

"...SATTU NYT OLEMAAN SELLANEN OHJAAJA..."

OPISKELIJAPEREHDYTYKSEN ARVIOINTI
SAIRAAHOITAJAN VASTAANOTOLLA JYVÄSKYLÄN
YHTEISTOIMINTA-ALUEEN TERVEYSKESKUKSESSA

Siru Hartonen
Liisi Seppälä

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2012

Hoitotyön koulutusohjelma
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala





Tekijä(t) HARTONEN, Siru SEPPÄLÄ, Liisi	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 13.04.2012
	Sivumäärä 39	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi "...SATTU NYT OLEMAAN SELLANEN OHJAAJA..." OPISKELIJA PEREHDYTYKSEN ARVIOINTI SAIRAANHOITAJAN VASTAANOTOLLA JYVÄSKYLÄN YHTEISTOIMINTA-ALUEEN TERVEYSKESKUKSISSA		
Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) MATILAINEN Irmeli PERTTUNEN Jaana		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveyskeskukset, PEKKILÄ Johanna.		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää hoitotyönopiskelijoiden kokemuksia saamastaan perehdytyksestä Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveyskeskuksissa sairaanhoitajan vastaanotolla tapahtuneessa harjoittelussa. Tavoitteena oli tutkitun tiedon avulla antaa työyhteisöille keinoja kehittää hoitotyön opiskelijoiden perehdytystä. Tutkimus tehtiin yhteistyössä Jyväskylän kaupungin sekä Jyväskylän kaupungin sairaanhoitajien vastaanottotyön kehitysjohtajan kanssa. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena ja aineisto kerättiin puhelinhaastattelujen avulla. Haastateltavat saivat ennakoon sähköpostitse haastattelussa esitettävät kysymykset, sekä informaatiota kyseessä olevasta opinnäytetyöstä. Haastattelut tallennettiin ja litteroitiin, jonka jälkeen tulokset analysoitiin.</p> <p>Haastattelututkimus ja kirjallisten lähteiden tutkiminen selvittivät, että avoterveydenhuollon opiskelijaperehdytyksessä on parantamisen varaa. 17 haastatellusta opiskelijasta osalle jäi tunne, etteivät he saaneet tarvitsemaansa perehdytystä tai fyysisten tilojen esittelyä. Opinnäytetyön tarkoitus on helpottaa koulujen ja työpaikan yhteistyötä. Haastateltavat opiskelijat olivat innostuneita kertomaan kokemuksistaan ja osasivat antaa hyviä kehitysehdotuksia avoterveydenhuollon ammattilaisille. Näiden haastattelujen ja kehitysehdotuksien pohjalta arvioitiin opiskelijaperehdytyksen onnistuneisuutta ja vaikutuksia opiskelijan oppimiseen. Tämän lisäksi hoitotyön ammattilaisille avoterveydenhuollossa annettiin pohdittavaksi monialaisia kehitysideoita, jolloin koulun, opiskelijan ja työpaikan yhteistyö saadaan entistä toimivammaksi. Samankaltaisia tutkimuksia voidaan tulevaisuudessa toteuttaa myös muilla terveydenhuollon osa-alueilla.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Perehdytys, perehdyttäminen, avoterveydenhuolto, sairaanhoitaja, Jyväskylän yhteistoiminta-		
Muut tiedot Liitteenä haastattelun kysymykset, 1 sivu		



Author(s) HARTONEN, Siru SEPPÄLÄ, Liisi	Type of publication Bachelor´s Thesis	Date 13.04.2012
	Pages 39	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title "...I JUST HAPPENED TO HAVE THAT KIND OF INSTRUCTOR..." THE EVALUATION OF STUDENT ORIENTATION IN NURSE PRACTICE IN COOPERATION AREA FOR HEALTHCARE SERVICES IN JYVÄSKYLÄ AREA		
Degree Programme Nursing		
Tutor(s) MATILAINEN, Irmeli PERTTUNEN, Jaana		
Assigned by Cooperation Area for healthcare services in Jyväskylä area, PEKKILÄ Johanna		
Abstract <p>The purpose of this thesis was to find out nursing students´ experiences and opinions about the orientation they received during practical training at community health-care centers´ nurse´s practices. The aim is to offer the work communities resources to develop the orientation of these students. The thesis was realized in cooperation with the city of Jyväskylä and the developmental nurse of community health-care. The study was carried out as qualitative research and the data was gathered by telephone interviews. The interviewees were given beforehand the interview questions, as well as information about the thesis. The interviews were recorded and transcribed, after which the results were analyzed.</p> <p>Studying of the interview research and literary sources found out, that the student orientation in community health-care has a lot to improve. From 17 interviewed students, some were left with a feeling that they did not receive the orientation they needed or any presentation of the physical structures of their workplace. The purpose of this thesis was to give tools to improve connections between schools and working life. Never the less, the interviewees were excited to tell about their experiences and were able to give good development suggestions to the professionals of community health-care. From the base of these interviews and development suggestions, evaluations about the impressiveness and the influence of the orientation was produced. Also different kinds of development ideas were given to the professionals of community health-care, so that the cooperation between school, the student and the workplace could be improved even more. In the future this kind of studies could be executed also in other areas of health-care.</p>		
Keywords Orientation, community health-care, nurse, Cooperation Area for healthcare services in Jyväskylä area , health-care center, interview research, learning demands		
Miscellaneous Appendix: The interview questions, 1 page		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	2
2 HOITOTYÖN OPISKELIJAN OSAAMISVAATIMUKSET	3
2.1 Opiskelu hoitotyön asiantuntijaksi ammattikorkeakoulussa	3
2.2 Oppimistavoitteet sairaanhoitajan vastaanotolla ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa	5
3 VASTAANOTTOTYÖN HAASTEET PERUSTERVEYDENHUOLLOSSA	7
3.1 Sairaanhoitajan osaamisvaatimukset avoterveydenhuollossa	7
3.2 Osaamisvaatimukset haasteena työhyvinvoinnille	8
4 KEHITTAMISTYÖ JYVÄSKYLÄN YHTEISTOIMINTA-ALUEELLA	9
4.1 Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveyskeskusten organisaatio	9
4.2 Rautaisia ammattilaisia perusterveydenhuoltoon eli RAMPE –hanke	10
5 PEREHDYTYKSEN HOITOTYÖN OPISKELIJAN ASIANTUNTIJUUDEN KASVUN TUKENA	11
5.1 Perehdytyksen tärkeys	11
5.2 Perehdytyssektorit	12
5.3 Perehdyttäjän valinta	13
5.4 Vastuu perehdytyksestä	14
5.5 Perehdytys osana työpaikkarekrytointia	16
6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	17
7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	17
7.1 Opinnäytetyön lähtökohtia	17
7.2 Aineiston keruu	18
7.3 Aineiston analysointi	20
8 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	21
8.1 Oppimista edistävät tekijät opiskelijoiden kokemina	22
8.2 Oppimista hidastavat tekijät opiskelijoiden kokemina	25
8.3 Kehittämisideoita ammattitaitoa edistävään harjoitteluun	27
8.4 Johtopäätökset	29
9 POHDINTA	32
9.1 Opinnäytetyön merkitys opiskelijaperehdytyksessä	32
9.2 Opinnäytetyön eettisyys	33
9.3 Katse tulevaan	34
10 LÄHTEET	36
11 LIITTEET	40
Liite 1. Haastattelun kysymykset	40

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää hoitotyön opiskelijoiden kokemuksia saamastaan perehdytyksestä Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveyskeskuksessa, sairaanhoitajan vastaanotolla tapahtuneessa harjoittelussa. Tavoitteena on tutkitun tiedon kautta mahdollistaa opiskelijaperehdytyksen kehittäminen. Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveyskeskuksen sekä Jyväskylän kaupungin sairaanhoitajien vastaanottotyön kehittäjähoitajan kanssa.

Aihe on ajankohtainen, sillä opiskelijoiden perehdytys edistää opiskelijan ammatillista kasvua, mutta myös ohjeistaa harjoittelupaikan sääntöihin, käytäntöihin ja fyysisiin tiloihin sekä muuhun henkilökuntaan. Päämääränä on, että opinnäytetyön myötä perehdyttävät työntekijät pystyvät kehittämään perehdytystaitojaan ja että opinnäytetyö antaa kuvan siitä, mitä opiskelijaperehdytyksen tulee pitää sisällään. Toiveena on, että opiskelijoiden perehdyttäjät saavat keinoja muokata perehdytystä eri harjoittelupaikoiden ja opiskelussaan eri vaiheissa olevien opiskelijoiden tarpeisiin sopiviksi. Tällä opinnäytetyöllä halutaan myös tarjota keinoja perehdytyksessä oleellisten asioiden huomioimisessa uusien opiskelijoiden tullessa harjoittelupaikkaansa. Opiskelijoiden ja perehdyttävien työntekijöiden kokemusten parantamiseksi ja parhaan oppimistuloksen saavuttamiseksi tärkeää on pystyä seuraamaan perehdytyksen kulkua ja turvata se myös perehdyttäjien vaihtuessa siten, että yhteisesti sovitut oppimistavoitteet tulevat jokaisen oppilaan kohdalla läpikäytyiksi. Tällöin voidaan paneutua asioihin ja työskentelytapoihin, jotka parhaiten tukevat opiskelijan oppimista ja ammatillista kehittymistä.

Haastatteluiden avulla otetaan selvää opiskelijoiden mielipiteistä perehdytyksen osalta eri toimipisteissä Jyväskylän terveyskeskusten yhteistyö alueella. Haastattelut toteutetaan puhelinhaastatteluna Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijoille heidän harjoittelujaksojensa jälkeen, jotta saadaan kuva harjoittelun kulusta ja perehdytyksen toimivuudesta. Yksiköissä on käytössä jatkuva perehdytyksen

arviointi, jossa opiskelijat täyttävät kaavakkeen, jossa vastataan erilaisiin kysymyksiin perehdytykseen liittyen. Tässä opinnäytetyössä perehdytyksen onnistumiseen syvennyttiin kuitenkin laaja-alaisemmin.

Teoriatietoa on kerätty siitä, mitä hyvä ja toimiva perehdytys on etenkin opiskelijan näkökulmasta katsottuna, mutta myös työnantajan näkökulmasta siinä mielessä, kuinka hyvällä perehdytyksellä voidaan vaikuttaa hoitotyön laatuun, työntekijöiden tyytyväisyyteen työpaikalla. Toimeksiantajan toiveena on saada tästä opinnäytetyöstä tietoa perehdytyksen nykytasosta sekä antaa perehdyttävälle työntekijöille lisää tietoa perehdytyksestä. Lisäksi käsitellään opiskelijoiden osaamisvaatimuksia sekä Jyväskylän yhteistoiminta alueen terveyskeskuksen kehittämistyötä ja sairaanhoitajan vastaanottotyön haasteita.

2 HOITOTYÖN OPISKELIJAN OSAAMISVAATIMUKSET

2.1 Opiskelu hoitotyön asiantuntijaksi ammattikorkeakoulussa

Ammattikorkeakoulujen toimintaa on säädetty lailla ((351/2003)4 §), jossa mainitaan seuraavaa:

Ammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen ja taiteellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin, tukea yksilön kasvua ja harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä.

Eri koulutusaloille valmistuville on säädely myös muita yhteisiä osaamistavoitteita, joita ovat asiantuntijuus, johtamis- ja kehittämistäidot, työelämälähtöisyys-, yrittäjyys- ja kansainvälisyystaidot. (Opetusministeriö 2006, 13.)

Eri koulutusaloilla on omia oppimistavoitteita. Terveysalan erityispiirteisiin kuuluu muun muassa erilaisten arvojen omaksuminen, kuten tasa-arvoisuuden, terveyden, ihmisarvon ja vapauden arvot, sekä kiinnitetään huomiota inhimillisyyteen ja omaan henkiseen kestävykseen. (Opetusministeriö 2006, 15-16) Sairaanhoidajan koulutukseen kuuluu 210 opintopistettä, joista 90 opintopistettä toteutetaan ammattitaitoa edistävänä harjoitteluna. Opintojen lopussa ammattikorkeakoulun tehtävänä on varmistaa opiskelijan osaaminen ja lopulta terveydenhuollon oikeusturvakeskus laillistaa sairaanhoitajat laillistetuiksi terveydenhuollon ammattihenkilöiksi. (Opetusministeriö 2006, 71)

Sairaanhoidajan vastuu on suuri ja osaamisvaatimukset laajat. Koulutuksessa on huomioitava, että opiskelija on todella tuleva alansa ammattilainen ja tulevaisuudessa osaamisvaatimukset ovat sen mukaiset. Seuraavassa on esitelty osaamisalueita, joita sairaanhoidajan on toteutettava joka päivässä hoitotyössään.

Sairaanhoidajan tehtävä on hoitaa potilaita. Hän edistää ja ylläpitää terveyttä, ehkäisee ja parantaa sairauksia sekä kuntouttaa kaikilla terveydenhuollon sektoreilla. Sairaanhoidaja toimii terveydenhuollon asiantuntijana ja toteuttaa hoitotyötä sekä itsenäisesti että lääkärin ohjeiden mukaisesti, mutta myös muussa moniammatillisessa yhteistyössä. Sairaanhoidajan tulee työskennellä ja toimia Suomen lainsäädännön ja terveyspolitiikan linjauksien mukaisesti ja toimia samaan aikaan sopusoinnussa eettisten periaatteiden ja ohjeiden kanssa. Toteutuva hoitotyö tulee olla näyttöön perustuvaa. Hoitotyössä tulee soveltaa tietoutta monelta tieteen alalta, esimerkiksi lääke-, hoito- ja farmakologian tieteiden alalta sekä yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden alalta. Sairaanhoidajan tekee päätöksiä edellä mainittujen tieteenalojen tutkimusten perusteella, eli hoitotyön on oltava näyttöön perustuvaa ja hänen on toimittava tietosuoja kunnioittaen sekä kirjattava toimintaansa ja hoitotyötään asianmukaisella tavalla. Sairaanhoidajan tulee ohjata ja tukea yksilöitä ja ryhmiä kaikista yhteiskunta- ja ikäluokista ja kulttuureista sekä toimia asiakaslähtöisesti, mutta osattava toimia yhteistyössä myös kollegoidensa kanssa

sekä moniammatillisessa ryhmässä. Hänen täytyy kehittää ja arvioida itseään, kyetä koordinoimaan hoitoa ja pystyä johtamaan hoitotiimejä. Ei pidä myöskään unohtaa, että jokainen sairaanhoitaja toimii ikään kuin terveydenhuollon käyntikorttina yhteiskunnalle eli toimii eräänlaisena markkinoijana. (Opetusministeriö 2006, 63-67.)

Opiskelijoiden perehdytys on näin ollen isossa roolissa terveydenhuollon eri työkentillä ja on tärkeää tarjota hyvä harjoittelukokemus tuleville opiskelijoille ja antaa tietoa ja taitoa sekä osoittaa mitkä asiat on hyvä nostaa esille opiskelijan kanssa. Tämä opinnäytetyö tarjoaa keinoja hyvän perehdytyksen luomiseen ja toteuttamiseen. On huomattava, että jokainen työharjoittelu vaikuttaa opiskelijan oppimiseen ja opiskelija vie nämä opit mukanaan työelämään. Tämä on merkittävää siksi, että jokaisella opiskelijalla on tulevana ammattilaisena myös osaamisvaatimuksia, jotka tulee täytyä koulutuksen ja ammattitaitoa edistävien harjoitteluiden aikana.

2.2 Oppimistavoitteet sairaanhoitajan vastaanotolla ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa

Kuten jokaisessa sairaanhoitajakoulutuksen harjoittelujaksossa, myös avoterveydenhuollon harjoittelussa on omat oppimistavoitteensa. Ennen harjoittelujakson alkua opiskelijalla tulee olla edistyneet operatiivisen, avoterveydenhuollon, naistentautien sekä kirurgisen hoitotyön perusteet. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu, opintojaksokuvaus.) Harjoittelujakson aikana opiskelijan tulee yhdessä oman ohjaajansa kanssa tutustua oman yksikkönsä tiloihin ja toimintatapoihin, sekä sairaanhoitajien toimenkuvaan. Avoterveydenhuollon oppimisjaksolla opiskelijan on tärkeää oppia käyttämään terveyskeskuksien tutkimusvälineitä ja toimimaan aseptisesti, sekä ymmärtämään lääkäri-sairaanhoitaja-potilassuhteen vuorovaikutukset sekä hyvän tiedonkulun merkityksen. Tämän lisäksi opiskelijan tulee hallita koulun vaatimat lääkelaskut virheettömästi ja pystyä toteuttamaan lääke- kivun ja nestehoitoa ohjeen mukaisesti ja turvallisesti

sekä seurata niiden vaikutuksia. Opiskelijan tulee osata myös keskeiset ohjaamis- ja auttamismenetelmät, sillä avoterveydenhuollossa näitä taitoja tarvitsee enemmän kuin monella muulla terveydenhuollon alalla. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu, opintojaksokuvaus.) Hyvään tiedonkulkuun edesauttaa erityisesti huolellisen kirjaamisen opettelu, sekä avoterveydenhuollon asiakkaan oikeaoppinen haastattelu ja potilaan tutkiminen. Asiakkaan/potilaan hoitotyön arvioiminen yhdessä potilaan ja hänen läheistensä kanssa on myös tärkeää. Kädentaidot ovat suuressa asemassa, sillä esimerkiksi rokotustoiminta sekä erilaisten tartuntatautien kanssa työskentely ovat avoterveydenhuollossa jokapäiväistä. Erityisesti avoterveydenhuollossa tärkeä oppimistavoite on oppia lähetteen tekeminen jatkotutkimuksiin ja hoitoon, sekä potilaskertomuksien huolellinen kirjaaminen kunkin yksikön toimintatapojen mukaisesti. Tämän lisäksi puhelimen välityksellä tapahtuvaan asiakaspalveluun tutustuminen on tärkeää. Opiskelijan on myös hyvä oppia avoterveydenhuollon suhde muihin terveydenhuollon palveluihin, kuten kolmanteen sektoriin, sosiaalihuoltoon ja KELA:an. (Lähteenmäki & Sjösten 2009.) On myös hyvä oppia tunnistamaan jatkohoitoa vaativia potilaita sekä kykeneväisyyttä itsenäiseen ajatteluun.

Oppilaan tulisi saada kokemusta jokaisen potilaan kunnioittavasta ja yksilöllisestä kohtaamisesta sekä moni ammatillisen työskentelyn merkityksestä. Erityisesti potilaiden tapaaminen ns. "vauvasta vaariin", eli koko elämänkaaren ajalta on avoterveydenhuollossa suuressa osassa.

Avoterveydenhuollon harjoitteluun mennessä opiskelijalla tulee olla tähän opintojaksoon vaadittavat kliiniset opinnot käytynä ja perustieto erilaisista kliinisistä toimenpiteistä (Lahden ammattikorkeakoulu, hoitotyön koulutusohjelma 2011.)

3 VASTAANOTTOTYÖN HAASTEET PERUSTERVEYDENHUOLLOSSA

3.1 Sairaanhoitajan osaamisvaatimukset avoterveydenhuollossa

Sairaanhoitajan työnkuva on muuttunut vuosien saatossa ja nykypäivänä sairaanhoitajan työhön kuuluvat hyvinkin laaja-alaisesti terveyden eri osa-alueet. Heinonen, Ikonen ja Rantakangas (2007, 6-10) kirjoittavat tutkimuksessaan sairaanhoitajan työstä seuraavaa: "Hoitotyön asiantuntijana sairaanhoitajan tehtävä yhteiskunnassa on potilaiden hoitaminen". Tämä yksinkertaiselta kuulostava lause sisältää kuitenkin mitä moniulotteisimpien asioiden ja erilaisten ihmisten kanssa toimimista.

Sairaanhoitajan työstä voidaan erotella terveydentilaltaan eri vaiheissa olevien hoitaminen, jolloin puhutaan joko terveyden edistämisestä, sen ylläpitämisestä tai sairauden parantamisesta ja kuntouttamisesta. Sairaanhoitaja toimii joko ryhmien tai yksilöiden kanssa sekä ottaa huomioon terveydestä huolehtimisen erilaisissa ympäristöissä ja elämäntilanteissa. Osittain nämä asiat voivat kulkea rinnakkain. Sairaanhoitajalle kuuluu myös hoitotyön kehittäminen ja toteuttaminen työssään. Tämä luo haasteita sairaanhoitajan työhön myös vastaanotoilla. Sairaanhoitajan työ vastaanotolla voidaan jakaa karkeasti seuraaviin ryhmiin: hoidontarpeen arviointiin, suunnitteluun, toimenpiteisiin ja ohjaamiseen sekä vaikuttavuuden arviointiin. Toimenpiteitä vastaanotolla voi olla esimerkiksi haavojen hoidot, katetroinnit, erilaiset injektioiden annot ja korvahuuhtelut ja ohjaustilanteet sisältävät asioita diabetesohjauksesta elintapa ohjaukseen. Hoidontarpeen arviointi voi tapahtua joko suoraan vastaanotolla tai puhelimitse. Potilastietojen ja keskustelun avulla tapahtuvan selvityksen avulla arvioidaan potilaan hoidon tarpeen kiireellisyys ja luonnollisesti se, miksi potilas soittaa ja mitkä ovat oireet. Koulutuksensa ja ammattitaitonsa pohjalta sairaanhoitaja määrittelee minkälaista hoitoa ja kuinka pian potilas sitä tarvitsee. (Heinonen ym. 2007, 6-10)

Ahonen ja Utoslahti (2009, 18-20) ovat huomioineet myös päätöksenteon yhtenä haasteena vastaanottotyössä. Ensisijaisesti sairaanhoitajan vastaanotolle ohjataan potilaat, jotka eivät tarvitse lääkärin vastaanottoa. Sairaanhoitajan on kuitenkin arvioitava, milloin lääkärin tapaaminen on aiheellista. Samoin on arvioitava, tarvitseeko potilas ennemminkin perusteellista, ei-kiireellistä ohjaustapaamista vai voidaanko asiat hoitaa kyseisellä vastaanottokerralla tai puhelimitse. Päätöksenteon pohjana toimii näyttöön perustuva tieto, joka tarkoittaa ajan tasaisten tutkimusten perusteella kerättyä tietoa. Tämän tiedon käytön helpottamiseksi on tehty erilaisia hoitotyön suosituksia, joista sairaanhoitajat voivat tutkia tällä hetkellä käytössä olevista hoitosuosituksista, sekä erilaisia teknillisiä tukijärjestelmiä, jotka helpottavat potilaan tietojen löytymistä potilasasiakirjoista.

Avoterveydenhuollossa työskentelevän sairaanhoitajan toimenkuvaan kuuluu laaja kirjo tehtäviä ja jokainen päivä voi tuoda kohdallaan uudenlaisen haasteen. Terveystyömalli CCM:n (chronic care model) mukaan puolella pitkäaikaissairaista on useampia tauteja/tiloja, joka asettaa terveydenhuoltojärjestelmälle erityishaasteen. (Potilas kuljettajan paikalle 2010-2012)

Avoterveydenhuollon organisaatio ja sairaanhoitajien toimenkuva ovat siis alati muutoksessa ja tämän takia avoterveydenhuollossa on monia erityishaasteita. On tärkeää pystyä kartoittamaan sairaanhoitajien tämänhetkisiä osaamisvaatimuksia, jotta pystytään tarjoamaan myös opiskelijoille sellaista perehdytystä jota he tarvitsevat.

3.2 Osaamisvaatimukset haasteena työhyvinvoinnille

Kuten muitakin organisaatioita, myös avoterveydenhuoltoa pyritään jatkuvasti kehittämään tarvetta vastaavaksi. Koska avoterveydenhuollossa tarve on muuttuvaa ja alati laajenevaa, voi tämä aiheuttaa työyhteisössä työskenteleville sairaanhoitajille työhyvinvoinnin heikkenemistä eri tavalla, kuin muissa yhteisöissä. Hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilökunta sekä toimivat työyhteisöt ovat merkittävä voimavara.

Oleellista palvelujen toimivuuden kannalta on työntekijöiden määrän lisäksi työkyky ja motivaatio. Työhyvinvointia uhkaaviksi ja motivaatiota heikentäviksi tekijöiksi on noussut mm. palkan vastaavuus työn vaativuuteen, kiire, sisätila- ja homeongelmat sekä työmäärä. (Bratlie, Engelberg & Mngoma 2007, 10, 33.) Avoterveydenhuollosta puhuttaessa kiireellä onkin suuri asema kansan tullessa koko ajan monisairaammiksi ja esimerkiksi paljon uutistilaa saaneiden virusten (esim. H1N1) pelottamien asukkaiden tarvitessa tietoa.

Elovainio, Kaarlela-Tuomaala & Keinänen yms. (2011, 94) tehdyn tutkimuksen tulosten mukaan avoterveydenhuollon työntekijöillä on kuitenkin myös työhyvinvointiin myönteisesti vaikuttavia tekijöitä. Kyselyn mukaan avoterveydenhuollon henkilöstö pystyi muita sektoreita yleisemmin luomaan toimivia asiakassuhteita ja saamaan kokemuksen, että työ voidaan tehdä niin hyvin kuin halutaan.

4 KEHITTAMISTYÖ JYVÄSKYLÄN YHTEISTOIMINTA-ALUEELLA

4.1 Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveyskeskuksen organisaatio

Sosiaali- ja terveyspalvelujen organisaatio on jaettu Jyväskylän alueella neljään osaluueeseen: terveydenhuollon yhteistoiminta-alueen palveluihin, lasten päivähoito palveluihin, vanhus- ja vammaispalveluihin ja sosiaali- ja perhepalveluihin. Tähän kuuluva terveydenhuollon yhteistoiminta-alueen palveluihin kuuluu myös Jyväskylän yhteistoiminta-alue, johon kuuluvat ympäristöterveydenhuolto, suun terveydenhuolto, terveyskeskussairaala, neuvolat, koulu- ja opiskelijaterveydenhuolto, keskitetyt palvelut ja avosairaanhoido. Jyväskylässä avosairaanhoidon piiriin kuuluvat alueet ovat keskusta (keskustan terveysasema),

Kyllö (Kyllön terveysasema), itä (Kuokkalan ja Huhtasuon terveysasemat), pohjoinen (Palokan, Tikkakosken ja Uuraisten terveysasemat), koillinen (Vaajakosken ja Hankasalmen terveysasemat) ja etelä (Muuramen, Korpilahden ja Säynätsalon terveysasemat). (Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveystakeskus organisaatio 2011.)

Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveystakeskukset tuottavat palveluita Jyväskylän noin 150 000 asukkaalle (Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveystakeskus 2012). Jokaisen asukkaan oma terveysasema määräytyy asuinpaikan mukaan ja jos asuinpaikka vaihtuu, yleensä myös lähiterveysasema muuttuu. Nykyisen terveydenhoitolain nojalla asukas saa kuitenkin vaihtaa omaa terveysasemaansa myös ilman asuinpaikan vaihdosta. Tällaisista vaihdoista tulisi kuitenkin aina keskustella hoitohenkilökunnan kanssa, sillä kun terveysasema vaihtuu, myös esimerkiksi omalääkäri vaihtuvat ja pitkäasiakassuhde takaa yleensä parhaan hoidon (Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveystakeskus, terveysaseman vaihtaminen 2012.) Jyväskylän yhteistoiminta-alueen eri terveysasemilla on erikoispalveluita, kuten reumavastaanotto ja rasisututkimukset, jotka toimivat Kyllön terveysasemalla. Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveystakeskussairaalat toimivat Kyllössä, Palokassa ja Muuramessa ja niiden osastoilla hoidetaan lyhytaikaista hoitoa vaativia potilaita. Lääkäreiden, sairaanhoitajien, lähihoitajien yms. lisäksi terveystakeskussairaaloissa työskentelee mm. kaksi yhteyshoitajaa, hygieniahoitaja, fysioterapeutteja, toimintaterapeutteja, puheterapeutti, sosiaalityöntekijöitä ja kaksi sairaalapappia. (Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveystakeskussairaalat 2012.)

4.2 Rautaisia ammattilaisia perusterveydenhuoltoon -hanke

Suomessa on vuonna 2011 ollut käynnissä rautaisia ammattilaisia perusterveydenhuoltoon -hanke, jossa on mukana Keski-Suomen, Etelä-Savon ja Pohjois-Karjalan sairaanhoitopiirien lisäksi Kainuun maakunta-kuntayhtymä sekä Ylä-Savon sosiaali- ja terveysala -yhtymä. Tämän Rautaisia ammattilaisia perusterveydenhuoltoon -hankkeen tiimoilta Jyvässeudulla järjestettiin keväällä 2011

kehittäjähoitajien iltapäivä, jonka yhtenä tarkoituksena oli tuottaa tietoa millaisia keskeisiä osaamisalueita hoitajan itsenäisessä vastaanottotoiminnassa tarvitaan. Tässä kehittäjähoitajien tapaamisessa listattiin ylös avoterveydenhuoltoon liittyviä erikoisosaamisalueita ja tärkeimmiksi nousivat akuuttisairaanhoidon, pitkäaikaissairauksien ehkäisy ja hoito, terveyden edistäminen, puhelinpalvelu, hoidon tarpeen ja kiireellisyyden arviointi sekä ohjausosaaminen, terveysneuvonta ja valmennusosaaminen. Yhdeksi keskeiseksi asiaksi kehittäjähoitajien tapaamisessa nousi myös tärkeys avoterveydenhuollon hoitajien työskentelyn sujuvuudesta ja informaation hyvästä kulusta lääkärin, hoitajan, potilaan ja kolmannen sektorin välillä. Koska avoterveydenhuollossa ollaan lääkärin ja sairaanhoitajien vastaanottojen lisäksi tekemisessä myös esimerkiksi kolmannen sektorin (esim. sosiaalitoimisto, KELA) kanssa, on informaation hyvä kulku erityisen tärkeää. (Rautaisia ammattilaisia perusterveydenhuoltoon -hanke 2012.)

5 PEREHDYTYS HOITOTYÖN OPISKELIJAN ASIANTUNTIJUUDEN KASVUN TUKENA

5.1 Perehdytyksen tärkeys

Perehdytyksestä työpaikoilla on useita opinnäytetöitä niin uuden työntekijän kuin opiskelijankin näkökulmasta tehtyinä. Tulevassa tekstissä on käsitelty perehdytystä opiskelijan näkökulmasta, vaikka käytetty lähdemateriaalin pääpaino onkin ollut uuden työntekijän puolelta. Uuden työntekijän perehdytyksessä on useita yhteneväisyyksiä opiskelijan perehdytykseen, joten samoja metodeja voidaan käyttää myös opiskelijan perehdytyksestä puhuttaessa. Tekstissä käsitellään perehdytystä; miksi perehdytystä tarvitaan, millaista on hyvä perehdytys ja millainen on hyvä

perehdyttäjä sekä mihin huono perehdytys johtaa. Lisäksi käydään läpi keinoja, joiden avulla perehdytystä voitaisiin helpottaa ja parantaa.

Perehdytys uuteen työympäristöön ja uusiin työtehtäviin on tärkeää työn sujuvuuden ja työmotivaation kannalta. Siitä huolimatta tämä osa-alue jostain syystä monesti unohdetaan sen selvistä hyödyistä huolimatta. Perehdytyksen avulla henkilö oppii työympäristönsä käytännöt ja kulttuurin, joiden myötä työn sujuvuus ja työteho sekä samalla jatkuvuus ja työn tasalaatuisuus paranevat. Perehdyttäminen vähentää henkilöstön jännitystä työpaikalla, sopeutuminen työyhteisöön kasvaa sekä mielenkiinto ja vastuuntuntoisuus työtä kohtaan paranevat. Asenne työpaikkaa ja työtä kohtaan paranevat samalla kun työilmapiiri kohenee ja mahdollisten ristiriitatilanteiden ratkaiseminen helpottuu. Lisäksi perehdyttäminen vähentää ennen kaikkea virheiden tekemistä. Työtehtäviin perehdyttämisen lisäksi perehdytyksen tulisi sisältää tietoa organisaatiosta, toiminta-ajatuksista, työyhteisön säännöistä, tavoitteista, henkilöstöstrategiasta ja -politiikasta. (Goman 2005, 2-4.) Perehdyttämällä opetetaan opiskelijalle työn arvoja, ei pelkästään erilaisia toimintoja ja kädentaitoja. Arvot ovat niitä tekijöitä, jotka keskittyvät etenkin työn tavoitteisiin ja toimintaa ohjaaviin periaatteisiin. (Siltala 2005, 6.)

5.2 Perehdytyssektorit

On huomattava, että perehdytettävillä asioilla on tärkeysjärjestys, eli joitain asioita on käytävä läpi heti ensimmäisenä päivänä tai jopa ennen töiden aloitusta ja jotkin asiat voidaan jättää myöhemmäksi. Aivan työn alussa on käytävä läpi ainakin työpaikan fyysiset tilat, työvuorot ja työaika sekä tauot ja pukeutumiseen liittyvät seikat. Muihin työntekijöihin tutustuminen, turvallisuus asioiden läpikäyminen ja ohjeistus mitä tehdä jos sairastuu, ovat myös tärkeitä asioita käydä heti ensimmäisenä päivänä lävitse. (Ikola 2010, 21-22.)

Perehdyttämistä voidaan jakaa eri sektoreihin. Siihen kuuluu sisällöllinen perehdytys, johon kuuluu työnopastus ja työyhteisön tehtävien oppiminen, ajallinen perehdytys,

jolla tarkoitetaan sitä, että asioiden oppimiseen on annettu riittävästi aikaa ja yksilöllinen perehdytys, jolloin edetään perehtyjän henkilökohtaisen suunnitelman mukaisesti. Yksilölliseen perehdytykseen sisältyy sekä sisällöllistä, että ajallista perehdytystä. Nämä kaikki osa-alueet tulisi ottaa perehdyttämisessä huomioon. (Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka 2009, 78-79.)

5.3 Perehdyttäjän valinta

Sopivan perehdyttäjän valinta on tärkeää. Perehdyttäjäksi tulee valita sellainen henkilö joka on omasta työstään kiinnostunut ja innostunut ja jolla on halu olla perehdyttäjänä. Perehdyttäjän tulee osata ja ymmärtää työn sisältö. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että hänen tulisi olla alansa huippu tai työpaikkansa paras työntekijä. Hyvä motivaatio työn tekemiseen ja perehdyttämiseen riittävät. (Goman 2005, 2-4.) Loppukädessä perehdyttäminen on kuitenkin esimiehen vastuulla ja olisikin tarkoituksen mukaista, jos opiskelija ja esimies pystyvät luomaan heti alusta alkaen avoimen suhteen, jossa tulokkaan on helpompi uskaltautua kysymään esimieheltä kysymyksiä, joita etenkin alkuvaiheessa opiskelijalla voi olla paljonkin. Tämä panostus esimiehen puolelta säästää hänen aikaansa myöhemmässä vaiheessa ja antaa hänelle mahdollisuuden ohjata opiskelijaa kohti organisaation tavoittelemissa tavoitteissa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 186-187.)

Hyvä perehdyttäjä ei siis välttämättä ole työpaikkansa tehokkain työntekijä, vaan henkilö, joka arvostaa omaa työtään ja omaa ammattitaitoa. Tämä ammattitaito paistaa omasta työstä läpi ja välittyy myös perehdytettävälle ja lisää hänen oppimismotivaatiotaan. Perehdyttäjän olisi osattava asettua perehtyjän asemaan ja neuvoa yksinkertaisiltakin tuntuvia asioita ja ymmärtää, että perehtyjää voi jännittää. Hän ei kerro kaikkia asioita ensimmäisenä päivänä, vaan antaa perehtyjälle tilaa omaksua uusia asioita sekä kysyä tarkentavia kysymyksiä. Perehdyttäjän tulee omaksua erilaisia perehdytystapoja ja vaihdella näitä tilanteen mukaan jopa saman päivän aikana. Ajoittain on hyvä syventyä keskustelemaan ja ajoittain perehdyttäjän

tulee antaa perehtyjän tehdä asioita itsenäisesti, vaikka tämä kenties vie pidemmän aikaa, sillä ainoastaan sivusta seuraaminen nostavat kerta kerralta kynnyistä toimia itsenäisesti. On maltettava antaa perehtyjän itse ratkoa ongelmia, eikä antaa asioihin suoria vastauksia. Onnistuminen ja ongelmien ratkaiseminen antavat perehtyjälle itseluottamusta. Kun perehtyjälle sattuu virheitä, on keskityttävä enemmän asioihin jotka johtivat virheen tekemiseen, kuin perehdyttäjän syyllistämiseen ja arvosteluun. (Ikola 2010, 18-19.) Perehdytystä helpottaa opiskelijan luonnollinen motivaatio oppia uutta ja energia uusien asioiden tekemiseen. Suurempi ongelma, kuin motivaation etsiminen, voi olla opiskelijan halu tehdä asioita, joita hän ei vielä osaa. Suorituspaineeet voivat provosoida tätä tunnetta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 172.)

5.4 Vastuu perehdytyksestä

Vastuu perehdyttämisestä ei ole välttämättä aina aivan yksioikoista, vaan vastuun jakamista perehdyttämisestä voidaan jakaa eri kategorioihin:

- Vastuu on yhteinen, jolloin kaikilla työntekijöillä on yhtäläinen vastuu perehdyttämisestä.
- Vastuu on jaettu, jolloin perehdyttäjänä toimii aina eri henkilöitä oman asiantuntijuutensa mukaan.
- Vastuu on määrittelemätön, jolloin kukaan ei tiedä, kuka oikeastaan perehdyttää.

Kuitenkin, kuten edellä on mainittu, päävastuu perehdytyksestä on esimiehellä. Lisäksi vastuuta on perehdyttäjällä, mutta myös kaikilla yksikön työntekijöillä. Myös perehtyjällä itsellään on vastuuta oppimisestaan, mutta tähän aiheeseen ei syvennyttä tässä opinnäytetyössä. (Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006, 65.)

Riippuen siitä missä roolissa uusi henkilö työpaikalle tulee, perehdytys on joko laajempi tai suppeampi. Joka tapauksessa jokaisen tulisi saada jonkinlaista perehdytystä, eli ei vain niiden jotka tulevat työpaikalle uusiksi vakituisiksi

työntekijöiksi. Perehdytystä voidaan kuvailla myös eräänlaiseksi vierihoidoksi, jossa tavoitteena on lopulta saada uusi tulokas kokemaan olevansa kykenevä hoitamaan asioita itsenäisesti ja ottamaan vastuun tekemästään työstä. (Nives 2009, 11-14.)

Laiminlyönnit perehdytyksessä johtuvat yleensä kiireestä, kun työntekijöillä on omat tehtävänsä ja velvollisuutensa, eikä perehdytykselle tunnu jäävän aikaa. Työpaikalla voi olla myös jostain syystä vallalla käsitys, että ”työ opettaa”, jolloin varsinaista perehdytystä ei tapahdu. Tällaisia asenteita voi olla vaikea kitkeä pois. Laiminlyönnejä tapahtuu silloin, jos tehtävät ovat perehdyttäjälle tuttuja ja arkipäiväisiä ja hän unohtaa näiden asioiden selvittämisen tulokkaalle. Huono organisointi ja perehdytysuunnitelman puuttuminen johtavat työn laadun huononemiseen ja työntekijän motivaation laskemiseen, (Hagman & Rimo 2010, 16-17) tiedon puutteeseen, epävarmuuteen ja yksinäisyyden ja avuttomuuden tunteisiin, samalla kun työtapaturmien riski kasvaa (Siltala 2005, 8-9). Myös silloin, jos opiskelijan osaamisen tasossa on epäselvyyttä, voi perehdytys jäädä vajaaksi (Kjelin & Kuusisto 2003, 242).

Jos perehdytyksen puutteellisuus johtuu perehdyttäjän riittämättömästä ajasta, olisi tarkoituksen mukaista valita perehdytykseen kaksi henkilöä aina yhtä perehdytettävää kohti. Tällöin perehdyttäjä ei väsy, aikaa riittää paremmin sekä oman työn tekemiseen, että perehdyttämiseen ja perehdyttäjät voivat jakaa keskenään tietoa. (Siltala 2005, 5.) Uuden tulokkaan voidaan koeta aiheuttavan stressiä ja lisätyötä, eikä perehdyttäjä näe tästä tulevan itselleen hyötyä. Jos perehdyttäminen halutaan pitää korkealuokkaisena, on tärkeää osoittaa perehdyttämisen hyödyt koko organisaatiolle, sekä perehdyttäjälle itselleen. Myös esimies voi olla tietämätön perehdyttämisen hyödyistä ja tämän vuoksi perehdyttäjien kouluttaminen on voitu laiminlyödä. Tällöin ongelmaksi voi nousta perehdyttäjän kyvyttömyys perehdyttää riittämättömän koulutuksen vuoksi. (Kjelin & Kuusisto 2003, 242.) Henkilöstö koulutuksen tulisi taata perehdyttäjille asianmukaista koulutusta tehtävänsä varten. (Siltala 2005, 4.)

Uuden opiskelijan saapumiseen on valmistauduttava riittävä hyvin, ettei perehdytys jäisi vajavaiseksi sen takia, että työyhteisössä ei tiedetä, kenen vastuulla perehdyttäminen loppujen lopuksi oikein on (Kjelin & Kuusisto 2003, 243). Eräs tapa,

on nähdä perehdytys eräänlaisena prosessina, joka voidaan jakaa eri vaiheisiin: toiminta ennen uuden henkilön tuloa, valmistelut ensimmäistä päivää varten, 1. päivä, päivät 1-5, työnopastus, perehdytyksen valvonta, palaute perehdytyksestä, arviointi perehdytyksestä ja perehdytyksen kehittäminen. Jotta perehdyttäminen onnistuu sujuvasti ja prosessin vaiheet tulee läpikäydyiksi, työpaikalla on oltava perehdytysuunnitelma, johon nämä prosessin vaiheet sisältyvät. Perehdytysuunnitelman laatiminen on yleensä esimiehen tehtävä. (Hagman & Rimo 2010, 11.)

Laadun parantaminen vaatii arviointia, "Mitä ei mittaa, sitä ei voi kehittää". Tapoja arviointiin ovat esimerkiksi itsearviointi ja palautekeskustelut. Palautekeskustelu opiskelijan kanssa olisi hyvä tehdä esimerkiksi yhden viikon tai yhden kuukauden päästä töiden aloituksesta. (Siltala 2005, 6.)

5.5 Perehdytys osana työpaikkarekrytointia

Tulevaisuudessa terveydenhuoltoalan yksi suurimpia haasteita tulee olemaan henkilöstön riittävyys ja sen rekrytoiminen. Hyvän ensivaikutelman luo pohjaa yhteistyölle ja tervetulleen vaikutelman luominen uudelle tulokkaalle vaikuttavat pitkällä tähtäimellä siihen, kuinka moni haluaisi tulla työpaikalle töihin. Tämän vuoksi hyvä perehdytys on eräs kilpailuvaltti rekrytoinnissa. (Siltala 2005, 31.) Työpaikan kannalta olisi edullista antaa itsestään positiivinen kuva ja tätä asiaa voidaan joko edistää tai huonontaa perehdytyksellä ja tästä syystä ystävällisyyttä opiskelijan vastaanottamisessa ei voida korostaa liikaa. (Nives 2009, 11-14.) Rekrytointi ja perehdyttäminen ovat asioita jotka kulkevat käsi kädessä ja onkin muistettava, että hyvin suoritettu rekrytointi ei vielä takaa hyvän työsuhteen jatkumista, vaan tämä voidaan vielä pilata huonolla perehdyttämisellä. Hyvällä perehdyttämisellä työpaikka voi hankkia itselleen työntekijän, jota se tarvitsee. (Kjelin & Kuusisto 2003, 73.)

Mykrä (2002, 5) on sitä mieltä, että "Työssä oppiminen on olennainen osa ammatillista peruskoulutusta; oppilaitoksissa oppimisen lisäksi opitaan

työyhteisöissä." Tämän oppilaitosten ja työelämän yhteistyö parantaa sekä oppilaiden työllistymistä, että työpaikkojen mahdollisuutta saada ammattitaitoisia työntekijöitä.

6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä on, "millainen on hoitotyön opiskelijan näkemys perehdytyksen sisällöstä terveyskeskuksen sairaanhoitajan vastaanotolla tapahtuvasta harjoittelusta?". Tarkoituksena on selvittää hoitotyön opiskelijoiden kokemuksia saamastaan perehdytyksestä Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveyskeskuksissa, sairaanhoitajan vastaanotolla tapahtuneessa harjoittelussa. Tavoitteena tutkitun tiedon kautta halutaan mahdollistaa opiskelijaperehdytyksen kehittämistä sekä antaa työyhteisölle keinoja kehittää hoitotyön opiskelijoiden perehdytystä.

7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

7.1 Opinnäytetyön lähtökohtia

Opinnäytetyö lähti liikkeelle toimeksiantajan lähettämästä sähköpostista Jyväskylän ammattikorkeakoulun hyvinvointiyksikölle, jossa hän etsi henkilöitä tämän opinnäytetyön tekijöiksi. Toimeksiantajana toimi Jyväskylän kaupungin

sairaanhoidajien vastaanottotyön kehittäjähoitaja ja hän on ollut mukana etenkin työn alkuvaiheissa. Esimerkiksi haastattelukysymyksiin kysyttiin toimeksiantajan mielipidettä, jotta siinä kysyttävät kysymykset vastaisivat mahdollisimman paljon niihin ongelmakohtiin, joihin hän halusi opinnäytetyön avulla vastauksia. Haastatteluiden avulla saatiin tietoa niistä asioista, mitkä perehdytyksessä tällä hetkellä ovat opiskelijoiden mielipiteen mukaan oppimista edistäviä ja mitkä hidastavia tekijöitä. Perehdytyksen arvioinnin ja kehittämisideoiden kautta pyrittiin yhdenmukaistamaan yhteistoiminta-alueen opiskelijaperehdytystä sekä kehittämään opiskelijaperehdytyksen laatua.

7.2 Aineiston keruu

Opinnäytetyötä varten haastateltiin 17 Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijaa, jotka ovat olleet opiskelujensa aikana avoterveydenhuollon harjoittelussa jossakin Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveyskeskuksista. Harjoittelupaikat jakautuivat siten, että Keskustan terveysasemalla harjoittelussa oli 1 opiskelija, Kyllön terveysasemalla 2 opiskelijaa, Palokan terveysasemalla 5 opiskelijaa, Kuokkalan terveysasemalla 2 opiskelijaa, Huhtasuon terveysasemalla 1 opiskelijaa, Vaajakosken terveysasemalla 3 opiskelijaa, Tikkakosken terveysasemalla 1 opiskelija, Korpilahden terveyskeskuksessa 2 opiskelijaa ja Uuraisten terveyskeskuksessa 1 opiskelija.

Jotta opiskelijoilla oli harjoittelun asiat vielä tuoreessa muistissa, siihen haluttiin ottaa mukaan ainoastaan viime aikoina harjoittelunsa suorittaneita opiskelijoita, eli tässä tapauksessa keväällä ja syksyllä 2011 harjoittelunsa suorittaneita opiskelijoita. Haastattelun kysymykset olivat ennalta laadittuja ja niissä otettiin huomioon toimeksiantajan tavoitteet ja toiveet kerättävän aineiston laadusta. Opiskelijoille oli kerrottu haastattelusta jo etukäteen ja heille oli lähetetty haastattelussa kysyttävät kysymykset ennakkoon sähköpostitse. Opinnäytetyön haastatteluja varten kirjoitetussa sähköpostissa kerrottiin, ettei kukaan ulkopuolinen saa tietää haastateltaviemme nimiä, eikä heidän tietojaan käytetä muita tai myöhempiä

tarkoituksia varten. Itse haastattelujen aikana pyrittiin myös kertomaan, että haastatteluja varten kerätyt nauhoitteet tuhotaan litterointien jälkeen. Näin toimimalla pyrittiin saamaan aikaan luottamussuhde haastattelijan ja haastateltavan välille, jolloin vastauksien antaminen helpottui ja näin ollen opinnäytetyön eettisyys ja haastateltavien yksityisyyden suoja säilyisi. Haastatteluun osallistujien suhteen käytettiin ns. eliittiotantaa, jolloin haastateltaviksi valittiin henkilöitä, joilta oletetaan saavan parhaiten tietoa tutkittavasta aiheesta. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin, jonka jälkeen ne analysoitiin ja niistä tehtiin johtopäätökset

Opinnäyte on tekijänsä harjoitustyö, jonka tarkoituksena on osoittaa oppineisuutta omalta alalta. Tässä mielessä opinnäytteiden aineistojen koot voidaan asettaa omaan arvoonsa, eikä aineiston kokoa tule pitää opinnäytteen merkittävimpana kriteerinä

(Tuomi & Sarajärvi 2009, 85)

Haastattelua kannattaa käyttää tiedonkeruu menetelmänä silloin, kun yksittäisen henkilön antama subjektiivinen tieto on tärkeää tutkimuksen kannalta. Tässä haastateltava voi vapaasti kertoa tutkittavista - ja itseään koskevista asioista. Etuna voidaan pitää myös sen helppoa muokattavuutta. Jos haastattelija haluaa syventää tai tarkentaa joitain vastauksia, tämä onnistuu nopeasti haastattelun yhteydessä. (Hirsijärvi & Hurme 2000, 34-35.) Lisäksi haastattelu on kätevä tiedonkeruumenetelmä, kun tutkittavasta asiasta on vielä hyvin vähän tietoa. Haastattelun haittoina sen sijaan voidaan pitää sitä, että se vie suhteellisen paljon aikaa. Haastateltava voi myös yrittää antaa itsestään edustavan kuvan ja tämän vuoksi antaa vastauksia, jotka eivät vastaa hänen todellista mielipidettään asiasta. Vastaaja voi myös kokea haastattelutilanteen jännittävänä tai pelottavana, eikä hän uskalla vastata ajattelemallaan tavalla tai hän voi vastata kysymyksiin joissain tietyissä tilanteissa eri tavoin kuin toisissa. Haastattelut ovat siis tilannesidonnaisia ja tämän vuoksi haastattelijan on osattava tulkita vastauksia. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2004, 193-201.) Haastattelu voidaan kokea haastavaksi tiedonkeruu menetelmäksi, sillä haastattelijalta vaaditaan taitoa mukautua joustavasti ennalta arvaamattomiinkin tilanteisiin, joihin hän voi eri haastatteluissa törmätä (Hirsijärvi & Hurme 2000, 34-35).

Tässä tutkimuksessa on käytetty strukturoitua haastattelua, joka myös luonteeltaan sopii puhelinhaastatteluksi. Strukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat ennalta laadittuja ja kysymysten järjestys on ennalta mietitty. Kun nämä esivalmistelut on tehty, on haastattelun suorittaminen suhteellisen helppoa ja tämä nopeuttanee haastattelun kulkua. (Hirsijärvi ym. 2004, 193-201.)

Puhelinhaastattelun etuna on siitä saadun tiedon helppo ja nopea käsiteltävyys ja tiedon kokoaminen. Haasteena on haastateltavan havainnoinnin vaikeus, kun haastateltava ja haastattelija eivät ole fyysisesti samassa tilassa. Esimerkiksi tauko puheessa voi merkitä monta asiaa. Haastateltava voi tehdä samalla jotain muita asioita tai yksinkertaisesti miettii vastausta. Haastattelija ei voi kuitenkaan tietää kummasta on kyse. (Hirsijärvi & Hurme 2000, 64.)

7.3 Aineiston analysointi

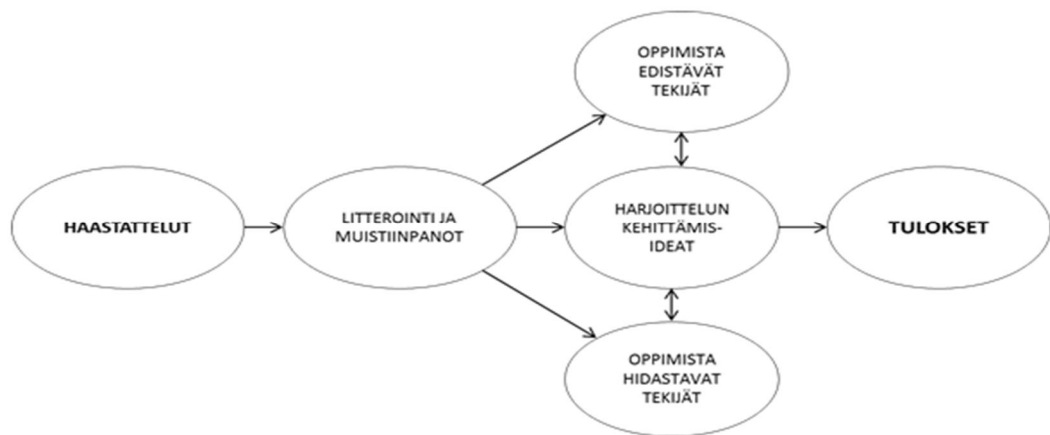
Hirsijärvi ym. (2004, 151-152) kuvaa kvalitatiivisen tutkimuksen perustaksi todellisen elämän kuvaamista ja todellisuuden moninaisuuden ymmärtämistä. Ei ole olemassa vain yhtä vastausta, vaan pohjalla on myös ymmärrys siitä, että jos jokin asia voi olla hyvä, se voi olla myös huono, eikä täydelliseen objektiivisuuteen voida tämän tyyppistä tutkimusta tehdessä mahdollisesti päästä lainkaan, sillä myös tutkijan mielipiteet vaikuttavat tutkimustuloksiin.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on yleistä käyttää aineistonkeruu menetelmänä haastatteluja, samoin kohderyhmän valitseminen satunnaisotoksen sijaan (Hirsijärvi ym., 2004, 151-155).

Opinnäytetyön analysoinnissa on käytetty apuna sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on erityisesti kvalitatiivisissa tutkimuksissa käytetty aineiston analysointimenetelmä, jossa tutkija analysoi tutkimuksessa saadun aineiston sisältöä. Analyysissä saatua aineistoa kuvaillaan monipuolisesti ja se voidaan jakaa eri kategorioihin analysoinnin helpottamiseksi. Suurin ongelma sisällön analyysissa on se, että analyysi on

pelkästään analysoijan subjektiivisen näkökulman varassa. (Tanskanen 2012.) Tarkkoja sääntöjä sisällön analyysin tekemiselle ei ole, vaan jokainen tutkimuksen tekijä voi itse jäsenellä tutkimusaineistoaan haluamallaan tavalla. Mitä erilaisia tapoja onkaan käytetty, päämääränä on luoda tutkimusaineistosta kattava, tiivistetty ja looginen kokonaisuus. (Aineiston analyysi deduktiivisena ja induktiivisena sisällön analyysinä 2002.)

Sisällönanalyysin sijaan voidaan puhua myös sisällön erittelystä. Aineisto hajotetaan pienempiin osiin (kategorioiksi), kuvaillaan näiden osien sisältöä ja tämän jälkeen palautetaan aineisto yhtenäiseksi selkeäksi kokonaisuudeksi. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006) Alla esitelty opinnäytetyössä käytettyä kategorisointimenetelmää.



KUVIO 1 Tulosten analysointi – kaavio

8 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Opinnäytetyöhön tehtyjen haastattelujen analysointi alkoi nauhoitetun tiedon litteroinnilla Word-tekstiksi. Tässä opinnäytetyössä sanasta sanaan kirjoittaminen ei ollut lopputuloksen kannalta merkittävää, joten haastattelut litteroitiin siten, että haastattelun kannalta vain olennaiset asiat litteroitiin kuten ne oli sanottu. Sen sijaan

täytesanoja ja ilmaisuja, kuten "niinku", "tai no", tai pidempiä miettimistaukoja ei välttämättä kirjattu ylös. Tällaisella tiivistämisellä ei opinnäytteen luotettavuuteen ollut vaikutusta. Haastattelut ja litteroidut tekstit käytiin kuitenkin useaan kertaan läpi jotta voitiin varmistua, ettei mitään olennaista jäänyt aukikirjoituksen ulkopuolelle (Oulun yliopisto 2003).

Haastattelujen analysointi alkoi huolellisella aukilukemisella, jolloin kirjattiin ylös kunkin opiskelijan harjoittelupaikka, mitä oppimista edistäviä ja sitä hidastavia tekijöitä harjoittelussa ja perehdytyksessä oli ja mitä perehdytyskeinoja oli käytetty. Haastattelujen purkaminen alkoi heti ensimmäisten haastattelujen jälkeen.

Kyselyn tuloksia analysoidessa on tärkeää pitää mielessä, että avoterveydenhuollon harjoittelu on ohjaajalähtöistä. Tällöin opiskelija saa ohjaajan, joka auttaa ja ohjaa opiskelijaa. Saaduissa vastauksissa näkyi selvästi, että perehdyttäjän ammattitaito ja rooli vaikutti paljon opiskelijan harjoittelukokemukseen ja perehdytyksen laatuun. Jauhiainen (1998, 9) sanoi opinnäytetyössään, että "Opiskelijat kokevat lähiohjauksen turvalliseksi ja sairaanhoitajan opetusmyönteisyys ja kannustavuus koetaan tärkeäksi."

Haastateltavien harjoittelupaikat olivat hyvin hajautuneita Jyväskylän yhteistoiminta-alueen laajuuden vuoksi, mutta oppilaiden vastaukset harjoittelun odotuksista, toteutuksesta ja perehdytyksen kehittämideoista olivat samankaltaisia. Seuraavissa kappaleissa on eritelty oppimista edistävät ja sitä hidastavat tekijät sekä kehittämisehdotukset.

8.1 Oppimista edistävät tekijät opiskelijoiden kokemina

Suurin osa opiskelijoista oli sitä mieltä, että opiskelijaperehdytys yksiköissä oli onnistunutta. Seuraavassa on esitelty oppimista edistäviä tekijöitä, jotka nousivat aineistosta esille.

Tärkeänä pidettiin sitä, että opiskelija tunsu itsensä tervetulleeksi harjoittelupaikkaansa. Oman perehdyttäjän lisäksi myös muut sairaanhoitajat, sekä koko työyhteisö mukaan lukien lääkärit, siivoojat yms. osallistuivat opiskelijan perehdyttämiseen ja ottivat opiskelijan huomioon. Näin opiskelija sai tehdä monipuolisesti eri asioita sekä kehittyä hoitajana.

...Kaikki lääkärit ja sairaanhoitajat ja muu henkilökunta oli kyllä tosi avuliaita ja kaikilta pysty kysymään.

...Myöskin ne muut saikkarit, jotka ei ollu mun omia ohjaajia ni ne sitten tarpeen vaatiessa niin tarjos mulle tilaisuutta päästä niinku niihin muihinkin mukaan.

...Jos tuli erilaisia tilanteita jossakin muualla sairaanhoitajalla, niin se kävi niinku, että haluisinko tulla kattomaan tämän ja tämän tilanteen, että vaikka mulla olikin tietty ohjaaja, niin mulle annettiin mahdollisuus olla muittenkin mukana.

Perehdytyksessä käytiin asioita läpi siten, että opiskelija pääsi osallistumaan yksikössään tapahtuviin asioihin monipuolisesti. Myös se, että opiskelija pääsi heti työhön kiinni, eikä aikaa tarvinnut viettää sivustakatsojana koettiin positiivisena asiana.

...Ja sitte ne oli tosi monipuolisia ne työtehtävät, että tuntui et kehittyi tosi paljon ihmisenä ja työntekijänä.

...Sain heti ohjausta ja tultiin esittelemään ja otettiin heti mukaan kaikkeen, ei jätetty ulkopuolelle.

...Just se, että siinä pääsi niin paljon ite tekemään ja näkemään ja kokemaan ja sattuu nyt olemaan sellainen ohjaaja joka tosiaan oli hyvin avoin ja otti niin kuin asiakseen sen, että mä pääsen ite oppimaan oikein käytännössä sitä hommaa, eikä vaan, että mä katon vierestä tai kuuntelen vierestä, että ihan parin päivän jälkeen sain olla puhelimessa ja ottaa asiakkaita vastaan ja ohjaaja oli siinä tietysti taustalla tukemassa.

Suhde perehdyttäjään oli hyvä ja asioista voitiin keskustella avoimesti. Opiskelijat tunsivat pystyvänsä kysymään apua, kysymään tarvittaessa kysymyksiä ja

keskustelemaan ohjaajansa kanssa ja käymään läpi asioita, mitä opiskelija jo osasi ja missä oli vielä kehitettävää. Avoimen, keskustelevan suhteen kautta opiskelija pystyi paremmin keskittymään niihin asioihin, joissa hänellä oli vielä kehitettävää, eikä aikaa kulunut opiskelijalle entuudestaan tuttujen asioiden läpi käymiseen.

...Silleen niinkuin kysymällä että mitä mä asioista tiesin ja mitä en tiennyt ja sitten ohjasi sitten sitä kautta.

...Pitkin matkaa tuli niitä tilanteita ja keskusteltiin ja aina tuli niinku uusia potilaita tai uusia tilanteita, niin keskusteltiin.

Perusasioiden oppiminen ja sairaanhoitajan työnkuvan selkiyttämistä pidettiin tähdellisenä asiana perehdytyksessä, sillä tätä kautta myös mahdollinen myöhempi työskentely yksikössä oli helpompi aloittaa.

...Sairaanhoitajan vastaanotto toiminta kuva selkeyty siinä mitä siihen kuvaan kuuluu ja mitä tavallaan niin kun pitää olla järjestyksessä ja tehdä sairaanhoitajan vastaanottotyötä, että ihan tälläisiä perusjuttuja.

Haastattelija: *Koetko että saamasi työkokemus ja perehdytys antoivat sinulle valmiudet toimia vastaanottotyössä?*

Haastateltava: *Kyllä ne anto valmiuksia, että ties ne perustehtävät ja ne vastualueet ja niinku tehtävät ja ne tarvittavat välineet ja mistä ne hakea, että kyllä pysty käymään siihen työhön käsiksi sen perehdytyksen perusteella.*

Perehdytyksen laadun lisäksi huomiota kiinnitettiin myös sen määrään ja hyväksi asiaksi koettiin myös se, että ohjaava työntekijä antoi informaatiota riittävästi, muttei kuitenkaan liikaa harjoittelun keston nähden. Positiivisena koettiin ohjaavan työntekijän kiinnostus opiskelijaa kohtaan ja vankka ammattitaito omassa työssään sekä sairaanhoitajan työnkuvan ja fyysisten tilojen selkeä esittely.

...(Ohjaaja) antoi ensin rauhassa kattoa ja sitten otti mukaan enemmän ja enemmän.

...Musta tuntui että sen mun ohjaaja oli niin kokenut, että kyllä se osasi perehdyttää.

...Ohjaaja osasi perehdyttää, oli erittäin ammattitaitoinen sairaanhoitaja. Kuunteli tarpeita ja oli tosi hyvä. Huomioitiin hyvin kaikki mitä osasin ja mitä en osannut ja kuunneltiin mun omia tarpeita.

...Joo käytiin kiertelemässä ja keskusteltiin siitä, että millainen se vastaanotto on ja mitä siihen sairaanhoitajan työhön oikein kuuluu ja millaisia potilaita siellä käy. Saatiin myös monipuolisesti tehdä, et olla tarkkailussa ja vastaanotolla.

8.2 Oppimista hidastavat tekijät opiskelijoiden kokemina

Haastatteluja tehtiin yhteensä 17:stä ja osalla opiskelijoista oli sitä mieltä, että perehdytys oli jossain suhteessa puutteellista. Suurimmalla osalla opiskelijoista oli samankaltaisia negatiivisia kokemuksia harjoittelupaikoistaan.

Joissakin harjoittelupaikoissa työyksikkö ei ollut opiskelijamyönteinen. Opiskelija ei saanut tarpeeksi aikaa oman perehdyttäjänsä kanssa tai perehdyttäjä ei ollut kiinnostunut opiskelijan ohjauksesta, yksikön ilmapiiri ei ollut opiskelijamyönteinen tai muut sairaanhoitajat eivät olleet halukkaita osallistumaan ohjaukseen.

...En tiedä kokisinko, että olisin saanut valmiudet, että vähän sellaista sekavaa kuitenkin, että lyhyt harjoittelujakso ja sitten mä pompin vähän siellä sun täällä ja mun oma ohjaaja jäi sitten sairauslomallekin, että siellä vastuutettiin opiskelijaa kyllä aika paljon.

...Henkilökunnan työilmapiiri oli niin kiree, ettei toisia työntekijöitä eikä opiskelijaa oikeen tervehditty.

...Se ilmapiiri oli ehkä vähän huono ja semmonen ei opiskelija myönteinen, että vaikutti sitten harjoitteluun se asia kyllä.

Perehdyttäjä oli kokematon tai perehdytystä ei saanut lainkaan. Perehdyttäjän kokemattomuus hoitotyössä koettiin vaikeuttavan vastaanottotyössä toimivan sairaanhoitajan toimenkuvaan sisälle pääsemistä. Haastateltavat opiskelijat kokivat myös jäävänsä lähes kokonaan vaille perehdytystä tai olevansa taakka työyhteisölle. Myös perusasiat, kuten fyysisten tilojen esittely jäi joidenkin opiskelijoiden mielestä uupumaan.

...Aika huonosti tavallaan osasi, kun juuri viime keväänä oli siirrytty JYTE:n alle, oli uudet tietokone-ohjelmat, niin ohjaaja ei ollut vielä itekkään niinku oppinu käyttämään niitä ja sillä meni hirveesti energiaa niinku itellään että se sai kirjattua ja sitten se mitä se kirjaamisen kanssa yritti ohjata niin se menikin sitten toisin päin.

...En saanut minkäänlaista perehdytystä. En toimitilojen esittelyä enkä yhtään mitään, ei nähty edes osastonhoitajaa.

...Se omaksi ohjaajaksi nimetty henkilö ei oikeastaan edes näyttäytynyt sen harjoittelun aikana.

Joissakin tilanteissa opiskelijoista myös tuntui, että he eivät päässeet osallistumaan haluamiinsa hoitotilanteisiin. Opiskelijoilla oli kokemus, etteivät he päässeet osallistumaan monipuolisesti harjoitteluyksikössään suoritettaviin hoitotoimenpiteisiin, vaikka sitä erikseen pyysivät.

...Kun kysyi, että jos pääsis mukaan, niin monesti oli vastauksena, että no ei tässä nyt ole mitään mitä sun kannattais tulla kattomaan, että tämmöstä, että ei mielellään otettu opiskelijoita niin mukaan.

Joissakin haastatteluissa tuli myös ilmi, että hoitajilla ei ollut yhtenäistä tietoa siitä, mitä opiskelija saa harjoittelunsa aikana tehdä ja mihin osallistua. Esimerkiksi puhelinvastaanottoon osallistumisesta oli moitteita.

...En päässy tekemään ehkä kaikkea mitä oli olisin halunnu, esimerkiksi en saanu vastata puhelimeen ollenkaan.

Harjoittelun ajankohdalla ei ollut merkitystä palautteiden annossa.

8.3 Kehittämisideoita ammattitaitoa edistävään harjoitteluun

Opiskelijat antoivat kehittämisideoita siihen, kuinka sairaanhoitajan vastaanottotyön opiskelijaperehdytystä voidaan kehittää. Opiskelijoiden mielestä tärkeää perehdytyksen parantamisessa on muun muassa se, että perehdyttäjille on annettava enemmän aikaa perehdyttää opiskelijansa, esimerkiksi keventämällä ensimmäisten perehdytyspäivien työtaakkaa.

...Ohjaaville sairaanhoitajille olisi enemmän aika tavallaan ihan perehdyttää, ottaa se opiskelija, että tahtoo olla, että sairaanhoitajat kun tekee sitä, arjessa siinä oman työ ohella, niin se tahtoo olla että jää sitä aikaa liian vähän sitten opiskelijalle. Sinä päivänä kun jos on opiskelija tullut, niin siinä kevennetään sitten ainakin osin muuta työtaakkaa.

Lisäksi yksiköillä on hyvä olla yhtenäinen linja perehdytyksensä suhteen, eli jokaisella on tieto siitä, mitä yksikössä tulee esitellä ja mikä on opiskelijan osaamistaso ennen harjoitteluun tuloa. Näin voidaan välttyä oppilaitoksen ja harjoittelupaikan välisiltä ristiriidoilta osallistumisen mahdollisuuksien suhteen esimerkiksi puhelinvastaanoton pitämisestä, eli siitä, mihin opiskelija saa osallistua ja mihin ei.

...Selkeämmät säännöt kaikille, mitä opiskelija saa tehdä ja mitä ei. Esim. Puhelimeen vastaamisesta, mun ohjaaja ei tienny et me saatais vastata siihen. Et jonkinlainen säännöstö siihen, et kaikki tietäis samat asiat.

...Työyhteisö olis valmistautunut opiskelijan tuloon ja se ohjaava työntekijä olis ensinnäkin sellanen ihminen joka haluaa perehdyttää ja että se ottais sen oppilaan heti vastaan ja kävis niitä tärkeitä asioita ihan siinä päivän aikana läpi.

...Mäkin olen aikuisopiskelija, ehkä niinku sitä, että mitä meiltä niinku vaaditaan siellä siinä on vähän sellanen ehkä pikkusen, että niinku missä vaiheessa kukin on menossa kun on niin monenlaista opiskelijaa että en mä sit tiedä, että oisko se vähän niinku semmosta, mihin vois vähän perehdyttää.

Opiskelijat pyysivät, että heitä kohdeltaisiin mahdollisina tulevina kollegoina ja puhuteltaisiin omalla etunimellä sen sijaan, että heitä kutsuttaisiin vain opiskelijoiksi. Myös koulutusta perehdyttämiseen, mitä ja miten asioita opiskelijan kanssa käydään läpi, toivottiin.

...Yksi tärkeä asia mielestäni on se, että opiskelijat otetaan hyvin vastaan ja niitä huomioidaan kollegoina siellä työpaikalla ja otetaan mukaan kaikkiin asioihin.

...Ne ohjaavat sairaanhoitajat niin ne sais siihen jonkinlaisen koulutuksen, tai sitten että siinä työyhteisössä kiinnitettäisiin enemmän huomiota että kun opiskelija tulee, niin mitenkä sitten opiskelija kanssa kannattaa käydä ja miten.

Eräs ehdotus oli myös, että harjoittelun loppuksi järjestetään opiskelijalle jonkinlainen koe, jossa käytäisiin läpi harjoittelun aikana opittuja asioita.

...No vois lopussa olla jonkinlainen koe. Että esim. mitä tälle potilaalle täytyy tehdä. Joko käytännön koe tai sit ihan kirjallinen.

Harjoittelussa olleet opiskelijat toivoivat, että vain opiskelijan ohjauksesta innostuneet sairaanhoitajat suorittavat perehdytystä eikä se ole pakollisena kaikille, sillä tällainen asetelma ei ole tarkoituksenmukaista niin opiskelijalle kuin ohjaavalle työntekijällekään. Ylipäätänsä ohjaavan työntekijän aloitteellisuus koettiin tärkeänä ja toivottiin, että ohjaaja ja muut työntekijät kutsuvat opiskelijan katsomaan monipuolisesti erilaisia hoitotyön toimenpiteitä. Ohjaavan työntekijän on hyvä valmistautua opiskelijan tuloon jo etukäteen.

8.4 Johtopäätökset

Haastattelun kysymykset oli pyritty muodostamaan niin, ettei niihin vastaaminen ollut vaikeaa. Useimmilla opiskelijoilla oli tuoreet muistikuvat omasta harjoittelustaan ja selkeä mielipide kysyttäviin asioihin. Koska hoitotyön opiskelijat näkevät monta erilaista työyksikköä opiskelujensa aikana, tulee heille kuva harjoittelupaikkojen heikkouksista ja vahvuuksista ja haastateltavat opiskelijat osasivat hyvin analysoida ja tuoda ilmi myös kehittämisideoita.

Haastattelujen perusteella voidaan sanoa, että opiskelijat olivat pääosin tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen ja heillä oli harjoitteluyksiköstään paljon hyvää sanottavaa. Perehdyttäjät olivat ammattitaitoisia ja päteviä sekä omassa ammatissaan, että perehdyttämisessä ja perehdytyksessä käytiin läpi harjoittelun ja oppimisen kannalta keskeisimmät asiat, jonka kautta opiskelijat saivat valmiuksia jopa niin pitkälle, että kokivat pystyvänsä myöhemmin myös työskentelemään varsinaisena työntekijänä yksikössä. Perehdyttäjien kanssa pystyi keskustelemaan hoitotyöstä ja siihen liittyvistä asioista.

...Ohjaaja oli tosi pätevä ja ammattitaitoinen ja oikein hyvä oli.

...Kyllä ne anto valmiuksia, että ties ne perustehtävät ja ne vastuualueet ja tehtävät ja ne tarvittavat välineet ja mistä ne hakea, että kyllä niinku pysty käymään siihen työhön käsiksi sen perehdytyksen perusteella.

Kuitenkin harjoittelupaikkojen käytänteissä on myös jonkin verran parantamisen varaa. Saatujen vastausten perusteella voidaan vetää se johtopäätös, että jo muutamalla yksikköjen toimintatapaa muuttavalla teolla on paljon myönteisiä vaikutuksia. Koska tämän opinnäytetyön tavoitteena oli antaa tietoa työyksiköille perehdyttämisen parantamiseksi, keskitymme tulkinnoissamme lähinnä näihin parannusehdotuksiin ja asioihin, joissa perehdytyksessä on vielä kehittämistä.

Opiskelijat puhuivat ilmapiiri ongelmista, jotka tulivat ilmi opiskelijakielteisenä käyttäytymisenä. Työyhteisön opiskelijamyönteisyys vaikuttaa opiskelijaan monella tavalla positiivisesti. Sen avulla opiskelija tuntee itsensä tervetulleeksi ja motivoi häntä oppimaan uutta, rohkaisee opiskelijaa toimimaan itsenäisesti ja tekemään päätöksiä sekä ottamaan kantaa myös perehdyttäjän ja koko työyksikön toimintaan. Usein onkin, että opiskelijalta toivotaan kannan ottamista ja työyksikön tapojen kommentointia, koska tätä kautta se voi kehittää omaa toimintaansa. Tämä ei kuitenkaan onnistu, jos ilmapiiri ei ole suotuista. Opiskelijakielteisellä ilmapiirillä on sen sijaan juuri päinvastaiset vaikutukset opiskelijaan ja tämän vuoksi yksiköissä on käytävä läpi niitä asioita, miksi opiskelijoita tulee ja mitkä ovat perehdyttämisen hyödyt. Näitä asioita on käyty läpi muun muassa tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa. On myös hyvä huomioida se, että yksikään hoitotilanne ei ole välttämättä liian vähäpätöinen opiskelijalle, joten osallistuminen, varsinkin silloin kun opiskelija tätä itse pyytää, tulee sallia aina kun tämä on mahdollista.

Jokaisella työntekijällä ei tule olla automaattisesti ohjausvelvollisuutta, vaan asioista keskustellaan työyhteisön sisällä avoimesti. Jos joku yksikön työntekijöistä on ehdottomasti sitä mieltä, ettei koe opiskelijan ohjausta mielekkääksi tai tuntee nykyisen työtaakkansa olevan liian suuri opiskelijan täysipainoiseen huomiointiin ja opiskelijan tarvitseman ohjauksen toteuttamiseen, ei häntä siihen pidä pakottaa. Työyhteisössä on oltava mahdollisuus kieltäytyä opiskelijaperehdyttämisestä ainakin sillä tasolla, ettei tarvitse olla henkilökohtaisena perehdyttäjänä. Esimiehen tehtävänä on mahdollistaa tämä. Koko työyhteisön kannalta on mielekkäämpää, jos ohjaavaksi työntekijäksi nimetään ihminen jolla on tiedot, taidot ja motivaatio opiskelijan perehdytykseen ja tarpeiden huomioimiseen.

Motivaatio perehdytykseen korjaa kuin itsestään se puuttumisesta johtuvia ongelmia, kuten esimerkiksi opiskelijan ylivastuuttamista, jättämistä sivusta seuraajaksi tai jopa kokonaan perehdyttämättä jättämistä. Perehdyttäjää ei saa jättää huomioimatta, vaan jokaisen perehdyttäjän on saatava ansaitsemansa palkkio ja arvostus tekemästään työstä. Yksikön resurssien mukaan perehdytyksestä saatu palkkio voi olla rahallinen tai muu palkkio, joka motivoi työntekijöitä perehdytykseen.

Tärkeäksi koettiin yksikön yhtenäiset tiedot perehdytyksen sisällöstä ja opiskelijan tieto- ja taitotason tuntemisesta. Yksikkökohtaiset säännöt esiteltävistä tiloista, vastaanottotyössä toimivan sairaanhoitajan toimenkuvasta ja yksikkökohtaisista erityispiirteistä tulisi olla jokaisella perehdyttävällä työntekijällä tiedossa. Näin voidaan varmistaa, että jokaisella opiskelijalla on yhtäläiset mahdollisuudet oppia harjoittelunsa aikana mahdollisimman paljon, eikä kallisarvoista opiskeluaikaa kulu epävarmuuteen niin ohjaavan työntekijän kuin opiskelijankaan puolelta. Tämän edistämiseksi yksikköjen on tehtävä yhteistyötä, jonka kautta tuloksia saavutetaan. Perehdytystä on arvioitava ja ongelmakohtiin puututtava. Kun yksiköiden välillä on päästy yhteisymmärrykseen siitä, mitä asioita perehdytyksessä on huomioitava laajassa mittakaavassa, on jokaisen suunniteltava vielä yksikkökohtaisesti perehdytyksensä sekä huomioitava oman yksikkönsä erityispiirteet ja perehdytyksen kannalta tärkeinä pidettävät asiat ja tuoda nämä asiat opiskelijaperehdytykseen. Tämä opinnäytetyö on osaltaan edistämässä näiden asioiden mahdollistamista ja tätä arviointityötä on jatkettava tulevaisuudessakin.

Opiskelijan saapumiseen on valmistauduttava etukäteen, jotta varsinkin harjoittelun alku sujuu mahdollisimman kitkattomasti ja opiskelijalle tulee tervetullut olo. Perehdytys suunnitelman avulla opiskelijoiden tuloon voidaan valmistautua paremmin, eli suunnitelman tekoa ei voida tässäkään kohdassa aliarvioida tai ohittaa.

Perehdyttäjälle on varattava työnsä puolesta riittävästi aikaa perehdyttää, ettei opiskelija jää heitteille tai joudu toimimaan ikään kuin osana työvoimaa. Tässä opinnäytetyössä on esitelty keinoja aikapulan hillitsemiseksi, joista ehkä helpoin toteutettava on järjestää opiskelijalle kaksi perehdyttäjää. Työyksiköiden on arvioitava, mitkä keinot soveltuvat heille parhaiten.

Esimiehen rooli perehdytyksen onnistumisessa on suuri. Esimiehen tehtävänä on mahdollistaa edellä mainittujen asioiden toteuttaminen ja niiden onnistuminen.

9 POHDINTA

Haastattelusta saadut tulokset olivat monessa suhteessa samassa linjassa teoriaosuudessa esiin tulleiden asioiden kanssa. Esimerkiksi ajanpuutteesta johtuviin ongelmiin viitattiin useassa lähteessä, kuten Työhyvinvointi avoterveydenhuollon työntekijän kokemana -opinnäytetyössä ja niihin törmättiin myös tässä opinnäytetyössä. Tässä mielessä opinnäytetyö ei tuonut juuri uusia näkökulmia perehdytykseen ylipäätään, sillä pääpaino oli perehdytyksen parantamisella ja keinoilla sen toteuttamiseen. Opinnäytetyö toi kuitenkin informaatiota perimmäiseen tutkimuskysymykseen eli siihen, millainen hoitotyön opiskelijan näkemys on saamastaan perehdytyksestä avoterveydenhuollossa.

9.1 Opinnäytetyön merkitys opiskelijaperehdytyksessä

Tällä opinnäytetyöllä on merkitystä paikallisesti niille työyksiköille joissa haastateltavat opiskelijat tekivät harjoittelunsa sekä koko Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveyskeskuksille, sillä toimeksiantajan kautta saadut tulokset voivat saavuttaa nämä työyhteisöt. Opinnäytetyön perimmäinen ajatus ja tarkoitus toteutui, mutta on kiinni toimeksiantajasta sekä eri yksiköiden työntekijöistä, kuinka paljon he haluavat käyttää aikaa ja resursseja opinnäytetyössä esille tulleiden asioiden pohtimiseen ja perehdytyksen kehittämiseen.

Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantajan toiveesta parantaa Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveyskeskuksen terveysasemien opiskelijaperehdytystä sekä yhdenmukaistaa sitä. Teoriaosan avulla haluttiin tuoda esille etenkin perehdytykseen sekä opiskelijan ja sairaanhoitajan osaamisvaatimukseen liittyviä asioita, jotka voisivat helpottaa löytämään ratkaisuja perehdytyksen haasteisiin. Haastattelulla sen sijaan tuotiin esiin niitä asioita, jotka opiskelijoiden mielestä tällä hetkellä vaatisivat lisää huomiota perehdytyksessä.

Teoriaosaan syvennyttiin lähdekirjallisuuden, eli esimerkiksi opinnäytetöiden, artikkeleiden ja verkkojulkaisuiden avulla, jonka myötä tietous käsiteltävästä asiasta syventyi ja haastattelut pystyttiin suorittamaan. Haastatteluun pyydettiin opiskelijoita, jotka olivat suorittaneet harjoittelunsa jossakin yhteistoiminta-alueen terveysasemista ja jotka olivat olleet harjoittelussa keväällä tai syksyllä 2011. Opinnäytetyön tekijät haastattelivat iltapäivin ja iltaisin ja kaikki haastattelut tallennettiin nauhurille. Haastattelut litteroitiin niiden analysoinnin helpottamiseksi ja saatuja tuloksia jaettiin eri kategorioihin, oppimista edistäviin asioihin, oppimista hidastaviin asioihin ja kehitysideoihin. Laadullista tutkimusta ja sisällönanalyysia apuna käyttämällä aineistosta rakentui kokonaisuus, josta lopulta vedettiin johtopäätökset. Tulosten perusteella voitiin todeta, että perehdytys yksiköissä oli pääosin hyvää, joissain yksiköissä perehdytys koettiin osittain puutteelliseksi ja yksittäisissä yksiköissä hyvin puutteelliseksi.

Päätyminen puhelinhaastatteluun tapahtui jo työn alussa ja tämä osoittautui nopeaksi tiedon keräämisen muodoksi. Haasteena puhelinhaastattelussa oli se, että haastateltava ei välttämättä pystynyt vastaamaan haastatteluun juuri silloin ja hän saattoi pyytää soittamaan myöhemmin uudestaan. Myös haastateltavan ympärillä tapahtuvat asiat vaikuttivat mahdollisesti haastattelutilanteeseen siten, ettei hän pystynyt keskittymään haastatteluun samalla tavoin, kuin esimerkiksi kasvokkain tapahtuvassa haastattelussa. Näitä ongelmia ilmaantui siitä huolimatta, että haastateltavat olivat saaneet etukäteen tiedon haastattelun ajankohdasta. Haastateltavat eivät myöskään aina heti tienneet mistä haastattelussa oli kysymys, vaan vasta asian selvittämisen jälkeen muistivat saaneensa kyseisen sähköpostin.

9.2 Opinnäytetyön eettisyys

Vaikka tähän opinnäytetyöhön haastateltujen opiskelijoiden lukumäärä on suhteellisen pieni, on tässä käytetty ns. eliittiotantaa. Tällöin haastateltaviksi on valittu henkilöitä, joilta oletetaan saavan parhaiten tietoa tutkittavasta aiheesta.

Opinnäytetyön aihe on pyritty valitsemaan eettisiä periaatteita noudattaen eli tässä tapauksessa on haluttu parantaa opiskelijoiden harjoittelukokemuksia ja toisaalta taas helpottaa ja parantaa ohjaajien työtä, on tärkeää pitää yllä luottamusta myös haastattelujen vastauksia käsiteltäessä.

Tätä opinnäytetyötä tehdessä ja haastattelujen vastauksia arvioidessa on keskusteltu paljon eri vastausten sisällöistä ja vivahteista. Yhtenä vaikuttavana tekijänä tulosten tulkinnan luotettavuuden kannalta oli se, että opinnäytetyön tekijät ovat myös itse hoitotyönopiskelijoita ja olleet monissa harjoittelupaikoissa, joten mielipiteitä opiskelijaperehdytyksestä on ehtinyt syntyä ja nämä mielipiteet ovat voineet osaltaan vaikuttaa tulkintojen tekoon. Molempien haastatteluja suorittaneiden mielipide on otettu huomioon ja vastauksista on tehty yhteiset tulkinnat, jolloin väärin tulkitsemisen mahdollisuus pienenee.

Opiskelijoilla, jotka olivat työskennelleet avoterveydenhuollon harjoittelupaikassaan harjoittelujaksonsa päätyttyä, saattoivat alitajuntaisesti antaa harjoitteluajastaan todellisuutta myönteisemmän kuvan myöhempien, kenties parempien, kokemusten perusteella. Haastateltavat toivat itse tämän asian haastattelun aikana ilmi.

9.3 Katse tulevaan

Tulevaisuudessakaan ei tulisi unohtaa perehdytyksen arvioimisen tärkeyttä. Arvioimalla perehdytystä tasaisin väliajoin saadaan ajantasaista tietoa perehdytyksen toimivuudesta ja vaikuttavuudesta parantaakseen ei ainoastaan opiskelijoiden viihtyvyyttä ja oppimista, vaan myös tulevien terveydenhuollon ammattilaisten osaamisen varmistamista.

Jatkuva arviointi, joka tässä opinnäytetyössä harjoittelupaikkoina olleissa terveyskeskuksissa oli käytössä, on yksi arvioinnin keräämisen mahdollinen muoto. Tämän kaltaisia laajempia katsauksia on hyvä olla tasaisin väliajoin. Tässä opinnäytetyössä käytettyä haastattelukaavaketta ja haastattelumenetelmää voidaan

käyttää myös muiden terveydenhuollon harjoittelupaikkojen perehdytyksen arviointiin, jolloin saadaan tietoa myös muiden alojen opiskelijaperehdytyksen onnistumisesta ja vaikuttavuudesta.

10 LÄHTEET

Ahonen, N & Utoslahti, S. 2009. Sairaanhoidajan itsenäinen vastaanotto Haartmanin sairaalan yhteispäivystyksessä. Hoitajien näkemyksiä tehtävästä ja sen edellyttämistä valmiuksista. Opinnäytetyö. Diakonia- ammattikorkeakoulu. Hoitotyönkoulutusohjelma.

Aineiston analyysi deduktiivisena ja induktiivisena sisällön analyysinä. 2002. Viitattu 16.1.2012. <http://herkules.oulu.fi/isbn9514268741/html/x930.html>.

Bratlie, K., Engelberg, O., Mngoma, P. 2007. Työhyvinvointi avoterveydenhuollon työntekijän kokemana. Opinnäytetyö.

Elovainio, M., Kaarlela-Tuomaala, A., Keinänen, M., Kokkinen, L., Laine, M., Suomi, R. Valtanen, E. 2011. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010 : kahden vuosikymmenen kehityskulku. Helsinki: Työterveyslaitos.

Goman, R. 2005. Työhön perehdyttäminen ja työn opastus, tapausesimerkkinä Puukeskus Oy. Opinnäytetyö. Oulun seudun ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu. Viitattu 20.10.2011.
http://www.oamk.fi/amok/pro_forma/Risto_Goman_05.pdf

Hagman, N. & Rimo, K. 2010. Hyvä perehdytys henkilöstön voimavarana – perehdytysoppaan laatiminen Kymenlaakson keskussairaalan synnytysvuodeosastolle. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, hoitotyön koulutusohjelma. Viitattu 16.11.2011.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20956/Rimo_Kati1.pdf?sequence=3

Heinonen, R., Ikonen, M. & Rantakangas, T. 2007. Hoitotakuun tuomat muutokset Sairaanhoidajan työssä Oulun kaupungin terveysasemilla sairaanhoitajien arvioimana. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu, DIAK pohjoinen Oulu, hoitotyön koulutusohjelma. Viitattu 15.11.2011.

http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Oulu2007/973499_Oulu_Heinonen_Ikonen_Ran_takangas_07.pdf

Hirsijärvi, S & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu, teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10.p., uud.p. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.

Hirvonen, A. Oulun yliopisto, Pikkupianisteista musiikin ammattilaisiksi: Solistisen koulutuksen musiikinopiskelijat identiteettinsä rakentajina, 4.2. Tutkimusaineiston kokoaminen ja analyysi. 2003. Viitattu 7.2.12
<http://herkules oulu.fi/isbn9514269365/html/x269.html>

Ikola, S. 2010. Perehdyttäjän rooli perehdyttämisessä. Opinnäytetyö. Vaasan ammattikorkeakoulu, hotelli- ja ravintola-ala. Viitattu 21.11.2011.
http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/14400/Ikola_Satu.pdf?sequence=1

Jauhiainen, M. Omapotilas ja opiskelija- ohjatun harjoittelun malli. Mikkelin ammattikorkeakoulu. 1998. Mikkeli.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, hoitotyön koulutusohjelma opintojaksokuvaus. 2012. Viitattu 16.9.2011, 9.4.2012.
https://webas.intra.jypoly.fi/pls/asio/asio_ectskuv1.kurssin_ks?ktun=SHZ8W400&knro=&noclose=%20&lan=f

Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveyskeskus organisaatio. 2011. Viitattu 15.11.2011.
http://www.jyvaskyla.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/jyvaskyla/embeds/49358_JYTE_organisaatio_1_1_2011_laaja_jyte_vari.pdf.

Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveyskeskussairaalat. 2012. Viitattu 7.2.2012

<http://www.jkl.fi/sote/terveys/keskussairaala>

Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveyskeskus. Viitattu 28.3.2012.

<http://www.jyvaskyla.fi/terveys>

Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveyskeskus, terveysaseman vaihtaminen. 2012.

Viitattu 7.2.2012 <http://www.jyvaskyla.fi/terveys/terveysasemat>

Kelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksen tekijäksi. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.

Lahden ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveydenhuollon oppilaitos, hoitotyön koulutusohjelma. Viitattu 16.9.2011. <http://www.lamk.fi/material/opsa04stl.pdf>

Liukko, S. & Perttula, S. 2010. Opinnäytetyön raportointi.

http://www.jamk.fi/download/27435_Raportointiohje.pdf

Lähteenmäki, R. Sjösten, M. 2009. TY:n lääketieteen hajautettu koulutus ja moniammatillinen tiimityö Porin opetusterveyskeskuksessa. Turun yliopisto. 22.10.2009. Viitattu 17.9.2011.

www.med.utu.fi/yleislaak/oav/Ritva_Lahtenmaki_Marju_Sjosten_-_Laaketieteen_hajautettu_koulutus_opetusterveyskeskuksessa.pdf

Miettinen, M., Kaunonen, M., Peltokosti, J. & Tarkka, M. 2009. Laadukas perehdyttäminen Osa 2. Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. Hallinnon tutkimus, hallinnon tutkimuksen seura 28, 76-83.

Miettinen, M., Kaunonen, M. & Tarkka, M. 2006. Laadukas perehdyttäminen Osa 1. Hoitotyön perehdytyksen perusta. Hallinnon tutkimus, hallinnon tutkimuksen seura 25, 63-70.

Mykrä, T. 2002. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä - työssäoppiminen ja arviointi työyhteisön arjessa. Euroopan Sosiaali Rahasto. Educa-instituutti. Helsinki: Trio-Offset.

Nives, A. 2009. Harjoittelijan perehdytys ja perehdytyksen kehittäminen - case: Jyväskylän Kongressikeskus Oy. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, liiketalous. Viitattu 16.11.2011.

https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/2545/Nives_Aapo.pdf?sequence=1

Opetusministeriö. 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopintopisteet. Opetusministeriön työryhmänmuistioita ja selvityksiä. 2006, 24.

Oulun yliopisto, 4.2 Tutkimusaineiston kokoaminen ja analyysi. 2003. Viitattu 14.3.2012 <http://herkules oulu.fi/isbn9514269365/html/x269.html>

Potilas kuljettajan paikalle, POTKU-hanke. 2010-2012

Viitattu 21.11.2011 <http://www.potkuhanke.fi/fi/terveyshyotymalli>

RAMPE-hanke; Rautaisia ammattilaisia perusterveydenhuoltoon –alkuselvitysten tuloksia. 2012. Viitattu 7.2.2012

<http://www.ksshp.fi/public/default.aspx?nodeid=34661&culture=fi-FI&contentlan=1>

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 16.1.2012. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>

Siltala, A. 2005. Perehdytysohjelma sairaanhoitajalle Keski-Suomen sairaanhoitopiirin terveyskeskusten yhteiseen keskitettyyn päivystykseen. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, hoitotyö.

Tanskanen, A. Sisällön analyysi hoitotieteessä. Viitattu: 16.1.2012.

<http://www.uta.fi/laitokset/hoito/wwwoppimateriaali/luku5e.html>

Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

11 LIITTEET

Liite 1. Haastattelun kysymykset

- *Missä yksikössä olit harjoittelussa ja milloin?*
- *Ottiko ohjaava työntekijäsi/työyhteisösi sinut myönteisesti/negatiivisesti vastaan? Miten tämä tuli ilmi?*
- *Osasiko ohjaava työntekijä perehdyttää? Miksi/miksi ei?*
- *Mitä mieltä olit perehdytyksestä ja sen sisällöstä? Kuvaile vapaasti.*
- *Koetko että saamasi käytännön työkokemus ja perehdytys antoivat sinulle valmiudet toimia vastaanotto työssä? Miksi/miksi et?*
- *Miten perehdytystä voidaan mielestäsi kehittää?*
- *Millainen kuva harjoittelustasi jäi? Miksi?*