



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Elina Hakala & Laura Kjellman

SAIRAAHOITAJAN TYÖ VAASAN KAUPUNGIN AVOTERVEYDENHUOLLOSSA

Rekrytointimateriaalin tuottaminen Vaasan kaupungin sosiaali- ja
terveysvirastolle

Sosiaali- ja terveysala
2014

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Elina Hakala, Laura Kjellman
Opinnäytetyön nimi	Sairaanhoitajan työ Vaasan kaupungin avoterveydenhuollossa. Rekrytointimateriaalin tuottaminen Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveystalolle.
Vuosi	2014
Kieli	suomi
Sivumäärä	32 + 2 liitettä
Ohjaaja	Outi Vekara ja Eila Rasivirta

Opinnäytetyön aihe saatiin Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveystalolta. Aihe hyväksyttiin jouluna 2013 ja työsuunnitelma valmistui toukokuussa 2014. Tämän työn tarkoituksena oli tuottaa rekrytointimateriaalia (PowerPoint -esitys) Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveystalolle.

Työn tavoitteena on antaa tietoa valmistuville sairaanhoitajille Vaasan kaupungin tarjoamista työpaikoista avoterveydenhuollossa.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään Vaasan kaupungin avoterveydenhuollon työpaikkoja, sairaanhoitajan koulutusta ja työtä, sekä PowerPoint- ja videomateriaalin tuottamista. Työn keskeisiä käsitteitä ovat sairaanhoitaja, sairaanhoitajaopiskelija, työllistyminen, rekrytointi, Vaasan kaupunki, työnhakija ja työnantaja. Tämän työn tutkimusaineisto on kerätty pääasiassa videoimalla avoterveydenhuollon sairaanhoitajia.

Työn tekijät valitsivat työhön seitsemän Vaasan avoterveydenhuollon yksikköä, joista neljä osallistui videokuvaamiseen.

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Hoitotyön koulutusohjelma

ABSTRACT

Authors	Elina Hakala, Laura Kjellman
Title	Making Recruitment Material for the Department of Social Services and Health in Vaasa
Year	2014
Language	Finnish
Pages	32 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Outi Vekara and Eila Rasivirta

The topic for this bachelor's thesis was provided by the department of Social services and health in Vaasa. The topic was approved in December 2013 and a work plan was made in May 2014. The purpose of this bachelor's thesis was to make recruitment material (PowerPoint presentation) for the Department of Social Services and Health in Vaasa.

The aim is to provide information about the vacancies in the non-institutional health care offered by the city of Vaasa.

The theoretical part deals with the vacancies city of Vaasa community-based jobs, the nursing education and the nurses' work and producing PowerPoint and video material. The key concepts include a nurse, a nursing student, employment, recruitment, city of Vaasa, a job seeker and an employer. The material has been collected mainly by videotaping nurses working in the non-institutional health care.

The employees chose seven units in the non-institutional health care of which four participated in the videotaping.

Keywords Nurse, nursing student, non-institutional health care in the city of Vaasa, recruitment

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	5
2	TYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	7
3	TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ PROJEKTINA	8
	3.1 Projektin määrittelmä ja vaiheet	8
	3.2 SWOT- analyysi.....	10
4	KESKEISET KÄSITTEET	11
	4.1 Rekrytointi	11
	4.2 Sairaanhoidtaja.....	12
	4.3 Sairaanhoidtajaopiskelija	14
	4.4 Työllistyminen	15
	4.5 Työnantaja.....	17
	4.6 Työnhakija	18
	4.7 Vaasan kaupungin avoterveydenhuolto	18
	4.7.1 Terveysasemat.....	18
	4.7.2 Kotisairaanhoidto	19
	4.7.3 Kotisairaala	19
	4.7.4 Vaasan päihdeasema	20
	4.7.5 Vaasan A-neuvola	20
	4.7.6 Nuorisoasema Klaara	20
	4.7.7 Vaasan kaupungin mielenterveysasema Horisontti	21
	4.8 Vaasan kaupunki.....	21
5	POWERPOINT-ESITYKSEN TUOTTAMINEN	23
	5.1 Millainen on hyvä PowerPoint-esitys?	23
	5.2 Millainen on hyvä video?.....	23
6	PROJEKTIN TOTEUTUS	25
7	PROJEKTIN ARVIOINTI	26
	7.1 Projektin eettisyys ja luotettavuus	26
	7.2 SWOT-analyysin toteutuminen projektissa	26

7.3 Tuotetun Powerpoint-esityksen arviointi.....	28
7.4 Oman oppimisen arviointi.....	28
LÄHTEET.....	30
LIITTEET	

KUVIOLUETTELO**Kuvio 1.** SWOT-analyysi omalle projektille

s. 10

LIITELUETTELO**LIITE 1.** Saatekirje**LIITE 2.** PowerPoint-videoiden kysymykset**LIITE 3.** PowerPoint-esitys

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aihe, Sairaanhoidajan työ Vaasan kaupungin avoterveydenhuollossa, saatiin Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveystoimistolta. Aihe on tärkeä valmistuville sairaanhoitajille, sillä tämän työn avulla heille pystytään esittelemään Vaasan kaupungin avoterveydenhuollon työpaikkoja. Aihe on tärkeä myös toimeksiantajalle, sillä tämän työn avulla toimeksiantaja pystyy havainnollistamaan työnhakijalle, mitä avoterveydenhuollon työpaikkoja Vaasan kaupungilla on tarjota sairaanhoitajille.

Tämä aihe valittiin, koska opinnäytetyön tekijät- ja tilaaja kokivat aiheen ajankohtaiseksi ja mielenkiintoiseksi. Työn tilaajana toimii Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveystoimisto. Työ päätettiin tehdä, koska Vaasan kaupungilla ei ole vielä olemassa kyseistä rekrytointimateriaalia. Materiaali on merkittävä osa Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveystoimiston rekrytointia.

Työn näkökulmaksi valittiin sairaanhoitajaopiskelijan näkökulma, koska tämä oli toimeksiantajan toive. Lisäksi tämä näkökulma palvelee tämän työn tekijöitä, jotka ovat sairaanhoitajaopiskelijoita.

Etenkin opinnäytetyön tekijät kokivat tämän aiheen mielenkiintoiseksi ja merkittäväksi, sillä opiskelijoiden tietämys Vaasan kaupungin tarjoamista työpaikoista on toisinaan puutteellista. Uuden opetussuunnitelman vuoksi, opiskelijoilla ei ole mahdollisuutta tehdä työharjoitteluita opiskeluiden aikana riittävän monipuolisesti Vaasan kaupungin avoterveydenhuollon yksiköissä. On tärkeää, että valmistuvat sairaanhoitajat saavat kattavan käsityksen Vaasan kaupungin tarjoamista työpaikoista myös avoterveydenhuollossa.

Opinnäytetyön aihe rajattiin avoterveydenhuoltoon, koska useilla opiskelijoilla on jo kokemusta osastotyöstä, mutta ei niinkään avopuolelta. Tuotetun rekrytointimateriaalin kohderyhmänä ovat sairaanhoitajaopiskelijat, jotka ovat

valmistumassa sairaanhoitajiksi. Työn tekijät päätyivät ottamaan kohderyhmäksi juuri sairaanhoitajaopiskelijat, koska kokivat sen mielenkiintoiseksi.

2 TYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa rekrytointi materiaalia Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden keskukselle. Työn tilaajan toiveesta rekrytointi materiaali toteutettiin PowerPoint-esityksenä, joka sisältää videoita, joissa sairaanhoitajat esittelevät omia työpaikkojaan. Lisäksi PowerPoint-esitys sisältää tietoa Vaasan avoterveydenhuollon yksiköistä, joissa sairaanhoitaja voi työskennellä.

Tässä opinnäytetyössä tuotettua materiaalia on tarkoitus käyttää vastavalmistuneiden sairaanhoitajaopiskelijoiden rekrytointiin. Työn tilaaja pitää materiaalin tuottamista tärkeänä, koska heillä ei ole vastaavaa käytössä.

Tämän työn tavoitteena oli saada vastavalmistuvat sairaanhoitajaopiskelijat kiinnostumaan sairaanhoitajan työstä Vaasan kaupungin avoterveydenhuollossa. Tuotetulla materiaalilla pyritään luomaan realistinen, mutta kiinnostava kuva vastavalmistuville sairaanhoitajaopiskelijoille avoterveydenhuollon yksiköistä. Tuotetun rekrytointimateriaalin videoilla tavoitellaan kiinnostavaa ja elävää esitystä.

Tilaajan toiveesta materiaali tuotettiin PowerPoint-muodossa, koska sitä on helppo muokata tarpeen vaatiessa. Materiaalin tavoitteena oli olla helposti muokattavaa, koska sosiaali- ja terveysala elää jatkuvasti.

3 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ PROJEKTINA

Tässä luvussa kerrotaan tämän opinnäytetyön rakenteesta projektina ja esitellään sen määritelmä sekä vaiheet. Lisäksi tässä selvitetään tämän työn SWOT-analyysi työn tekijöiden näkökulmasta.

3.1 Projektin määritelmä ja vaiheet

Projekti on työkokonaisuus, jolla on lopputulos ja tavoitteet, suunnitelma sekä rajattu kesto ja resurssit. Projekti on yleensä osa jotain suurempaa kokonaisuutta. Projektin vaiheita ovat määrittely, aloitus, suunnittelu, toteutus, käyttöönotto ja arviointi. Projektin määrittely tarkoittaa sitä, kun projektille laaditaan tehtävä ja tavoitteet selkeästi. Projektin aloitus tarkoittaa sitä, kun projektia valvova taho tutkii projektiehdotuksen ja hyväksyvät aloitettavan projektin. Projektin suunnittelulla tarkoitetaan työsuunnitelman laatimista projektia varten. Projektin suunnitteluvaiheessa päätetään tehtävät, työnjako ja projektin ajoitus. Projektille valitaan aloitus ja päättymishetki. Projektin toteutusvaiheessa on tarkoituksena toteuttaa projekti aikataulun ja suunnitelmien mukaisesti. Projektin seuranta vaiheessa tarkistetaan, että tavoitteet ovat toteutuneet, on pysytty suunnitellussa aikataulussa ja että työn laatu vastaa määräyksiä ja tavoitteita. Kun projekti päätetään, valvova taho hyväksyy lopullisen projektin, mikäli suunnitelman mukaiset tavoitteet on saavutettu, ja laatu on hyväksyttävää. (Huotari ym. 2013.)

Projektin tekemisessä tutkitun tiedon hakeminen ja sen lukeminen ei yksin riitä, vaan tietoa tulee osata muokata siten, että se on käyttökelpoista. Kun tutkittua tietoa käytetään projektin tekemisessä, tulee se esittää omin sanoin, ja tutkitusta tiedosta tulee osata perustella myös oma kantansa. (Kyngäs ym. 2007, 55-56.)

Tutkittua tietoa etsiessä voi käyttää sekä kansallisia, että kansainvälisiä tietokantoja ja lehtiä, joissa on tutkimuksia. Uusinta tutkittua tietoa voi löytyä myös internetistä esimerkiksi potilasjärjestöjen, ammattijärjestöjen ja sairaanhoitopiirien sivuilta. Projektin tekemiseen voi hakea tietoa myös tietokannoista, joista voi hakea tutkimuksia, jotka tukevat oman projektin

tekemistä. Tällaisia tietokantoja ovat muun muassa Medic ja Cinahl. (Kyngäs., ym. 2007, 56-57.)

Tiedonhaku internettiä käyttäen luo paljon mahdollisuuksia, mutta joskus tiedonhakijan voi olla vaikea tietää, onko tieto laadukasta ja tutkittua. Tiedonhaun rajaaminen saattaa koitua hankalaksi, koska internetistä löytyy paljon tietoa. On siis kiinnitettävä huomiota, että tieto on asianmukaista ja ajankohtaista. Tiedonhakijan olisi hyvä huomioida onko tieto perusteltua, milloin verkkosivut ovat päivitetty ja millaisia lähteitä tekstin tukena on käytetty, sillä internetistä löytyy paljon myös epäluotettavaa tietoa. (Kyngäs ym. 2007, 61.)

Tämä opinnäytetyö etenee projektina. Sen vaiheisiin kuuluvat teoratiedon etsiminen, saatekirjeiden kysymysten laatiminen ja lähettäminen, sairaanhoitajien videointi/kirjallinen haastattelu ja Powerpoint-esityksen teko. Lisäksi työntekijät arvioivat lopuksi projektin, ja siinä tuotetun materiaalin onnistumista. Työn tekijät laativat projektille etukäteen tavoitteet ja suunnitelman, joita he pyrkivät noudattamaan mahdollisuuksien mukaan. Työn tekijät alkoivat toteuttaa tätä projektia syksyllä 2013.

3.2 SWOT- analyysi

Kuvio 1. SWOT-analyysi omalle projektille

<p>(Sisäinen) Vahvuudet:</p> <p>Ennakkoluulottomuus.</p> <p>Yhteysien ottaminen.</p> <p>Tästä työstä hyötyy sekä työn tekijät, tilaajat ja muut esimerkiksi sairaanhoitaja opiskelijat ja Vaasan kaupunki.</p> <p>Tällaista materiaalia ei ole aikaisemmin tehty.</p>	<p>(Sisäinen) Heikkoudet:</p> <p>Jos työhön ei löydy tarpeeksi materiaalia, koska tällaista materiaalia ei ole aiemmin tehty Vaasan kaupungille.</p> <p>Epävarmuus siitä millainen työn tulisi lopulta olla.</p> <p>Mikä valmiin työn tuloksena tulisi olla.</p>
<p>(Ulkoinen) Mahdollisuudet:</p> <p>Kiinnostava esitys.</p> <p>Opiskelijat kiinnostuvat.</p> <p>Mahdollinen unelma työpaikka.</p> <p>Mahdollisuus tutustua eri avoterveydenhuollon yksiköihin.</p>	<p>(Ulkoinen) Uhat:</p> <p>Saavutetaanko työllä oikea kohderyhmä.</p> <p>Saadaanko videomateriaalia tehdyksi.</p> <p>Lupautuuko sairaanhoitajia haastateltavaksi ja saadaanko videomateriaalia riittävästi.</p>

SWOT on lyhenne englanninkielen sanoista strengths (vahvuudet), weaknesses (heikkoudet), opportunities (mahdollisuudet), threats (uhat). SWOT-analyysin sisäisiä tekijöitä ovat vahvuudet ja heikkoudet, sekä ulkoisia tekijöitä ovat mahdollisuudet ja uhat. SWOT- analyysin avulla arvioidaan projektin vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. Onnistuneen SWOT-analyysin tekeminen edellyttää oman projektin hyvää tuntemusta. (Opetushallitus 2014.)

4 KESKEISET KÄSITTEET

Tämän opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat rekrytointi, sairaanhoitaja, sairaanhoitajaopiskelija, työllistyminen, työnantaja, työnhakija, Vaasan kaupungin avoterveydenhuolto ja Vaasan kaupunki. Tähän opinnäytetyöhön etsittiin tutkimustietoa käyttäen Medic, Cinahl ja Pubmed-tietokantoja. Avainsanoina tiedonhaussa käytettiin sanoja nursing, employment, student, sairaanhoitaja ja rekrytointi.

4.1 Rekrytointi

Rekrytoinnilla takoitetaan uusien työntekijöiden hankkimista. Rekrytointi voi olla organisaatiokeskeistä tai siihen voi käyttää ulkoista palveluntarjoajaa. Rekrytointiprosessiin kuuluu työpaikan esittely, työntekijöiden hakeminen, työn kuvaaminen, työhaastattelut ja työntekijän valitseminen. (KellyOCG 2014.)

Rekrytoinnilla on suuri vaikutus yrityksistä muodostuviin käsityksiin ja mielikuviin. Organisaation julkisuuskuva rakentuu rekrytointiprosessilla ja viestinnällä. Rekrytointiprosessilta vaaditaan eettisyyttä, täsmällisyyttä, luotettavuutta sekä läpinäkyvyyttä. (Pölonen 2012.)

Päivystyspoliklinikalla aloittavan sairaanhoitajan tiedon tarve on tutkimus vuodelta 2009. Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, millaista tietoa sairaanhoitaja tarvitsee voidakseen työskennellä päivystyspoliklinikalla. Tutkimuksen tavoitteena oli parantaa päivystyspoliklinikan perehdytystä ja täydennyskoulutusta. (Nummelin 2009.)

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat sairaanhoitajat tietyn yliopistollisen sairaalan päivystyspoliklinikalta. Sairaanhoitajilla tuli olla työkokemusta päivystyspoliklinikalta vähintään kolme vuotta. Tutkimus toteutettiin neljällä avoimella ryhmähaastattelulla, joissa kaikissa oli sama kysymys ”Mitä potilaan hoitamista koskevaa tietoa aloitteleva sairaanhoitaja mielestäsi tarvitsee tullessaan päivystyspoliklinikalle töihin?”. (Nummelin 2009.)

Tutkimuksessa selvisi, että aloittava sairaanhoitaja tarvitsee tietoa päivystyspoliklinikan potilaista, eri erikoisalojen potilaista, eri kulttuurien potilaista, potilaiden hoitoon hakeutumisesta, hoitoympäristöstä, tiloista, teknologiasta, turvallisuudesta, päivystyspoliklinikan hoitotyöstä, perustehtävistä, hoitoprosessin etenemisestä, raportoinnista, lääkehoidosta, yhteistyöstä, etiikasta, potilaan lainmukaisista oikeuksista, hoitotyön periaatteista, tiedonhausta, tutkitun tiedon käyttämisestä, päivystyspoliklinikan organisaatiosta ja toimintafilosofiasta sekä henkilökunnasta aloittaessaan työt päivystyspoliklinikalla. (Nummelin 2009.)

4.2 Sairaanhoitaja

Sairaanhoitaja toimii hoitotyön ammattilaisena moniammatillisessa työympäristössä perusterveydenhuollossa, yksityisissä hoitolaitoksissa, erikoissairaanhoidossa tai potilas- ja kansalaisjärjestöissä. Työ on kaiken ikäisten asiakkaiden terveyden ja hyvinvoinnin tukemista, sekä sairauksien ennaltaehkäisemistä, kuntouttamista ja hoitamista eettisesti. Myös asiakkaiden läheisten ohjaaminen ja tukeminen kuuluvat tärkeänä osana sairaanhoitajan työnkuvaan. Sairaanhoitajat voivat työskennellä sairaaloissa, poliklinikoilla, terveysasemilla, kotisairaanhoidossa, vanhainkodeissa, kuntoutus- tai toimenpideyksikössä. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2014.)

Terveydenhuollon ammattihenkilöistä kertovan lain tarkoituksena on edistää potilasturvallisuutta ja terveydenhuollon palvelujen laatua. Terveydenhuollon ammattihenkilöistä kertovan lain mukaan terveydenhuollon ammattihenkilöllä tarkoitetaan henkilöä, joka on saanut ammatinharjoittamisoikeuden, joka on joko nimikesuojattu ammattihenkilö, laillistettu ammattihenkilö tai luvan saanut ammattihenkilö, jolla on oikeus käyttää ammattinimikettä. Jotta henkilö voi toimia sairaanhoitajana suomessa, tulee terveydenhuollon oikeusturva keskuksen myöntää hakemuksen perusteella henkilö laillistetuksi ammattihenkilöksi. Nimikesuojattujen ammateissa voi toimia myös muut henkilöt, joilla on riittävä työkokemus ammatinharjoittamiseen. Laillistetun ammattihenkilön toimessa voi toimia myös kyseiseen ammattiin opiskeleva, mutta hänen täytyy olla johdon tai valvovan henkilön alaisena. (L. 28.6.1994/559.)

Kun henkilö toimii sairaanhoitajana, hänen velvollisuutensa lain mukaan on, ymmärtää ammattieettiset velvollisuudet, velvollisuus ilmoittaa syntymästä ja kuolemasta, velvollisuus laatia potilasasiakirjoja ja pitää salassa potilaita koskevat tiedot. Sairaanhoitajalla on myös täydennyskoulutus- ja kielitaitovelvollisuus. Heidän tulee ammatissaan noudattaa määräyksiä, ja antaa tietoja. Lisäksi heillä on sekä ilmoitusvelvollisuus, että vakuuttamisvelvollisuus. (L. 28.6.1994/559.)

Eettisten periaatteiden tarkoituksena on tukea sairaanhoitajien päätöksentekoa eettisestä näkökulmasta heidän päivittäisessä työssään. Sairaanhoitajalta vaaditaan syvällistä hoitotyön osaamista ja hoitotieteellistä ajattelua eettisessä vastuunkantamisessa. Sairaanhoitaja tarvitsee työssään rohkeutta keskustella vaikeistakin asioista, sekä puuttua epäkohtiin potilaan hoidossa. Sairaanhoitaja on toiminnastaan vastuussa ensisijaisesti niille potilaille, joita hän hoitaa. Sairaanhoitaja ottaa työssään huomioon potilaan arvot, vakaumuksen ja omat tavat. Sairaanhoitajan tulee kunnioittaa potilaan itsemääräämisoikeutta, ja järjestää potilaille mahdollisuus vaikuttaa itse omaan hoitoonsa. Sairaanhoitajalla on salassapitovelvollisuus, joka tulee muistaa kaikkia potilaita hoidettaessa. Potilaan luottamuksella kertomat asiat tulee pitää salassa. Yksi eettinen periaate, joka on tärkeä sairaanhoitajalle, on oikeudenmukaisuus. Sairaanhoitajan tulee hoitaa kaikkia potilaita tasa-arvoisesti, riippumatta potilaan terveysongelmasta, kulttuurista, uskonnosta, äidinkielestä, sukupuolesta, ihon väristä, poliittisesta mielipiteestä tai yhteiskunnallisesta asemasta. (Sairaanhoitajaliitto 2014.)

Vuosina 2010-2030 siirtyy eläkkeelle noin puolet sairaanhoitajista, joka tarkoittaa noin 20 574 sairaanhoitajaa, kertoo kuntien eläkevakuutuksen tilastot. (Sairaanhoitajaliitto 2014.) Tämä tarkoittaa sitä, että sairaanhoitajilla on hyvä mahdollisuus työllistyä näinä vuosina, kun moni sairaanhoitaja siirtyy eläkkeelle. (Mol 2004.)

Sairaanhoitajan työtä määrittävät terveydenhuollon lait. Terveydenhuoltolaissa painotetaan terveyden edistämisen merkitystä osana kansanterveystyötä. Sairaanhoitajan työtä ohjaavat terveydenhuoltolaki, kansanterveyslaki,

erikoissairaanhoidolaki, raittiustyölaki, raittiustyöasetus, tupakkalaki, alkoholilaki, sosiaalihuoltolaki ja työturvallisuuslaki. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.)

Terveydenhuoltolain tarkoituksena on ylläpitää ja edistää hyvinvointia, väestön terveyttä, sosiaalista turvallisuutta sekä työ- ja toimintakykyä. Lain tarkoituksena on myös väestöryhmien välisten terveyserojen kaventaminen, ja palvelujen yhdenvertaisten saatavuuksien toteuttaminen sekä laadussa, että potilasturvallisuudessa. Terveydenhuollon palvelujen asiakeskeisyyden vahvistaminen on myös osana lainsäädäntöä. Perusterveydenhuollon toimintaedellytyksien vahvistaminen, terveydenhuollon toimijoiden parantaminen, kuntien eri toimialojen sekä muiden toimijoiden välisten yhteistyöhankkeiden terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen, sekä sosiaali- ja terveyshuollon järjestäminen kuuluvat myös lainsäädäntöön. (L. 30.12.2010/1326.)

Terveydenhuoltolain mukaan sairaanhoitopalveluihin tulee sisältyä sairauksien tutkimukset, niiden hoito ja kuntoutus sekä sairauden hoitoon tarvittavat hoitovälineet. Terveydenhuoltolain mukaan sairaanhoitajalta edellytetään työssään potilaan sairauksien ehkäisemistä, parantamista, oireiden lievittämistä, tukemista, ohjausta ja hoitoon sitoutumista. (L. 30.12.2010/1326.)

4.3 Sairaanhoitajaopiskelija

Sairaanhoitajaksi koulutaudutaan ammattikorkeakoulussa. Tutkinnon pituus on 3,5 vuotta eli 210 opintopistettä. Tutkintoon sisältyy perus- ja ammattiopintojen lisäksi vapaasti valittavia opintoja, ohjattua harjoittelua ja opinnäytetyö. Kliininen harjoittelu on tärkeä osa tutkintoa, siitä koostuu 75 opintopistettä koko tutkinnosta. Opetus koostuu teoriaopinnoista, laboraatiotunneista ja verkko-opetuksesta. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2014.)

Korkeakoululaitoksen muodostavat yhdessä ammattikorkeakoulut ja yliopistot. Ammattikorkeakoulujen tehtävinä on antaa opiskelijalle työelämään, tutkimuksiin, työelämän kehittämiseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin perustuvaa korkeakouluopetusta. Ammattikorkeakoulujen tulee tehdä yhteistyötä

suomalaisten ja ulkomaalaisten korkeakoulujen kanssa sekä elinkeino ja työelämän kanssa, varsinkin omalla alueellaan. (L. 9.5.2003/351.)

Ammattikorkeakouluille myöntää toimiluvan valtioneuvosto. Ammattikorkeakoulun tulee olla koulutustarpeen vaatima ja täyttää korkeakouluille vaatiman laatu- ja muut vaatimukset. Ammattikorkeakoulujen toimilupa määrittää, mitä ammattikorkeakoulututkintoja ja tutkintoja ammattikorkeakoulujen tulee antaa. Ammattikorkeakoululain mukaan opetuskielen ammattikorkeakoulussa tulee olla joko suomi tai ruotsi, tai vastaavasti molemmat, jos korkeakoulu on kaksikielinen. Kokeissa ja tenteissä kieli saattaa myös olla joku muu, jos ammattikorkeakoulu niin päättää. (L. 9.5.2003/351.)

Ammattikorkeakoulussa annettava opetus tulee olla korkeakoulututkintoon johtavaa opetusta, ammatillista erikoistumisopetusta, aikuiskoulutusta ja avointa opetusta. Opetussuunnitelmista päättää ammattikorkeakoulu. Koulutuksen pituus tulee olla vähintään kolme vuotta ja enintään neljä vuotta, mutta erityisistä syistä koulutus voi olla myös pidempi. (L. 9.5.2003/351.)

Ammattikorkeakoululain mukaan AMK opiskelijaksi voi hakeutua henkilö, joka on suorittanut aiemmin joko ylioppilastutkinnon, vähintään kolmevuotisen ammatillisen perustutkinnon tai ulkomailla suoritettun koulutuksen, joka kyseisessä maassa antaa kelpoisuuden korkeakouluopintoihin. (L. 9.5.2003/351.)

4.4 Työllistyminen

Terveystieteiden alalla työskentelevien määrä on ollut, ja on yhä kasvussa. Vuonna 2011 Suomen terveystieteissä työskenteli 180000 henkeä. Yritysten ja järjestöjen tarjoamat työpaikat ovat kasvussa, mutta suurimmat työnantajat ovat kuitenkin kunnat ja kuntayhtymät. Monet perustavat myös oman yrityksen. (Mol 2004.)

Työllisyystilanne on tällä hetkellä hyvä, sairaanhoitajista on jopa pulaa henkilöiden eläkkeelle jäämisen johdosta. Alueellisia eroja kuitenkin on. Lyhytkestoiset sijaisuudet ovat alalle tyypillisiä, sairaanhoitajien perhe- ja

opintovapaiden vuoksi. Useat peräkkäiset sijaisuudet ovat myös yleisiä. Suomen punainen risti ja kirkon järjestöjen kehitystyöt tarjoavat sairaanhoitajille töitä myös ulkomailla. (Mol 2004.)

Vuonna 2012 tehtiin tutkimus, miten terveydenhuoltoalan vetovoimaisuutta voidaan lisätä. Tutkimuksessa kerrotaan, että terveydenhuoltoalalle tarvitaan tulevaisuudessa runsaasti lisää henkilökuntaa, koska heitä tulee jäämään paljon eläkkeelle, ja työvoimaa tarvitaan lisää. Artikkelissa on tarkasteltu tutkimuksia, joissa on tutkittu terveydenhuoltoalan vetovoimaisuutta ja työhyvinvointia. Artikkelissa on myös taulukkoja, joissa kuvataan organisaatioiden vetovoimaisuuteen liittyviä ominaisuuksia, ja niiden osa-alueita. Artikkelissa on perehdytty myös magneettisairaala (sairaala joka vetää hoitajia puoleensa magneetin tavoin) tutkimukseen, joka alkoi jo 1980-luvulla. (Laaksonen ym. 2012.)

Tutkimuksen mukaan terveydenhuoltoalalle tarvitaan vuoteen 2025 mennessä noin 125 000 uutta työntekijää, joista tutkimuksessa mainitaan suurimmaksi tarpeeksi hoitohenkilökunta. Tutkimuksessa nostetaan esille sairaanhoitajien ja lääkäreiden keskinäinen kunnioitus, joka edistää terveydenhuoltoalan tuloksia ja tuottavuutta. (Laaksonen ym. 2012.)

Magneettisairaaloihin kohdistuvassa tutkimuksessa on tutkittu, miten tietyt sairaalat onnistuvat saamaan riittävästi henkilökuntaa hoitajapulasta huolimatta. Tutkimuksessa on löydetty ne tekijät, jotka saivat hoitohenkilökunnan hakeutumaan juuri tiettyyn sairaalaan töihin. Ominaisuuksia, joita tutkimuksessa löydettiin, olivat toimiva johtajuus, rakenteellinen valaistaminen, esimerkillinen ammatillinen käyttäytyminen, uusi tieto, parannukset sekä osoitetut laatutulokset. (Laaksonen ym. 2012.)

Tutkimuksen mukaan työpaikan vetovoimaisuuteen vaikuttaa työhyvinvointiin liittyvät tekijät. Työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä ovat onnistunut johtaminen, työyhteisön toimivuus, työn hallinta ja työn palkitsevuus. (Laaksonen ym. 2012.)

Beginning Employment: A Guide for the New Nurse Practitioner on tutkimus vuodelta 2014. Tutkimus kertoo, miten vastavalmistuneen sairaanhoitajan tulee toimia, halutessaan valmistumisen jälkeen töihin, ja miten työnantajan tulee valmistautua, palkatessaan työhön vastavalmistuneen sairaanhoitajan. (Dillon ym. 2014.)

Tutkimuksessa kerrotaan, että vastavalmistuneen sairaanhoitajan mennessä uuteen työpaikkaan, vaikuttaa hänen työkokemus olennaisesti siihen, miten hänet otetaan vastaan ja miten paljon hän tarvitsee perehdytystä. Ennen työsuhteen aloittamista tulee uuden työntekijän allekirjoittaa työsopimus, jossa tulee selville työjakson pituus, palkka ja muut luontaisedut, jotka tästä työpaikasta saa. Työsopimus tulee tehdä kahtena erillisenä paperina, joista toinen tulee työnantajalle ja toinen työntekijälle. (Dillon ym. 2014.)

Sairaanhoitajan omalla vastuulla uudella työpaikalla on oppiminen, mutta työnantajalla on velvollisuus hankkia uudelle työntekijälle perehdyttäjää, joka opastaa uuden työpaikan tapoihin ja työtehtäviin. (Dillon ym. 2014.)

4.5 Työnantaja

Työnantaja on laissa velvoitettu solmimaan työsopimus työntekijän kanssa. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, ellei sitä tehdä määräaikaiseksi. Työsopimus on pätevä suullisena, kirjallisena ja sähköpostilla. Työnantaja on vastuussa työntekijöihin kohdistuvista suhteista, sekä heidän välisistä suhteista. Työnantajan tulee edistää työntekijän uralla kehittymistä, ja on velvollinen järjestämään lisäkoulutusta työntekijän ammatillisen kehityksen tukemiseksi. Työnantajalla on velvollisuus tarjota työntekijälle perehdytystä. (L. 21.12.2010/1224.)

Tänä päivänä kilpailu hyvistä työntekijöistä on kovaa. Työnantajat haluavat palkata mielellään työntekijän, joka työskentelee yrityksessä mahdollisimman pitkään. Työntekijät kiinnittävät yhä enemmän huomiota työn ja vapaa-ajan väliseen suhteeseen, sekä työoloihin. Nämä seikat työnantajan on tarpeellista ottaa huomioon rekrytoidessaan uusia työntekijöitä. (Lakimiesliitto 2013.)

4.6 Työnhakija

Työnhakijalla tarkoitetaan henkilöä, joka hakee työtä. Työnhakija voi olla työtön työnhakija, jolloin hän on oikeutettu nostamaan Kelan peruspäivärahaa. Jos henkilö on yrittäjä tai opiskelija, ei hän yleensä ole oikeutettu peruspäivärahan nostoon. Saadakseen peruspäivärahaa työnhakijalla on velvollisuus hakea aktiivisesti työtä ja ottaa työ myös vastaan, mikäli sitä tarjotaan. (Kela 2012.)

Haettaessa sairaanhoitajan työtä, on henkilöllä oltava siihen pohjautuva koulutus ja Sosiaali- ja terveysalan lupa ja valvontaviraston (Valvira) ammatinharjoittamisoikeudet. Valvira ylläpitää terveydenhuollon ammattihenkilörekisteriä (Terhikki), jonne merkitään terveydenhuollon ammattihenkilöt. Yksi suurimmista ammattihenkilöryhmistä ovat sairaanhoitajat, joita on rekisteröity 98 776 henkilöä. (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2014.)

4.7 Vaasan kaupungin avoterveydenhuolto

Tässä luvussa työn tekijät esittelevät Vaasan kaupungin avoterveydenhuollon yksiköitä, joissa sairaanhoitaja voi työskennellä. Työn tekijät esittelevät yksiköt kohderyhmänään vastavalmistuvat sairaanhoitajaopiskelijat.

4.7.1 Terveysasemat

Vaasassa avoterveydenhuoltoon kuuluu muun muassa terveysasemat, joita on tällä hetkellä Vaasassa kuusi. Näitä ovat Huutoniemen, Palosaaren, Kirkkopuistikon, Hietalahden, Gerbyn ja Ristinummen terveysasemat. Tulevaisuudessa Huutoniemen ja Palosaaren terveysasemat tulevat yhdistymään, ja tälle uudelle terveysasemalle on kaavailtu nimeksi Tammikaivon terveysasema. Tämän jälkeen Huutoniemen terveysaseman tiloihin jää ainoastaan hammashuolto- ja neuvolatoimintaa. Lisäksi Vähässäkyrössä sijaitsee oma terveysasema. Vaasalaiset on jaettu terveysasemille väestövastuualueiden mukaan, mutta 1.1.2014 lähtien asiakkaat ovat saaneet mahdollisuuden valita oman terveysasemansa. (Annala 2014; Jussila 2014 d.)

Terveysasemat tarjoavat potilaille sairaanhoito- ja lääkäripalveluita, äitiys- ja lastenneuvola toimintaa sekä hammashuoltoa. Terveysasemalla sairaanhoitaja pystyy työskentelemään sairaanhoitaja- ja lääkärivastaanotolla, muihin terveystaseman töihin sairaanhoitajalla ei ole pätevyyttä. Sairanhoitajat tekevät terveystasemalla hoidontarpeen arviointia, ja ohjaavat potilaat tarvittaessa lääkärin vastaanotolle. Terveystasemat ovat avoinna arkisin klo 8-16 (pe klo 8-14), joten henkilökunta tekee päivätöitä. (Jussila 2014 d.)

4.7.2 Kotisairaanhoito

Kotisairaanhoito on potilaiden hoitoa heidän kotonaan, silloin kun heidän toimintakykynsä, tai terveytensä ei ole riittävä hoidettavaksi avoterveydenhuollon- tai sairaalan palveluissa. Kotisairaanhoito toimii yhteistyössä väestövastuualueen lääkärin ja kaikkien potilaan hoitoon osallistuvien tahojen kanssa. (Jussila 2014.)

Kotisairaanhoidossa voi työskennellä sairaanhoitajat, terveydenhoitajat tai kättilöt. Työ on pääasiassa päivätöitä, mutta joskus kotisairaanhoidon työntekijät tekevät myös päivystysvuoroja viikonloppuisin. Kotisairaanhoidon henkilökunnan työnkuvaan sisältyy laskimoverinäytteiden otto, Marevan- lääkityksen seuranta ja toteutus, haavanhoidot, rokotukset, injektiot, lääkehoito ja ompeleiden poisto. (Jussila 2014 g.)

4.7.3 Kotisairaala

Kotisairaala toteuttaa sairaalatasoista hoitoa potilaan kotona, palvelutalossa, tai asumisyksikössä. Heidän työtehtäviin kuuluu muun muassa infektio potilaiden hoito suonensisäisin antibiootein, suonensisäiset neste-tykset ja muut lääkitykset sekä syöpä- ja saattohoitopotilaidenhoito, että kirurgisten potilaiden jälkihoito. Kotisairaala tekee tiivistä yhteistyötä kotipalvelun, omaisten ja muiden hoitavien tahojen kanssa. (Jussila 2014 f.)

Kotisairaalassa työskentelee sairaanhoitajia, ja yksi lääkäri. Työ on kolmivuorotyötä, ja psyykkisesti melko kuormittavaa etenkin saattohoitopotilaiden vuoksi. Työ on hyvin itsenäistä ja haasteellista, tämän

vuoksi kotisairaalan työntekijät eivät suosittele tätä työpaikkaa vastavalmistuneelle sairaanhoitajalle. Heidän mukaan tässä työpaikassa täytyy olla työkokemusta ja tieto siitä mitä tekee. (Granlid & Glasberg 2014.)

4.7.4 Vaasan päihdeasema

Vaasan päihdeasema sijaitsee Vaasassa Sorakadulla. Työ Vaasan päihdeasemalla on ympärivuorokautista. Tavoitteena päihdeasemalla on tukea päihderiippuvaisia heidän tarpeidensa mukaisesti ja tukea heitä terveellisimpiin elämäntapoihin. (Jussila 2014 b.)

Päihdeasemaan kuuluu selviämishoito, katkaisuhoido, vieroitushoito ja korvaushoito. Päihdeaseman toimenkuvaan kuuluu keskusteluavun antaminen, päihdetestien ottaminen sekä vieroitus- ja korvaushoitosten antaminen. Päihdeasema ohjaa myös tarvittaessa jatkohoitoon. (Jussila 2014 b.)

4.7.5 Vaasan A-neuvola

Vaasan A-neuvola sijaitsee Vöyrinkadulla Vaasassa. A-neuvolassa henkilökunta tekee päivätyötä. A-neuvola on tarkoitettu päihdeongelmallisille henkilöille, sekä heidän omaisilleen ja läheisilleen. A-neuvola tarjoaa myös koulutus, työnohjaus sekä konsultaatiopalveluita. (Jussila 2014 a.)

4.7.6 Nuorisoasema Klaara

Nuorisoasema Klaara sijaitsee Kirkkopuistikolla Vaasan keskustassa. Nuorisoasema Klarassa henkilökunta tekee päivätyötä. Asiakkaat ovat 13-24-vuotiaita nuoria, joilla on mielenterveys-, päihde- tai elämänhallinnan ongelmia. Asiakkaat ovat vaasalaisia tai sopimuksen mukaan myös ulkopaikkakuntalaisia. (Jussila 2014 c.)

Sairaanhoitajan työ Klarassa on keskustelemista, kuuntelemista ja ohjausta (myös puhelimitse). Klaara tarjoaa asiakkailleen myös yksilökeskusteluja sekä vertaistukiryhmiä. Asiakkaat voivat tulla Klaaraan yksin, perheen kanssa tai nimettöminä. Työryhmä Klarassa koostuu eri sosiaali- ja terveysalan

ammattilaisista muun muassa lääkäreistä, terapeuteista, sairaanhoitajista ja psykologeista. (Jussila 2014 c.)

4.7.7 Vaasan kaupungin mielenterveysasema Horisontti

Mielenterveysasema Horisontti sijaitsee Vaasan keskustassa Vaasanpuistikolla. Työ Horisontissa on päivätyötä. Asiakkaat ovat aikuisia, vähintään 25 vuotta täyttäneitä. Horisontin tarkoituksena on antaa mielenterveyspalveluita esimerkiksi tarjoamalla psykiatripalveluita, keskusteluapua sekä palveluohjausta. (Jussila 2014 e.)

Horisontin toiminnan tavoitteita ovat mielenterveyden edistäminen, mielenterveyshäiriöiden ennaltaehkäisy, niiden varhainen toteaminen, hoito sekä kuntoutuksen järjestäminen asiakkaan tarpeiden mukaisesti. Asiakkaat tulevat Horisonttiin vapaaehtoisesti. (Jussila 2014 e.)

4.8 Vaasan kaupunki

Pohjanmaalla sijaitseva Vaasa on yli 65 000 asukkaan kaupunki. 2000-luvulta lähtien Vaasan työpaikka- ja väestökehitys ovat olleet kasvussa. Vaasan seutu on Pohjoismaiden suurin energiaosaamisen keskittymä, joka on puolestaan kasvattanut sen kehitystä. Suurimmat työnantajat ovat Vaasan kaupunki (mukaan lukien liikelaitokset), Wärtsilä-konserni, Vaasan keskussairaala ja ABB Oy. (Havu 2013.)

Vaasa on kaksikielinen kaupunki, mutta suurin osa sen asukkaista (70,6 %) on kuitenkin suomenkielisiä. Ruotsinkielisten osuus koostuu 22,6 %:sta, ja loput 6,8% muun kielisistä. Vaasassa asuu sata eri kansallisuutta. (Nestorova 2013.)

Opiskelukaupunkina Vaasa tarjoaa mahtavat puitteet. Se on yksi Suomen suurimmista opiskelijakaupungeista. Vaasassa sijaitsee kuusi korkeakouluyksikköä, ja opiskella voi kolmella eri kielellä. Korkeakouluissa opiskelee yli 12 000 opiskelijaa kun taas ammatillisessa koulutuksessa noin 4000. (Havu 2013.)

Työllisyys tilanne Vaasassa on hyvä. Asuinalueet ja työpaikat sijaitsevat lähellä toisiaan. Asuinalueet tarjoavat hyvät puitteet liikuntaharrastuksille. Vaasa tunnetaan myös kulttuurikaupunkina, joka tarjoutuu sekä suomeksi että ruotsiksi. (Havu 2013.)

5 POWERPOINT-ESITYKSEN TUOTTAMINEN

Tässä luvussa tarkastellaan PowerPoint-esityksen ja videon tuottamista.

5.1 Millainen on hyvä PowerPoint-esitys?

PowerPoint-esityksessä tärkeintä on hyvä havainnollistaminen. Havainnollistaminen tarkoittaa jonkun asian konkretisoimista niin, että esityksen kuulijan on helppo ymmärtää mitä esittäjä haluaa kertoa. Havainnollistamisen tarkoituksena on tuoda esitykseen mielenkiintoa, täsmällisyyttä ja motivoida ihmisiä kuuntelemaan. Kun PowerPoint-esitystä tehdään, on tärkeää ottaa huomioon, että jokaisella dialla on tarkoitus. PowerPoint-esityksessä ei saa olla sellaisia dioja, joihin esityksessä ei ole aikaa. Esityksessä ei ole tarkoitus kirjoittaa kaikkea dioille, vaan diojen on tarkoitus tukea esittäjien puhetta. (Kielijelppi 2004.)

Kun PowerPoint-esitystä tehdään, tulee kiinnittää huomiota diojen värivalintoihin. Punainen ja vihreä ovat värit, joita esityksissä ei tulisi käyttää. Myös fonttikoko esityksissä tulee miettiä etukäteen, koska erilaiset tilat vaativat eri fonttikoon. Kun otsikkoja valitaan eri dioihin, tulee otsikon olla jokaisessa diassa havainnollistava ja informatiivinen. PowerPoint-esityksen dioissa voi olla vain vähän tekstiä tai kuvia. Jokaisen PowerPoint-esityksen perässä, tulee olla lähteet. (Kielijelppi 2004.)

5.2 Millainen on hyvä video?

Hyvän videon tuottamiseen tarvitaan monia asioita. Videon tuottamiseen tarvitaan oikeanlaiset välineet, esimerkiksi videokamera, jalusta ja mikrofoni. Video tulee suunnitella ja toteuttaa huolellisesti alusta loppuun. (Point.fi 2013.)

Ennen kuvaamisen aloittamista on syytä tutustua kameraan, jotta sitä osaa käyttää. Lisäksi kameran lisätoimintoihin kannattaa tutustua. Jos videoon halutaan vakaata kuvaa, kannattaa kuvaamisessa käyttää jalustaa. Ennen jokaista kohtausta tulee kameran valkotasapaino tarkistaa, jotta värisävyt ovat kuvattaessa oikeassa tasapainossa. Jos videossa käytetään liikaa zoomaustehostetta, voi se tehdä

videosta levottoman, ja katselijat saattavat kyllästyä siihen nopeasti, mutta kuvan kokoa muuttamalla video on mielenkiintoisempi ja sitä on helpompi katsella. (Point.fi 2013.)

Videon leikkaaminen tarkoittaa sitä, että videon eri kohtaukset liitetään toisiinsa. Ennen leikkaamisen aloittamista on kuvamateriaali siirrettävä tietokoneelle ja sen jälkeen editointi ohjelmaan. Videon leikkaamisvaiheessa tulee ottaa huomioon, miltä kuvamateriaali tulee näyttämään, kun kohtaukset vaihtuvat. (Point.fi 2013.)

Kun videon kaikki kohtaukset on liitetty toisiinsa, voidaan aloittaa materiaalin hienosäätö. Videoon voidaan lisätä esimerkiksi musiikkia taustalle tai siirtymäkohtiin erilaisia tehosteita, joiden avulla video saadaan sujuvaksi. (Point.fi 2013.)

6 PROJEKTIN TOTEUTUS

Työn tekijät aloittivat tämän opinnäytetyön tekemisen syksyllä 2013. Aihe saatiin Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveystieteidenkeskuksesta. Ennen projektin aloittamista työn tekijät tapasivat työn tilaajat, jolloin keskusteltiin tilaajien toiveista. Työn tekijät kiinnostuivat aiheesta, koska he kokivat sen mielenkiintoiseksi ja ajankohtaiseksi.

Opinnäytetyön aihe hyväksyttiin jouluna 2013, ja työsuunnitelma valmistui toukokuussa 2014. Työn tekijät laativat saatekirjeen (liite 1), joka sisälsi tietoa projektista. Saatekirjeellä työn tekijät pyrkivät hankkimaan sairaanhoitajia videointiin eri avoterveydenhuollon yksiköistä. Saatekirjeen mukana työn tekijät lähettivät liitteenä neljä kysymystä (liite 2), joita käytettiin apuna videoinnissa. Näiden kysymysten pohjalta sairaanhoitajien oli mahdollista valmistautua videointiin etukäteen. Työn tekijät- ja tilaaja päättivät yhdessä kysymykset, jotta ne vastasivat työn tilaajan toiveita siitä mitä sairaanhoitajat kertovat työstään videoinnissa. Kesäkuussa 2014 työn tekijät lähettivät saatekirjeen (liite 1) seitsemään eri yksikköön, ja vastauksia saatiin vasta elokuussa, koska useat sairaanhoitajat olivat kesälomalla. Syksyllä 2014 työn tekijät ottivat yhteyttä työn tilaajaan, koska kaikista yksiköistä ei oltu saatu vastauksia saatekirjeisiin. Tämän jälkeen työn tekijät ottivat uudestaan yhteyttä yksiköihin, jolloin vastauksia saatiin. Kaiken kaikkiaan myöntäviä vastauksia saatiin neljä ja kieltäviä kaksi. Videohaastatteluista kieltäytyvissä yksiköissä työskenteli vain harva sairaanhoitaja, jota työn tekijät pitivät tätä merkittävänä syynä siihen, ettei näistä yksiköistä saatu haastattelu materiaalia.

Syksyllä 2014 opinnäytetyön ohjaava opettaja vaihtui, mikä toi uusia haasteita ja näkökulmia projektin tekemiseen. Samoihin aikoihin työn tekijät aloittivat PowerPoint-esityksen tekemisen, hakemalla tietoa Vaasan eri avoterveydenhuollon yksiköistä, sekä sairaanhoitajien videokuvaamisen. Yhdestä yksiköstä tehtiin kirjallinen haastattelu, johon osallistui kaksi sairaanhoitajaa. Työn tekijät liittivät kirjallisen haastattelun vastaukset PowerPoint esitykseen. Työn tekijät käyttivät omaa videokameraa sairaanhoitajien videoimisessa. PowerPoint-esitys valmistui marraskuussa 2014.

7 PROJEKTIN ARVIOINTI

Tässä luvussa työn tekijät arvioivat tämän opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta, projektin toteutumista SWOT-analyysin avulla, tuotettua PowerPoint-esitystä, sekä omaa oppimistaan.

7.1 Projektin eettisyys ja luotettavuus

Tämän työn eettisyys perustuu siihen, että työn tekijät hankkivat aiheluvan ennen työn aloittamista. Kun työsuunnitelma valmistui työntekijät hankkivat tutkimusluvan, jotta pystyivät jatkamaan työn tekemistä, sekä luvat videointia varten. Tämän työn eettisyyttä tukee myös se, että työn tekijät käyttivät työssä tutkimuksiin perustuvia lakeja ja lähteitä. Työhön saatua materiaalia käytettiin ainoastaan tähän opinnäytetyöhön, joka myös tukee työn eettisyyttä.

Projektin eettisyydestä kertovat työhön osallistuvien sairaanhoitajien vapaaehtoisuus, heidän oikeutensa kieltäytyä ja keskeyttää videointi, sekä heidän tietoisuus projektista. Videomateriaalia käsiteltiin luottamuksellisesti ja videoista saatuja tietoja ei vääristelty. Sairaanhoitajilta pyydettiin kirjallinen suostumus videomateriaalin käyttöön. Myös toimeksiantaja sitoutuu käyttämään materiaalia vain rekrytointi tarkoitukseen.

Projektin luotettavuutta tukee se, että videoilla esiintyvät henkilöt ovat laillistettuja sairaanhoitajia ja työskentelevät kyseenomaisessa ammatissa. Tästä syystä heidän sanomaansa voidaan pitää luotettavana ja totena. Työn tekijät pyrkivät käyttämään tässä projektissa mahdollisimman uusia lähteitä, kuitenkin enintään 10 vuotta vanhoja.

7.2 SWOT-analyysin toteutuminen projektissa

Työn tekijät asettivat työn vahvuuksiksi ennakkoluulottomuuden, yhteyksien ottamisen, työn tekijöiden- ja tilaajien hyötymisen ja aiemman materiaalin puuttumisen. Nämä tavoitteet toteutuivat koko projektin ajan, koska työn tekijät eivät asettaneet itselleen ennakkoluuloja, yhteyksien ottaminen sujui hyvin,

materiaali saatiin tuotettua, ja sekä työn tekijät- että tilaaja hyötyivät tästä projektista.

Mahdollisuuksiksi työn tekijät asettivat kiinnostavan esityksen, opiskelijoiden kiinnostuksen, mahdollisen unelmatyöpaikan ja mahdollisuuden tutustua eri avoterveydenhuollon yksiköihin. Työn tekijät pyrkivät toteuttamaan kiinnostavan esityksen, mutta opiskelijoiden kiinnostusta ei tässä vaiheessa pystytä arvioimaan, koska materiaalia ei ole vielä otettu käyttöön. Työn tekijöiden toteuttaessa haastatteluita, heillä heräsi itsellä kiinnostus avoterveydenhuollon työpaikoista, ja täten voidaan pitää mahdollisuutena, että myös työn kohderyhmä kiinnostuu projektissa esitellyistä työpaikoista.

Työn heikkouksiksi määriteltiin tarvittavan materiaalin löytyminen ja valmiin työn tulos. Työn tekijät kokivat jossain määrin hankalaksi löytää materiaalia avoterveydenhuollon yksiköistä, mutta työn tilaajalta saatiin apua tarvittavan tiedon hankkimiseen. Ongelmana työn etenemiselle oli työn tekijöiden epävarmuus halutusta lopputuloksesta. Asia kuitenkin ratkesi, kun työn tekijät lähettivät keskeneräisen version työstä tilaajalle, joka antoi ohjeet tarvittaviin muutoksiin. Näin työn tekijät- ja tilaaja pääsivät paremmin yhteisymmärrykseen työstä, ja työn tekijät pystyivät jatkamaan projektiaan.

Työn uhkia olivat oikean kohderyhmän saavuttaminen, videomateriaalin tuottaminen ja videoitavien suostumus työhön. Kohderyhmän saavuttamista ei voida tässä vaiheessa arvioida, koska materiaalia ei ole vielä otettu käyttöön. Voidaan kuitenkin olettaa, että kohderyhmä kiinnostuu esityksestä, koska työntekijät kuuluvat myös kohderyhmään ja pitävät esitystä mielekkäänä. Ongelmaksi muodostui sairaanhoitajien suostuminen videohaastatteluihin, koska he eivät halunneet kasvojaan esille. Videomateriaalia kuitenkin saatiin, mutta videoiden editoiminen koitui haastavaksi. Tähän saatiin apua työntekijöiden omien yhteyksien kautta. Kaikista avoterveydenhuollon yksiköistä ei saatu videohaastateltavia, mutta kotisairaala suostui kirjalliseen haastatteluun. Päihdeasemalta ja Kloorasta ei saatu haastateltavia lainkaan. Työn tekijät sopivat

Työn tilaajan kanssa, että näistä kahdesta yksiköistä tuotetaan enemmän kirjallista materiaalia PowerPoint-esitykseen.

7.3 Tuotetun Powerpoint-esityksen arviointi

Videoiden kuvaaminen sujui hyvässä yhteistyössä sairaanhoitajien kanssa, koska jokainen heistä oli valmistautunut etukäteen videointia varten saatekirjeiden sisältämien kysymysten avulla. Ongelmana videoiden kuvaamisessa oli kameran asettelu kuvaustilanteessa, koska kameraan ei ollut yhteensopivaa jalustaa. Äänen ja kuvanlaadun kanssa oli myös haasteita, koska kamera ei ollut soveltuvin tähän käyttöön. Videoiden editoimiseen saatiin apua työn tekijöiden tuttavalta. Jälkeenpäin ajatellen työn tekijät olisivat voineet tehdä yhteistyötä koulun teknillisen puolen kanssa videoimisen kanssa.

PowerPoint-esitykseen työn tekijät etsivät tietoa eri avoterveydenhuollon yksiköistä muun muassa Vaasan kaupungin verkkosivuilta. PowerPoint-esityksen tekemisessä oli haasteellista löytää oikea näkökulma avoterveydenhuollon yksiköiden esittelemiseen, koska tarkoituksena ei ollut esitellä itse yksikköä vaan mahdollista työpaikkaa. Kirjallisen materiaalin etsiminen oli haasteellista, koska avoterveydenhuollon yksiköistä ei löytynyt tietoa juuri ollenkaan. Tähän työn tekijät saivat tilaajalta apua ja lopulta kirjallinen osuus PowerPoint-esitykseen saatiin koottua.

7.4 Oman oppimisen arviointi

Jo ennen opinnäytetyön aloittamista työn tekijät päättivät tehdä projektin yhdessä aiheesta riippumatta. Työn tekijät kokivat, että opinnäytetyön tekeminen parin kanssa sujui hyvin, ja siitä hyötyivät molemmat. Ongelmaksi työn tekijät kokivat aikataulujen yhteensovittamisen etenkin työharjoitteluiden aikana.

Työn tekijöillä oli työn aloitusvaiheessa hankaluuksia aloittaa työn tekeminen, koska heillä oli epävarmuutta siitä, millainen työn tulee olla valmiina. Projektin edetessä työn tekijät olivat yhteydessä työn tilaajaan, jonka avulla hahmottui työn toivottu lopputulos. Työn tekijöillä oli tavoitteena toteuttaa materiaalia, joka olisi helposti ymmärrettävää ja, että lopputulos olisi kiinnostava.

Työn tekijät kokivat projektin tekemisen mielenkiintoiseksi, joskin haastavaksi. Tekijät saivat projektin aikana itse hyödyllistä tietoa, sekä luotua suhteita eri yksiköihin. Yllätyksenä työn tekijöille tuli, että kukaan sairaanhoitajista ei suositellut työpaikkaansa vastavalmistuvalla sairaanhoitajalle.

Työn tekijöillä vaihtui opinnäytetyön ohjaaja koulun puolesta, joka toi työlle uusia haasteita, koska uudella ohjaajalla oli oma käsitys opinnäytetyön tekemisestä, tämä ei kuitenkaan haitannut työn etenemistä.

Työn tarkoitus ja tavoitteet toteutuivat, vaikka aikataulu venyi odotettua pidemmäksi. Haastavinta työn toteutuksessa oli saada sairaanhoitajia osallistumaan videointiin, sekä tuottaa materiaalia joka vastaa työn tilaajan odotuksia. Jatkotyö tälle projektille voisi olla esimerkiksi lukiolaisille suunnattu työ, joka kertoo itse sairaanhoitajan työstä ja sairaanhoitajaksi opiskelusta.

LÄHTEET

Annala. L. 2014. Pohjalainen. Huutoniemen terveysasema kutistuu vuodenvaihteessa. Viitattu 24.10.2014. <http://www.pohjalainen.fi/uutiset/maakunta/huutoniemen-terveysasema-kutistuu-vuodenvaihteessa-1.1681664>.

Dillon D., McLean P. 2014. Beginning Employment : A Guide for the New Nurse Practitioner. Viitattu 5.3.2014. http://ac.els-cdn.com/S1555415513005898/1-s2.0-S1555415513005898-main.pdf?_tid=14fba102-a44f-11e3-a5d0-00000aacb360&acdnat=1394014711_e035779d5f7736f702751b4c8877b516.

Granlid K., Glasberg A. 2014. Sairaanhoidaja. Vaasan Kotisairaala. Haastattelu 22.10.2014.

Halmeenmäki. 2009. Sairaanhoidajaliitto. 2014. Tilastoja. Viitattu 19.3.2014. <https://www.sairaanhoidajaliitto.fi/viestinta/tilastoja/>.

Havu I. 2013. Vaasan kaupunki. Tietoa Vaasasta. Viitattu 21.3.2014. http://www.vaasa.fi/Suomeksi/Etusivu/Tietoa_Vaasasta.

Huotari J., Salmikangas E. Projektihallinnan perusteet Johdanto, määritelmät. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.12.2013. http://homes.jamk.fi/~huojo/opetus/IIZT4010/IIZT4010_2.pdf.

Jussila J. 2014 a. Avohoito. A-neuvola. Vaasan kaupunki. Viitattu 27.10.2014. http://www.vaasa.fi/Suomeksi/Sosiaali_ja_terveys/Paihdehuolto_/Avopalvelut.

Jussila J. 2014 b. Laitoshoido. Vaasan päihdeasema. Vaasan kaupunki. Viitattu 27.10.2014. http://www.vaasa.fi/suomeksi/sosiaali_ja_terveys/paihdehuolto_/laitushoido_.

Jussila J. 2014 c. Nuorisoasema Klaara. Vaasan kaupunki. Viitattu 27.10.2014. <http://www.vaasa.fi/WebRoot/380444/Vaasa2010SubpageWithoutBanner.aspx?id=384269>.

Jussila J. 2014 d. Vaasan kaupunki. Lääkärinvastaanotot. Viitattu 19.3.2014. http://www.vaasa.fi/Suomeksi/Sosiaali_ja_terveys/Terveysten_ja_sairaanhoito/Terveysasemat_ja_sairaanhoito.

Jussila J. 2014 e. Mielenterveysasema Horisontti. Vaasan kaupunki. Viitattu 27.10.2014. http://www.vaasa.fi/Suomeksi/Sosiaali_ja_terveys/Terveysten_ja_sairaanhoito/Mielenterveysasema_Horisontti.

Jussila J. 2014 f. Kotisairaala. Vaasan kaupunki. Viitattu 27.10.2014. http://www.vaasa.fi/Suomeksi/Sosiaali_ja_terveys/Terveysten_ja_sairaanhoito/Kotisairaala.

Jussila J. 2014. Kotisairaanhoido. Vaasan kaupunki. Viitattu 27.10.2014. <http://seniorinetti.vaasa.fi/WebRoot/1070824/Page2010.aspx?id=1083374>.

Kela. 2012. Työtön työnhakija. Viitattu 21.3.2014. http://www.kela.fi/kenelle_tyoton-tyonhakija2.

KellyOCG. 2014. What is a Recruitment Process? Viitattu 10.11.2014. http://www.kellyocg.com/Solutions/Recruitment_Process_Outsourcing/What_is_a_Recruitment_Process/#.VGCDtsl_a2c.

Kielijelppi. 2004-2010. Havainnollistaminen. Viitattu 21.3.2014. <http://www.kielijelppi.fi/puheviestinta/havainnollistaminen>.

L. 30.12.2010/1326. Terveydenhuoltolaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 19.3.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=terveydenhuoltolaki>.

L. 21.12.2010/1224. Työsopimuksen muoto ja kesto. Työsopimuslaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 21.3.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.

L. 21.12.2010/1224. Yleisvelvoite. Työsopimuslaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 21.3.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.

L. 28.6.1994/559. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 25.3.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>.

L. 9.5.2003/351. Ammattikorkeakoululaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 25.3.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351>.

L. 30.12.2010/1326. Terveydenhuoltolaki. 2010. Sairaanhoido. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 2.4.2014. [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326?search\[type\]=pika&search\[pika\]=terveydenhuoltolaki#L3](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326?search[type]=pika&search[pika]=terveydenhuoltolaki#L3).

Laaksonen K., Miettinen M., Mäkipää S., Saarinen J. 2012. Miten terveydenhuoltoalan vetovoimaisuutta voidaan lisätä? Suomen lääkarilehti. Viitattu 5.3.2014. <http://www.fimnet.fi/cl/laakarilehti/pdf/2012/SLL132012-1060.pdf>.

Lakimiesliitto. 2013. Viitattu 2.4.2014. <http://www.lakimiesliitto.fi/palvelut-ja-edut/edunvalvonta/reilu-tyonantaja/>.

Mol. 2004. Sairaanhoidtaja. Viitattu 21.3.2014. <http://www.mol.fi/avo/ammattit/10315.htm>.

Nestorova S. 2013. Tietoa taskuun 2013. Vaasan kaupunki. Viitattu 2.4.2014.
<http://www1.vaasa.fi/graafisetpalvelut/edock/tietoataskuun2013/fi/desktop/index.html>.

Nummelin M. 2009. Turun yliopisto. Päivystyspoliklinikalla aloittavan sairaanhoitajan tiedon tarve. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 21.3.2014.
<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/52481/hoitotiede-gradu2009nummelin.pdf?sequence=4>.

Opetushallitus. SWOT-analyysi. 2014. Viitattu. 19.3 2014.
http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi.

Point.fi. 2013. Tietoporsas/Tietokoneet&Internet/Videoeditointi. Viitattu. 21.3.2014.
<http://www.point.fi/tietoporsas/mitahantekis/tietokoneetjanetti/videot.html>.

Pk-yritysten johtamis- ja kehittämistyökalupakki. SWOT-analyysi. Viitattu 18.12.2013. <http://www.oamk.fi/hankkeet/pkk/pakki/nykytila2.htm>.

Pölönen P. 2012. Rekrytointi. Viitattu 21.3.2014.
<http://www.secmeter.com/rekrytointi.html>.

Saaranen., Kauppinen. Eettiset kysymykset. KvaliMOTV. Viitattu 5.3.2014.
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1.html.

Sairaanhoitajaliitto. 2014. Sairaanhoitajan eettiset ohjeet. Viitattu 19.3.2014.
http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan_tyo_ja_hoitotyön/sairaanhoitajan_tyo/sairaanhoitajan_eettiset_ohjeet/.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. Lainsäädäntö. Viitattu 19.3.2014.
<http://www.stm.fi/hyvinvointi/lainsaadanto>.

Työministeriö. 2004. Ammattinetti. Sairaanhoitaja. Viitattu 19.3.2014.
http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/217_ammatti.

Vaasan ammattikorkeakoulu. 2014. Sairaanhoitajakoulutus. Viitattu 2.4.2014.
<http://www.puv.fi/fi/wanted/sairaanhoitajaksi/hoitotyö/>.

Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto. 2014. Terveystuollon luvat, valvonta ja niihin liittyvä ohjaus. Viitattu 2.4.2014.
http://www.valvira.fi/ohjaus_ja_valvonta/terveydenhuolto.

TAULUKKO 1. SWOT- ANALYYSI OMALLE PROJEKTILLE

<p>(Sisäinen) Vahvuudet:</p> <p>Ennakkoluulottomuus.</p> <p>Yhteyksien ottaminen.</p> <p>Tästä työstä hyöttyy sekä työn tekijät, tilaajat ja muut esimerkiksi sairaanhoitaja opiskelijat ja Vaasan kaupunki.</p> <p>Tällaista materiaalia ei ole aikaisemmin tehty.</p>	<p>(Sisäinen) Heikkoudet:</p> <p>Jos työhön ei löydy tarpeeksi materiaalia, koska tällaista materiaalia ei ole aiemmin tehty Vaasan kaupungille.</p> <p>Epävarmuus siitä millainen työn tulisi lopulta olla.</p> <p>Mikä valmiin työn tuloksena tulisi olla.</p>
<p>(Ulkoinen) Mahdollisuudet:</p> <p>Kiinnostava esitys.</p> <p>Opiskelijat kiinnostuvat.</p> <p>Mahdollinen unelma työpaikka.</p> <p>Mahdollisuus tutustua eri avoterveydenhuollon yksiköihin.</p>	<p>(Ulkoinen) Uhat:</p> <p>Saavutetaanko työllä oikea kohderyhmä.</p> <p>Saadaanko videomateriaalia tehdyksi.</p> <p>Lupautuuko sairaanhoitajia haastateltavaksi ja saadaanko videomateriaalia riittävästi.</p>

LIITE 1 SAATEKIRJE

Saatekirje

VAASA 18.5.2014

HYVÄ VASTAANOTTAJA

Olemme viimeisen vuoden sairaanhoitajaopiskelijoita Vaasan ammattikorkeakoulusta sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköstä. Teemme opinnäytetyönämme rekrytointi materiaalia Vaasan kaupungille, jossa esittelemme avoterveydenhuollon yksiköitä. Tilaajana työllemme toimii Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveystyövirasto. Opinnäytetyön tavoitteena on helpottaa Vaasan kaupungin rekrytointia tuottamalla materiaalin avulla, sekä havainnollistaa valmistuville sairaanhoitajaopiskelijoille avoterveydenhuollon yksiköiden työpaikkoja.

Tarkoituksenamme on tuottaa PowerPoint materiaalia, jossa esittelemme Vaasan kaupungin avoterveydenhuollon yksiköitä. Työn tilaajat toivovat, että saisimme liitettyä PowerPoint esitykseen videohaastatteluita. Haastattelun kesto olisi noin 30min. Haastatteluista saatua materiaalia käytetään ainoastaan tähän työhön, sekä Vaasan kaupungin rekrytointiin esimerkiksi messuilla. Valmis opinnäytetyö tullaan esittämään Vaasan ammattikorkeakoulussa. Kysyisimmekin nyt teiltä, löytyisikö teidän yksiköstä kiinnostuneita osallistumaan haastatteluun?

Opinnäytetyömme ohjaajana toimii Outi Vekara Vaasan ammattikorkeakoulusta.

Ystävällisin terveisin

Laura Kjellman

Elina Hakala

Vaasan ammattikorkeakoulu

LIITE 2 POWERPOINT VIDEOIDEN KYSYMYKSET

Kysymykset jotka esitettiin haastatteluiden aikana:

1. Miksi olet töissä juuri täällä?
2. Mikä on työnkuvasi pääpiirteissään?
3. Mitkä ovat työsi hyvät ja haastavat puolet?
4. Miten suosittelisit tätä työpaikkaa vastavalmistuneelle sairaanhoitajalle?

LIITE 3 POWERPOINT ESITYS

Sairaanhoidajan työ Vaasan kaupungin avoterveydenhuollossa:

rekrytointi materiaalin tuottaminen Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden keskukselle


Hoitotyön koulutusohjelma

2014

Elina Hakala, Laura Kjellman


Vaasan kaupungin avoterveydenhuolto

- Terveysasemat
- Kotisairaanhoido
- Kotisairaala
- Vaasan päihdeasema
- Vaasan A-neuvola
- Nuorisoasema Klaara
- Vaasan kaupungin mielenterveysasema Horisontti
- Vaasan kaupungin työntekijöiltä odotetaan sekä suomen-, että ruotsinkielien taitoa.



Terveysasemat

- Vaasassa on useita terveysasemia, jotka tarjoavat perusterveydenhuollon palveluita.
- Terveysasemilla sairaanhoitaja arvioi hoidon tarpeen ja tarvittaessa ohjaa lääkärin vastaanotolle.
- Työ on päivätyötä.

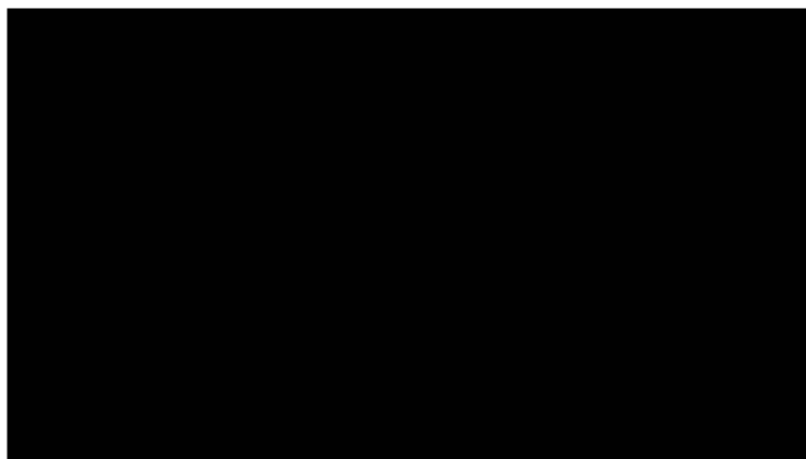


Terveysasemat

- Kirkkopuistikon terveysasema
- Hietalahden terveysasema
- Tammikaivon terveysasema
- Gerbyn terveysasema
- Ristinummen terveysasema
- Vähänkyrön terveysasema



Terveysaseman videohaastattelu

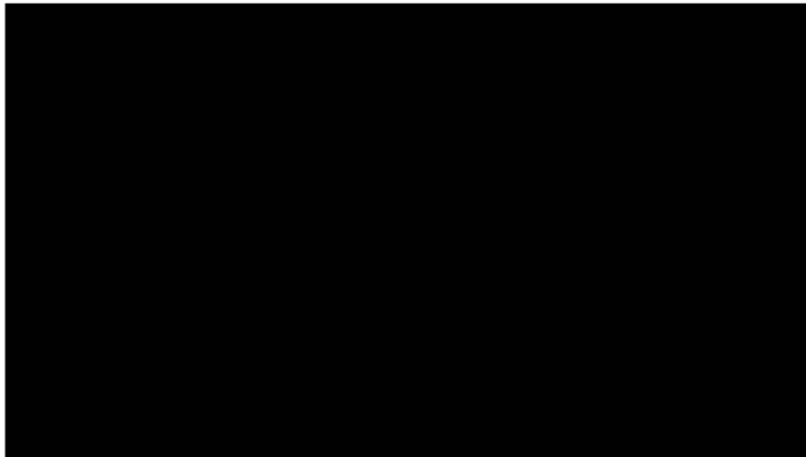


Kotisairaanhoido

- Kotisairaanhoido toimii yhteistyössä oman väestövastuualueen lääkärin ja kaikkien hoitoon osallistuvien tahojen kanssa.
- Palveluita käyttävät henkilöt, joiden toimintakyky ei ole riittävä sairaanhoidon tai avoterveydenhuollon palveluihin.
- Kotisairaanhoidon työnkuvaan kuuluvat verikokeet, haavanhoito, ompeleiden poisto, lääkehoito, maren lääkituksen seuranta sekä annostelu, injektiot ja rokotukset.
- Työ on päivätyötä, mutta sisältää myös viikonloppuvuoroja.



Kotisairaanhoidon videohaastattelu




Kotisairaala

- Kotisairaala toteuttaa sairaalatasoista hoitoa potilaan kotona, palvelutalossa tai asumisyksikössä.
- Yhteistyötä tehdään kotipalvelun, omaisten ja muiden hoitavien tahojen kanssa.
- Työtehtäviin kuuluu suonensisäiset lääkitykset ja nesteytykset, syöpäpotilaiden hoito, saattohoito ja kirurgisten potilaiden jälkihoito.
- Työ on ympäri vuorokautista.




Kotisairaala

- Työntekijöillä on käytössä kaksi autoa.
- Työntekijät työskentelevät yövuorossa pareittain.
- Asiakkaat ovat yli 16- vuotiaita.




Kotisairaalan henkilökunta kuvailee työtään seuraavasti:

- ”Työ ei ole rutiininomaista, koskaan ei voi tietää mitä työvuorossa tapahtuu, työ on haasteellista: päätöksiä puoleen ja toiseen pitää osata tehdä nopeasti. Hoitajana meillä on paljon vastuuta. Työnkuva todella vaihtelevaa: vaikeita, raskaita saattohoitoja, toisaalta lyhytkestoisia infektioiden hoitoa. Itsenäistä työtä, jaamme kotikäynnit ja sen missä järjestyksessä teemme ne.”



Kotisairaalan henkilökunta kuvailee työtään seuraavasti:

- ”Työmme sisältää kaikki sairaanhoitajalle kuuluvat sairaanhoidolliset tehtävät, soveltaen niitä kotioloihin.”
- ”Teemme itsenäistä ja haasteellista työtä. Kotikäynneillä meillä on iso vastuu. Asiakkaat arvostavat työtämme, saamme usein 100% positiivista palautetta. Usein ruusuja ikkunalahdessa.”




Kotisairaalan henkilökunta kuvailee työtään seuraavasti:

- ”Työssämme tarvitaan työkokemusta, itsenäisyyttä ja rohkeutta, koska tilanteet potilaiden kotona ovat haastavia ja vaihtelevia. Sairaanhoitajana täytyy tietää mitä tekee. Työkokemus eri puolilta tuo tilannetajua, jota tarvitaan kotisairaalassa.”



Vaasan päihdeasema

- Työ on ympäri vuorokautista.
- Tavoitteena tukea päihderiippuvaisia ja motivoida heitä terveellisimpiin elämäntapoihin.
- Päihdeasemaan kuuluu selviämishoito, katkaisuhuolto, vieroitushoito ja korvaushoito.



Vaasan päihdeasema

- Tarjoaa keskusteluapua, päihdetestejä, vieroitus- ja korvaushoitoja.
- Jatkohoitoon ohjausta.

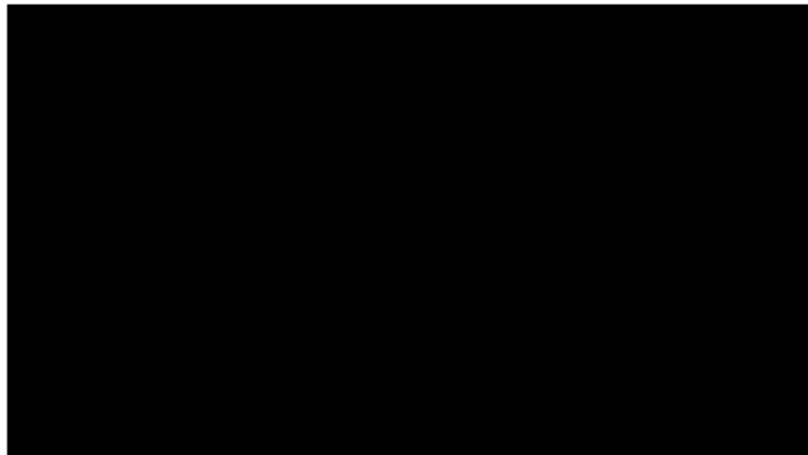


Vaasan A-neuvola

- Päivätyö.
- Tarkoitettu päihdeongelmallisille henkilöille ja heidän läheisilleen.
- Tarjoaa myös koulutus, työnohjaus ja konsultaatiopalveluja.



A neuvolan videohaastattelu





Nuorisoasema Klaara

- Päivätyö.
- Asiakkaat 13-24 -vuotiaita nuoria, joilla on mielenterveys-, päihde- tai elämänhallinta ongelmia.
- Työ on keskustelemista, kuuntelemista ja ohjausta, myös puhelimitse.
- Yksilökeskusteluja sekä vertaistukiryhmiä.



Nuorisoasema Klaara

- Asiakkaat voivat tulla yksin, perheen kanssa tai nimettöminä.
- Asiakkaat ovat vaasalaisia tai sopimuksen mukaan ulkopaikkakuntalaisia.
- Työryhmä koostuu eri sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia mm. lääkäreistä, terapeuteista, sairaanhoitajista, ja psykologeista.

Nuorisoasema Klaara

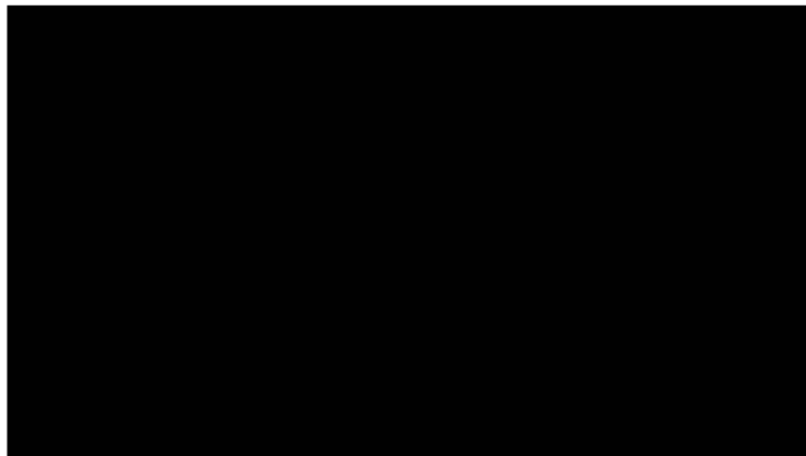


Kuva saatu Nuorisoasema Klooralta.

Vaasan kaupungin mielenterveysasema Horisontti

- Päivätyö.
- Asiakkaat ovat vähintään 25 vuotta täyttäneitä.
- Mielenterveyspalveluiden tarjoaminen.
- Asiakkaat tulevat Horisonttiin vapaaehtoisesti.

Mielenterveysasema horisontin videohaastattelu



Lähteet

- Jussila J. 2014. Terveiden- ja sairaanhoito. Vaasan kaupunki. http://www.vaasa.fi/Suomeksi/Sosiaali_ ja_ terveys/Terveiden- ja_ sairaanhoito. Viitattu 27.10.2014.
- Jussila J. 2014. Seniorinetti. Kotisairaahoito. Vaasan kaupunki. <http://seniorinetti.vaasa.fi/WebRoot/3070824/Page2010.aspx?id=3083374>. Viitattu 27.10.2014.
- Jussila J. 2014. Kotisairaala. Vaasan kaupunki. <http://www.vaasa.fi/WebRoot/380444/Vaasa2010SubpageWithoutBanner.aspx?id=309841>. Viitattu 27.10.2014.
- Jussila J. 2014. Laitoshoido. Vaasan päihdeasema. Vaasan kaupunki. http://www.vaasa.fi/suomeksi/sosiaali_ ja_ terveys/paihdehuolto_/laitoshoido_. Viitattu 27.10.2014.
- Jussila J. 2014. Avohoito. A-neuvola. Vaasan kaupunki. http://www.vaasa.fi/Suomeksi/Sosiaali_ ja_ terveys/Paihdehuolto_/Avopalvelut. Viitattu 27.10.2014.
- Jussila J. 2014. Nuorisosasema. Klaara. Vaasan kaupunki. <http://www.vaasa.fi/WebRoot/380444/Vaasa2010SubpageWithoutBanner.aspx?id=384269>. Viitattu 27.10.2014.
- Jussila J. 2014. Mielenterveysasema. Horisontti. Vaasan kaupunki. http://www.vaasa.fi/Suomeksi/Sosiaali_ ja_ terveys/Terveiden- ja_ sairaanhoito/Mielenterveysasema_Horisontti. Viitattu 27.10.2014.
- Salminen S. 2014. Vaasan kaupungin hallintosääntö. Vaasan kaupunki. <http://www.vaasa.fi/WebRoot/380444/Vaasa2010SubpageWithBanner.aspx?id=389023>. Viitattu 27.10.2014.
- 2014. Nuorisosasema. Klaara. <http://klaara.vaasa.fi/fi/klaara>. Viitattu 27.10.2014.
- Granlid K., Glasberg A. 2014. Sairaanhoidaja. Vaasan Kotisairaala. Haastattelu 22.10.2014.