ovat jo aloittaneet uuden työvaltaisen opiskelun mallin opiskelijat. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön otanta on pieni, eikä se tuloksia voi yleistää. Tutkimustulokset kuvaavat yhden opintojakson opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien kokemuksia työvaltaisen opiskelun mallista. Toivottavasti tämä tutkimuksellinen kehittämistyö antaa vinkkejä tulevaisuudessa aloittaville opiskelijoille, ohjaajille, opettajille, esimiehille sekä koko työyhteisölle. Jatkotutkimuksena voisi tarkastella opettajan, esimiehen ja työyhteisön kokemuksia työvaltaisen opiskelun mallista Myyrmäen vanhustenkeskuksessa sekä peilata niitä tämän opintojakson opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien kokemuksiin.

Lähteet

Ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutusten yhteishaku. Opetushallinnon tilastopalvelu. Saatavana osoitteessa: <https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammatillisen%20koulutuksen%20ja%20lukiokoulutuksen%20yhteishaku.xlsb>. Luettu 5.10.2020

Anttila, Eeva. n.d. Ihmis- ja oppimiskäsitykset taideopetuksessa. Taidekorkeakoulun julkaisusarja. Saatavana osoitteessa: <<https://disco.teak.fi/anttila/4-2-kokemuksellinen-oppiminen/>> Luettu 28.9.2020.

Anttila, Pirkko. 2010. Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti. Tutkimuksen toteuttaminen. Koppa.fi. Jyväskylän avoin yliopisto. Luettavissa osoitteessa: <<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toeuttaminen#tutkimustulosten-luotettavuus>>. Luettu 9.10.2020.

Curtis, Kelly. 1997. David Kolb, The Theory of Experiental learning and ESL. The Internet TESL Journal. Heian Jogaguin College. Osaka. Japan. Saatavana osoitteessa: <<http://iteslj.org/Articles/Kelly-Experiential/>> Luettu 28.9.2020.

E-duuni Wiki. Suunnittelijan salkku. Kalanruotokaavio. n.d. Saatavana osoitteessa: <<https://wiki.eduuni.fi/display/tutSuunnittelijanSalkku/Kalanruotokaavio>>. Luettu 28.9.2020.

Eskola Jari & Suoranta Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Gummerus-kirjapaino Oy.

Eteläpelto Anneli & Tynjälä Päivi 1999. Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. WSOY – kirjapainoyksikkö.

Duunitori. Suomalaisen hoitajan palkka on Pohjoismaiden pienin – katso, miten muualla tienataan. 23.1.2020. Saatavana osoitteessa: <<https://duunitori.fi/tyoelama/sairaanhoitajan-palkka-euroopassa>>. Luettu 1.10.2020

Grönfors Martti & Vilka Hanna (toim). 2011. Laadullisen tutkimuksen kenttätyömenetelmät. Sofia-Sosiologi-Filosofiapu Vilka. Hämeenlinna. Saatavana osoitteessa: <http://vilka.fi/books/Laadullisen_tutkimuksen.pdf>. Luettu 28.9.2020

Grönfors Terttu 2010. Työssä oppiminen – avain tuottavuuteen. HansaBook. Hansaprint Direct Oy. Vantaa

Haastattelut. Koppa.fi. Jyväskylän avoin yliopisto. Päivitetty 10.4.2015. Saatavana osoitteessa: <<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/haastattelut>>. Luettu 1.10.2020.

Heikkilä Kirsi 2006. Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta. Tampere. Saatavana osoitteessa: <<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67574/951-44-6558-X.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 28.9.2020.

Helsingin Sanomat. Maija Aalto. 26.1.2020. Vantaalla vanhus on yksilö.

Hirvensalo Erkki & Kankare Linda & Karhinoja Kaisa & Niemi Samuli 2018. Työttömien motivoiminen ammatilliseen kouluttautumiseen – Lähihoitajakoulutuksen esittely Ruori2-hankkeen työttömille. Opinnäytetyö AMK. Turun ammattikorkeakoulu. Saatavana osoitteessa: <<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/149306/Opinnaytetyo%20oikeassa%20mallipohjassa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 30.9.2020.

Hoivakodit. Vantaa. Saatavana osoitteessa: <https://www.vantaa.fi/terveys-ja_sosiaalipalvelut/ikaantyneiden_palvelut/kun_kotona_ei_ena_parjaa/hoivakodit> Luettu 28.9.2020

Häkkinen, Anniina 2001. Harjoitellen hallintaan – lähihoitajaopiskelijoiden käsityksiä koulutuksesta ja työmarkkinoista. Sosiologia. Pro Gradu- opinnäytetyö. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Jyväskylän yliopisto. Saatavana osoitteessa: <<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/11700/anhakkin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Luettu 28.9.2020.

Jalava Urpo 2001. Esiimestyö – valmentaminen ja uudistuminen. Tammer-Paino Oy.

Jutila, Mika 2014. Tuotannon prosessikuvaus ISO 9001- sertifiointiin. Opinnäytetyö. Vaasan ammattikorkeakoulu.

Kaaresvirta, Päivi. 2004. Oppiminen työelämäprojekteissa: ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden kokemukset työelämäprojekteissa oppimisesta. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.

Karjalainen, Elli 1993. Väestön ikääntyminen alueellisena ilmiönä Suomessa. University of Oulu.

Kananen, Jorma 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Tampereen Yliopistopaino Oy.

Kokemuksen kuvaaminen 2009. Koppa.fi Jyväskylän avoin yliopisto. Sivusto päivitetty 28.4.2019. Saatavana osoitteessa: <<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/ongelmanasettelu/kokemuksen-kuvaaminen>> Luettu 6.10.2020.

Kuikka, Anu (toim.) 2012. 24/7 Työvoiman turvaaminen vanhustyössä viikon jokaisena päivänä ja tuntina. Työssä on hyvä olla 2007-2012 projekti. Vanhus- ja lähimmäispalvelun liitto ry. Helsinki. Kuopio Niini Oy.

Kuivalahti, Markku & Hakala, Keijo 2014. Työvaltaiset opetusmenetelmät – hankkeen loppuraportti. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna. Saatavana osoitteessa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/83488/HAMK_tyovaltaiset_opetusmenetelmät_ekirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 28.9.2020.

Kuosa, Mella & Kuukka, Anni 2016. Vanhustyön vetovoimaisuus tulevaisuudessa – hoitoalan opiskelijoiden käsityksiä vanhustyöstä. Saimaan ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. Lappeenranta. Saatavana osoitteessa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/114965/Kuosa_Kuukka.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 28.9.2020.

Kuula Arja 2006. Tutkimusetiikka. Gummerus kirjapaino Oy.

Kröger, Teppo 2019. Vanhuspalvelujen tila ja hoivaköyhyys. Ikäihmisten palvelut: Palveluiden laadun varmistaminen. Valvira/ AVI. Jyväskylä/ Tampere/ Vaasa. Saatavana osoitteessa: <https://www.valvira.fi/documents/14444/9980485/Kroger_Teppo_17092019.pdf/6a6bac5b-0b32-2b30-1b9b-87f692654fc3?t=1569395245514> Luettu 24.2.2020.

Kröger, Teppo & Van Aerschot, Lina & Puthenparambil, Jiby Mathew 2018. Hoitotyö muutoksessa. Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa. Saatavana osoitteessa: <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/57183>>. Luettu 28.9.2020.

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka. n.d. KvaliMOTV. Yhteiskuntatieteellinen tietoarasto. Menetelmäopintojen tietovaranto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html>>. Luettu 28.9.2020.

Käyhty, Mikko 2019. Työvoiman saatavuus Vantaa 2019 vrt 2018. Raportti.

Käyhty, Mikko 2019. Vanhus- ja vammaispalvelut. Lähihoitajat & sairaanhoitajat. PowerPoint – esitys.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 2015. Finlex. Saatavana osoitteessa: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817>>. Luettu 1.10.2020.

Laura – rekrytointijärjestelmä. Käytössä Vantaan kaupungilla. Luettu 1.10.2020.

Lepistö, Joonas 2020. MTV3 Uutiset. Tuhansia lopettaa, yhä vähemmän aloittaa – lähihoitajakoulutuksessa näkyy vanhushoivan kriisi – ”On vähän ammuttu itseään jalkaan”. Artikkelit. Saatavana osoitteessa: <<https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/tuhansia-lopettaa-yha-vahemman-aloittaa-lahihoitajakoulutuksessa-nakyy-vanhushoivan-kriisi-on-vahan-ammuttu-itsea-jalkaan/7734424#gs.y7nw1o>> Luettu 28.9.2020.

Martinaho, Ari 2019. Suomen suurin vanhustenkeskus valmistuu Myyrmäkeen. Artikkelit. Myyryork Times. 3/2019. Saatavana osoitteessa: <<http://www.myyryork.news/index.php/artikkelit/2019/3-2019/167-suomen-suurin-vanhustenkeskus-valmistuu-myyrmaeseen>>. Luettu 30.9.2020.

Meriläinen Raija & Räcköläinen Mari 2015. Työssäoppiminen. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 17: 4, s. 4-8. Opetus- kasvat- ja koulutusalojen aikakauskirja. Helsinki. Artikkelit saatavana osoitteessa: < <http://elektra.helsinki.fi/oa/2489-5822/17/4/tyos-saop.pdf>>. Luettu 7.10.2020

Miettinen Kaija (toim.) 2007. Työvaltainen koulutus – mahdollisuus toiminnalliselle oppijalle. Työammattihankkeen kokeiluja ja kokemuksia vuosilta 2004-2006. Saatavana osoitteessa: < <https://www.yumpu.com/fi/document/read/51033426/tyovaltainen-koulutus-a-mahdollisuus-opetushallitus>> Luettu 28.9.2020

Mitä prosessit ovat? Jyväskylän yliopisto. Laatuasiakirjat. n.d. Saatavana osoitteessa: < <https://www.jyu.fi/laatu/ohjaus/prosessien-mallintaminen/mitaprosessitovat>>. Luettu 10.10.2020.

Palvelutalot. Vantaa.fi. Saatavana osoitteessa: < https://www.vantaa.fi/terveys-ja_sosiaalipalvelut/ikaantyneiden_palvelut/kun_kotona_ei_ena_pajaa/palvelutalot>. Luettu 1.10.2020.

Paunonen Marita & Vehviläinen- Julkunen Katri 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. WSOY- Kirjapainoyksikkö. Juva.

Pedagogiset valinnat. Ammatti-Peda. Opetushallitus. Työvaltaisuus. n.d, Saatavana osoitteessa: <http://www10.edu.fi/ammattipeda/?sivu=pedagogiset_valinnat>.

Pohjonen Petri 2004. Työssä oppiminen. Otavan kirjapaino oy.

Pohjonen Petri 2001. Työssä oppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Ammattikasvatuksen tutkimuslaitos. Hämeenlinna. Saatavilla osoitteessa: < <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67485/951-44-5238-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 10.10.2020

Pursiainen Sirpa 2019. Lähihoitajana yhteiskunnassa. Otavan kirjapaino Oy.

Randelin Pirjo 2019. Esimiesten ja henkilöstön kokemuksia resurssipoolitoiminnasta Vantaalla. YAMK- opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Saatavana osoitteessa: < https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/161123/Randelin_Pirjo%20.pdf?sequence=2&isAllowed=y> Luettu 28.9.2020.

Rintala Heta. Work-based learning in vocational education and training. Varied communities, fields and learning pathways. Academic dissertation. The faculty of engineering and natural sciences of Tampere University. Saatavana osoitteessa: < <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118917/978-952-03-1404-0.pdf?sequence=2&isAllowed=y>>. Luettu 1.10.2020.

Rintala Heta & Pylväs Laura & Postareff Liisa & Mikkonen Susanna & Nokelainen Petri 2015. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 17 :4. 9-21.

Rytkönen Arja 2018. Hoitotyöntekijöiden työn kuormittavuus ja teknologian käyttö vanhustyössä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Saatavana osoitteessa: <<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/104482/978-952-03-0829-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Luettu 28.9.2020.

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka. n.d. KvaliMOTV. Yhteiskuntatieteellinen tietoarasto. Menetelmäopintojen tietovaranto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html>>. Luettu 28.9.2020.

Salakari Hannu 2009. Toiminta ja oppiminen – koulutuksen kehittämisen tulevaisuuden suuntaviivoja ja menetelmiä. Hakapaino Oy. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja. Varia. Saatavana osoitteessa: <<https://www.sivistysvanta.fi/varia/artikkelit/varia/ammattillisetutkinnot/sosiaali-jaterveysalanperustutkintolahiohitaja.html>> Luettu 25.2.2020

Sosiaali- ja terveydenhuollon alan opiskelijoiden oikeus toimia sijaisena Vantaan kaupungin sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla. Liite päivitetty 7.4.2020. Vantaan Intranet.

Super. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto ry. Ammatilliset tutkinnot. Saatavana osoitteessa: <<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/ammattillinen-koulutus/ammattilliset-tutkinnot/>>. Luettu 30.9.2020

Super. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto ry. Lakiuudistus hoitajamitoituksesta. Saatavana osoitteessa: <<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/henkiloston-maara/lakiuudistus-hoitajamitoituksesta/>>. Luettu 30.9.2020.

Tavastian työvaltainen malli. n.d. Pedagoginen kehittäminen. Saatavana osoitteessa: <https://pedagoginenkehittaminen.purot.net/tavastian_tyovaltainen_malli>. Luettu 5.10.2020.

Tervo Jussi. 2019. Lähihoitajaopiskelijoiden kokemuksia koulutussopimusjaksolla tapahtuvasta työssä oppimisesta. Aikuiskasvatuksen Pro Gradu – tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto.

Tuomi Jouni & Sarajärvi Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turja Timo 2020. Eduskunta. Saatavana osoitteessa: <https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/iakkaiden-henkiloiden-hoidon-henkilostomitoitus.aspx> Sivusto päivitetty 20.7.2020. Luettu 28.9.2020.

Tutkintojen perusteet. Opetushallitus 2020. n.d. Saatavana osoitteessa: <<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-perusteet>>. Luettu 5.10.2020.

Tutkimusetiikkaa ja hyvä tieteellinen käytäntö. Metropolia. Saatavana osoitteessa: <<https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/tutkimusetiikka>> Luettu 26.3.2020.

Tynjälä Päivi 2008. Perspectives into learning at workplace. Educational Research Review. Volume 3, Issue 2, Pages 130- 154. Saatavana osoitteessa: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1747938X0800002X>>. Luettu 6.10.2020.

Työvaltainen opiskelu motivoi hoitoalalla. Helsinki. Saatavana osoitteessa: <<https://stadiosaa.fi/2018/12/19/tyovaltainen-opiskelu-motivoi-hoitoalalla/>> Luettu 25.2.2020

Valvira. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto. n.d. Saatavana osoitteessa: <<https://www.valvira.fi/>>. Luettu 1.10.2020.

Vantaa. Intranet. Sosiaali- ja terveystoimi. Luettu 29.9.2020.

Vantaa 2016. Vanhusten palveluasuminen. Palvelukuvaus.

Varantola, Krista (pj.) & Launis, Veikko & Helin, Markku & Spoofo, Sanna Kaisa & Jäppinen, Sanna (siht.) 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje.

Vihanta, Pilvi 2017. Itsemääräämisoikeuden toteutuminen tehostetussa palveluasumisessa. Pro Gradu – tutkielma. Sosiaalityö. Lapin yliopisto. Saatavana osoitteessa: <<https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/62718/Vihanta.Pilvi.pdf?sequence=2&isAllowed=y>>. Luettu 30.9.2020

Väestön ikääntyminen Suomessa. Terveyskylä. Luettavissa sähköisesti osoitteessa: <<https://www.terveyskyla.fi/ikatalo/ikääntyneelle/ikä-ja-arki/väestön-ikääntyminen-suomessa>>. Sivusto päivitetty 7.11.2019. Luettu 28.9.2020.

Väisänen Pentti 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot, ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimana. Akateeminen väitöskirja. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Joensuu. Saatavana osoitteessa: <https://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_952-458-315-1/urn_isbn_952-458-315-1.pdf>. Luettu 1.10.2020.

Liitteet

Liite 1 Työvaltainen opiskelu

Työvaltainen opiskelu

Työvaltaisen polun monimuotoisuus

- ▶ Opiskelijat ideoimaan mukaan alusta asti tammikuussa 2020.
- ▶ Sisällöt ja sisältö kehittyi oman näköiseksi matkan varrella
- ▶ Opitaan yhdessä ja Flow ilmiötä hyväksi käyttäen
- ▶ Ainoat reunaehdot ovat: henkilökohtainen opintosuunnitelma ja ammattitaitokriteerit
- ▶ Suunnittelu kulkee vierellä koko matkan ajan ja matkan varrella
- ▶ Koko työpaikka on oppimisympäristöä. Tarkoituksena olisi löytää tavat ja keinot, kuinka hyödyntää koko työympäristöä maksimaalisesti oppimiseen.

Käytäntö - Teoria

Henkilökohtainen opintosuunnitelma

- ▶ Itslearningissa (OPVA-väline) otsikoitain tehtävät, jotka tukevat ammattitaitoa ja valmistavat näyttöön. Tehtävät pääosin sellaisia, jotka opiskelija pystyy selvittämään käytännössä työpaikalla.

Ammattitaitokriteerit

- ▶ Toteutussuunnitelma tehdään K5 tasolla.

Opettajan tehtävät

- ▶ Työpäivät koostuvat pääosin opiskelijoiden rohkaisemisesta ja kannustamisesta osaamiseen ja omien vahvuuksien löytämiseen.
- ▶ Opettajan mahdollisuus tukea ja kuunnella opiskelijan kehittymisen kohteita lisääntyy. Työpäivän aikana on opettajan ohjaama reflektiotunti opiskelijoille.
- ▶ Opettaja varmistaa, että opiskelijan eteneminen työpaikalla on tavoitteellista. Opettaja varmistaa, että teoriatehtävät tulevat tehtyä ajan tasaisesti sekä auttaa teoriatehtävien ymmärtämisessä.
- ▶ Opettaja tukee ja kuuntelee työpaikkaohjaajaa haasteellisissa tilanteissa, joita ilmenee opiskelijoiden kanssa. Opettaja kiertää eri osastoilla päivän aikana ja antaa tarvittaessa ohjausta.
- ▶ Opettajan on tarvittaessa työpäivien aikana hoidettava myös muita opiskelijoihin liittyviä tehtäviä. Opettajan poissa ollessa hänen tilalleen ei tule sijaista.
- ▶ Opettajalla ei ole hoitovastuuta asukkaista eikä hän toimi hoitotyön parina työpaikkaohjaajille tai opiskelijoille.

Työpaikkaohjaajan tehtävät

- ▶ Kaikilla opiskelijoilla on nimetty oma ohjaaja.
- ▶ Ohjaaja suunnittelee yhdessä opiskelijan kanssa kunkin päivän sisällöt, aikataulut ja jakaa työt.
- ▶ Ohjaaja opastaa opiskelijaa substanssin osaamiseen.
- ▶ Ohjaaja opettaa opiskelijalle käytännön työtaitoja konkreettisesti asiakastyössä.
- ▶ Ohjaaja informoi opettajaa opiskelijan osaamisen etenemisestä työpäivien aikana.
- ▶ Ohjaaja osallistuu näyttösuunnitelman ohjaukseen ja arvioi suunnitelman realistisuutta suhteessa työpaikalla tehtävään näyttöön. Ohjaaja hyväksyy näyttösuunnitelman.
- ▶ Ohjaaja osallistuu näytön arviointiin ja näytön vastaanottoon.
- ▶ Ohjaaja osallistuu näytön arviointikeskusteluun ja numeraaliseen arviointiin.

Työvaltaisen polun aloitus

- ▶ Opettaja tutustuu työympäristöön ennen kuin opiskelijat tulevat paikalle.
- ▶ Ensimmäisellä viikolla opiskelijat tutustuvat opettajan ja nimetyn ohjaan johdolla työympäristöön, käytänteisiin, salassapitovelvollisuuteen, aseptiikan perusteisiin, työelämän pelisääntöihin, sairasloman ilmoitusvelvollisuuskäytänteisiin, omavalvontaan, laatusuosituksiin ja työturvallisuuteen esim. Työturvallisuuskävelyllä.
- ▶ Käydään läpi seuraavat asiakirjat; koulutussopimus, tavoitteet, työvuorolistat ja ateriakorvauslistat.
- ▶ Opettaja, ohjaaja ja opiskelija käyvät yhdessä läpi tutkinnonosan ammattitaitovaatimukset ja arviointikriteerit. Mietitään yhdessä, miten ammattitaitovaatimukset toteutetaan yksiköissä. Puuttuva osaaminen hankitaan opettajan teoriaopetuksessa, luennoilla, tehtävillä ja vierailuilla.

Näytöt ja uusien opiskelijoiden sijoittuminen kentälle

- ▶ Opettaja ja työpaikkaohjaaja eivät voi tietää opiskelun alussa tarkasti, kuinka paljon kukin opiskelija tarvitsee osaamista käytännössä, ennen kuin voi siirtyä näyttöön.
- ▶ Opettaja ja työpaikkaohjaaja yhdessä opiskelijan kanssa arvioivat tilannetta työviikkojen aikana.
- ▶ Kaikki opiskelijat etenevät omaan tahtiin ja tämän vuoksi tulisi ennakoida seuraavien opiskelijoiden tulo työvaltaiseen opiskeluun.
- ▶ Vanhemmat opiskelijat toimivat tuutoreina uusille.
- ▶ Tarvittaessa uudet opiskelijat odottavat koulussa pääsyä työvaltaiseen oppimiseen olemalla läsnä normaalisti teoriaopetuksessa.

Opiskelijoiden koulupäivät

- ▶ Pyritään siihen, että pääosin kaikki opiskelu tapahtuu työpaikalla.
- ▶ Työvaltainen polku Itslearningissa on oma kokonaisuus ja tehtävät pyritään laatimaan mahdollisimman käytännönläheisiksi. Linkit, videot ja tehtävät nousevat työelämän tarpeista ja niitä silmällä pitäen.
- ▶ Pohdinnan alla pitävätkö opiskelijat oppimispäiväkirjaa/blogia. Tämä olisi yksi tapa raportoida opettajalle ja tarvittaessa ohjaajalle omaa osaamistaan ja siinä kehittymistään.
- ▶ Opiskelija voi osallistua työpaikan tarjoamaan koulutukseen, jos se sopii työpaikalle.


Työpaikalla tilat ja välineet

- ▶ Työpaikalla olisi hyvä olla oma tila, jota opettaja ja opiskelijat voivat käyttää säännöllisesti. Tilassa olisi hyvä olla lukollinen kaappi, jossa säilytetään opintoihin liittyviä materiaaleja sekä salassa pidettäviä papereita. Lisäksi tilassa voisi olla pöytä ja tuolit.
- ▶ Opetukseen olisi hyvä olla myös tila, jossa suurempi määrä opiskelijoita mahtuu samaan tilaan osastotunteja varten. Esim. neuvottelutila varattuna samaan aikaan iltapäivisin klo 14-15.

Tutustumiskäynnit ja vierailijat

- ▶ Mahdollinen vierailija työpaikalle voisi olla, esim. ravitsemuksen opettaja, joka ohjaa opiskelijoita tekemään ravintosuunnitelmaa työpaikalla oleville asiakkaille. Lisäksi liikunnan- tai taideaineiden opettajat voivat mahdollisesti järjestää asiakkaille toimintaa yhdessä opiskelijoiden kanssa. Kokemuskirjasto työpaikalle.
- ▶ Työntekijät voivat osallistua opiskelijoille suunnattuihin opettajien vetämiin työpajoihin.

Liite 2 Hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistäminen – Työvaltainen opintopolku Ke- vät 2020

<p>1. LAIT, TOIMINTA- OHJEET JA PALVELUT</p> 	<p>Koululla: Sosiaali- ja terveysalan lainsäädäntö ja palveluiden järjestäminen ja sosiaali- ja terveyspalvelut Palvelujärjestelmät Näyttöön perustuva toiminta</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työpaikalla omakohtainen pohdinta käytännön tilanteista <p>Etuudet Info palvelujärjestelmät (perehdytään Itslearningissa) Päihdepalvelut Mielen terveyspalvelut Ikäihmistien palvelut ja sitä ohjaavat säädökset ja lait Perus- ja ihmisoikeudet</p> <p>Työpaikalla:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Omavalvonta - Kestävä kehitys - Vaara- ja häiritsevyyshälytys - Lähihoitajan eettiset periaatteet
<p>2. SUUNNITELMALLINEN JA ASIAKASLÄHTÖINEN TYÖSKENTELY</p>	<p>Työpaikalla: Toimintakyky, toimintakykyä edistävä työote, toimintakyvyn arviointi ja ikääntymisen vaikutuksen toimintakyvyn edistäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laaditaan toimiva itslearningin tehtävä ja sovelletaan työpaikalla <p>Työryhmän jäsenenä toimiminen Voimavaralähtöisyys Oman työn suunnittelu Hoitotyön prosessi, kirjaaminen ja asiakaslähtöisen suunnitelman laatiminen, asiakastyön suunnitelma</p>
<p>3. VUOROVAIKUTUS</p>	<p>Soveltaen työpaikalla ja koululla/tehtävinä: Asiakaslähtöisyys</p> <ul style="list-style-type: none"> - Koululla/Itslearning -tehtävä <p>Selkokieli ja AAC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Koululla/ Itslearning -tehtävät <p>Kulttuurien kielten ja katsomusten moninaisuus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Koululla

	<p>Vuorovaikutuksen kehät</p> <ul style="list-style-type: none"> - Koululla/Itslearnig -tehtävällä <p>Vuorovaikutus ja temperamentti</p> <ul style="list-style-type: none"> - Koululla <p>Ammatillinen vuorovaikutus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työpaikalla <p>Digitaalinen viestintäteknologia työvälineenä</p> <ul style="list-style-type: none"> - Itslearning -tehtävä runkona, työstetään työpaikalla <p>Kuuntelu, itsetuntemus ja kosketus hoitotyössä</p> <ul style="list-style-type: none"> - työpaikalla; soveltavaa työskentelyä/pajat (kinestetiikkaa) <p>Haastavat vuorovaikutustilanteet hoitotyössä</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työpaikalla
4. HYVINVOINNIN ULOTTUVUUDET	<p>Työpaikalla/koululla:</p> <p>Hyvinvointi ja holistinen ihmiskäsitys</p> <p>Perhe- ja lähisuhdeväkivallan ja kaltoinkohtelun tunnistaminen</p> <p>Terveyden, hyvinvoinnin ja omahoidon edistäminen</p>

5. TYÖHYVINVOINTI JA TURVALLISUUS	<p>Työpaikalla:</p> <p>Turvallisuus sosiaali- ja terveysalalla</p> <p>Ergonominen työskentely</p> <p>Työn kuormittavuustekijät</p> <p>Asiakkaan turvallisuuden edistäminen</p> <p>Työhyvinvoinnin, työkyvyn ylläpitäminen ja työssä jaksaminen</p> <p>Aseptiikka ja tavanomaisten varotoimien noudattaminen hoitotyössä</p> <p>Aktiivinen ja passiivinen liikehoito ja asentohoito</p> <p>Apuvälineet toimintakyvyn tukemisessa</p> <p>Avustamisen peruseräpäätet</p> <p>Terveysliikunta</p> <p>Fyysinen, kognitiivinen ja psykososiaalinen kuormitus hoitotyössä</p> <p>Koululla:</p> <p>Mikrobit ja puolustusjärjestelmä</p> <p>Ensiavun suorittaminen</p>
--	--

6. RAVITSEMUS	Ravitsemuksen opettajan osuus: Keskeiset käsitteet Ruokapäiväkirja ja vertailu suosituksiin Uskonnolliset ja eettiset ruokavaliot Ruokailussa ohjaaminen ja avustaminen Ravitsemussuosituksset Ravintoaineet ja neste Ympäristön puhtaudesta, siisteydestä ja toimivuudesta huolehtiminen Ravitsemustilan arviointi Ravitsemushoito
---------------	---

	Elintarvikehygieniä (PASSI) Letkuruokinnan/Peg toteuttaminen
7. IHMISEN KEHON RAKENNE JA TOIMINTA	Soveltaen työpaikalla ja koululla, (työkirja): Iho Hengitys Veri Sydän ja Verenkierto Ruuansulatuselimistö Nestetasapaino ja virtsanerityselimistö Hermosto Aistit Umpieritysjärjestelmä eli hormonijärjestelmä Tuki- ja liikuntaelimistö (tässä yhteydessä opiskellaan myös sairauksia ja niiden lääkehoitoa)

8. TURVALLINEN LÄÄKEHOITO JA LÄÄKELASKUT	Soveltaen koululla ja työpaikalla: Lääkehoidon perusteet Lääkehuolto Lääkeaineiden vaiheet elimistössä Lääkkeiden antotavat ja lääkemuodot Injektioharjoitus, lääkkeenjakoarjoitus, verensokerin mittaukset ja insuliinit Lääkehoidon johdannon koe Lääkelaskukoe
--	---

9. KANSANSAIRAUDET JA HOITOTYÖ	<p>Itsien tehtävät ovat näissä sisältörunkona. Suoritustapana luennot koululla ja käytännön työtehtävissä työpaikalla:</p> <p>Kansantaudit ja kansanterveydelliset riskit Verenkierron tarkkailu Verenpainetauti Pulssin ja verenpaineen mittaus harj. Tajunnantason tarkkailu ja AVH-häiriöt Sepelvaltimotauti sydän -ja verisuonisairauksien lääkehoito Diabetes ja sen lääkehoito Hengityksen tarkkailu + harjoitukset Astma ja astman lääkehoito Nivelreuma ja nivelrikko Kipu, kivun arviointi ja lääkkeetön hoito Asiakkaan hygieniasta huolehtiminen harj. Haavanhoito Masennus ja päihderiippuvuus Muistisairaudet ja lääkehoito Kuolevan potilaan hoito/vainajan laitto Kipulääkkeet</p>
10. TOIMINNALLISET MENETELMÄT	<p>Työpaikalla:</p> <p>Teoria ja tehtävä: Johdatus toiminnallisiin menetelmiin (itsenäisesti)</p> <p>Toiminnan suunnittelu ja ohjaaminen: menetelminä Liikunta ja musiikki</p> <p>Luonnossa liikkuminen ja ulkoilu (www.vahvike.fi) (www.voitas.fi)</p>

Liite 3 Haastattelurunko opiskelijoille

Haastattelurunko opiskelijoille:

1. Millainen oli aloituspäiväsi työvaltaisessa opiskelussa Myyrmäen vanhustenkeskuksessa? Mikä oli hyvää ja mikä oli huonoa? Miten aloituspäivää voisi edelleen kehittää?
2. Millainen Myyrmäen vanhustenkeskus on oppimisympäristönä? Mikä on ollut hyvää ja mikä huonoa? Mitä voisi edelleen kehittää?
3. Miten yhteistyö työpaikkaohjaan kanssa toimi? Mikä oli hyvää ja mikä oli huonoa? Miten yhteistyötä voisi edelleen kehittää?
4. Miten olet edennyt opinnoissasi? Oletko saavuttanut asettamasi tavoitteet? Jos et ole saavuttanut, niin mitä tavoitteita on jäänyt saavuttamatta ja miksi?
5. Miten opintosi jatkuvat?
6. Voisitko suositella työvaltaista opiskelun mallia muille opiskelijoille? Miksi?
7. Voisitko opiskelujaksosi perusteella tehdä vanhustyötä valmistuttuasi lähihoitajaksi?
8. Voisitko opintojaksosi perusteella työskennellä Myyrmäen vanhustenkeskuksessa?
9. Haluatko antaa muuta palautetta?

Liite 4 Haastattelurunko työpaikkaohjaajille

Haastattelurunko työpaikkaohjaajille:

1. Millainen oli mielestäsi työvaltaisen opiskelunmallin opiskelijoiden aloituspäivä?
Mikä oli hyvää ja mikä huonoa? Miten aloituspäivää voisi mielestäsi kehittää?
2. Millainen Myyrmäen vanhustenkeskus on ohjaamisympäristönä? Mikä on hyvää ja mikä huonoa? Mitä voisi edelleen kehittää?
3. Miten yhteistyö opiskelijan kanssa sujui? Mikä oli hyvää ja mikä huonoa? Miten sitä voisi edelleen kehittää?
4. Olitko yhteistyössä opettajan kanssa? Miten se sujui?
5. Onko opiskelija mielestäsi saavuttanut tavoitteensa? Jos ei ole, niin miksi?
6. Osallistuitko opettajien pitämiin työpajoihin? Olivatko ne mielestäsi hyödyllisiä?
Jos et osallistunut, niin miksi et?
7. Voisitko suositella työvaltaisen opiskelunmallia muille? Miksi?
8. Miten työvaltaisen opiskelun mallia voisi mielestäsi kehittää?
9. Haluatko antaa muuta palautetta?

Liite 5 Tutkittavan tietosuoja - ja informointilomake

Tutkittavaa tulee tiedottaa tutkimuksen vapaaehtoisuudesta, tarkoituksesta, toteuttajista, tutkimusmenetelmistä ja toimenpiteistä, hyödyistä, kustannuksista, tutkimustuloksista tiedottamisesta, tutkimuksen päättämisestä sekä henkilötietojen käsittelystä tutkimuksessa.

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Työvaltaisen opiskelunmalli. Yhteistyössä Myyrmäen vanhustenkeskus ja Vantaan ammattiopisto Varia.

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Sinua pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan *työvaltaisen opiskelun mallia Myyrmäen vanhustenkeskuksessa*. Olemme arvioineet, että sovellut tutkimukseen, koska *toimit Myyrmäen vanhustenkeskuksessa joko työvaltaisen opiskelun mallin mukaisena opiskelijana tai työpaikkaohjaajana*. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja sinun osuuttasi siinä. Perehdyttyäsi tähän tiedotteeseen sinulle järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen sinulta pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta opiskeluusi tai työskentelyysi Myyrmäen vanhustenkeskuksessa.

Voit myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytät tutkimuksen tai peruutat suostumuksen, sinusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien kokemuksia työvaltaisen oppimisen mallista Myyrmäen vanhustenkeskuksessa. Saatujen vastausten pohjalta työvaltaisen oppimisen mallia voidaan Myyrmäen vanhustenkeskuksessa edelleen kehittää.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimus on osa Vantaan vanhus- ja vammaispalveluiden Erityisasumisen ja Vantaan ammattiopisto Varian välistä yhteistyötä ja toiminnan kehittämistä. Tutkija työskentelee Vantaan kaupungin Resurssikeskuksessa ja opiskelee Metropolia ammattikorkeakoulussa Vanhustyön ylempää ammattikorkeakoulututkintoa.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkittava osallistuu huhti- kesäkuussa yksikölliseen teemahaastatteluun, jonka kesto on 1-1.5h. Lisäksi tutkittava osallistuu myöhemmin toteutettavaan kehittämistyöpajaan, joka on kestoltaan 1-1.5h.

Tutkimus toteutetaan siten, että haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan. Syntyneet aineisto analysoidaan sisällön analyysia käyttäen.

Tutkimuksen mahdolliset hyödyt

Tutkimuksellisesta kehittämistyöstä hyötyvät sekä aloittavat uudet opiskelijat että työpaikkaohjaajat. Tutkimustulosten perusteella työvaltaisen oppimisen mallia Myyrmäen vanhustenkeskuksessa voidaan parantaa. Tutkimustuloksista hyötyvät myös Myyrmäen vanhustenkeskuksessa asuvat vanhukset sekä työntekijät. Hyvinvoivat ja motivoituneet opiskelijat ovat suuri voimavara niin asukkaille kuin työntekijöille

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa sinulle mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimus tullaan julkaisemaan Metropolian ammattikorkeakoulun Tsesus-palvelussa, jossa se on kaikkien luettavissa ja hyödynnettävissä.

Tutkimuksen päätyminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen esimerkiksi opiskelun keskeytyessä. Tutkimustuloksia tullaan käsittelemään niin Vantaan vanhusten Erityisasumisessa sekä Vantaan ammattiopisto Variassa.

Lisätiedot

Pyydämme sinua tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyöntekijä
Nimi: Sanna Mikkola
Sähköposti: Sanna.Mikkola2@Metropolia.fi

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja
Titteli: Yliopettaja
Nimi: Kaija Matinheikki-Kokko
Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy / Hanketoiminta ja opetus
Puh.
Sähköposti: Kaija.Matiheikki-Kokko@Metropolia.fi

Liite 6 Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen nimi: Työvaltaisen opiskelun malli. Yhteistyössä Myyrmäen vanhustenkeskus ja Vantaan ammattiopisto Varia

Tutkimuksen toteuttaja: Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy, Sanna Mikkola, Sanna.Mikkola@Metropolia.fi, ohjaava opettaja Kaija Matinheikki-Kokko, Kaija.Matinheikki-Kokko@Matropolia.fi.

Minua _____ on pyydetty osallistumaan yllämainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on **työvaltaisen opiskelunmallin kehittäminen Myyrmäen vanhustenkeskuksessa**.

Olen saanut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimukseen liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumukseni peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.

Allekirjoitus:

Nimenselvennys:

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostuksesta annetaan tutkittavalle.