

Innostu vanhustyöstä- hanke

2021-2023



Hankkeen tuloksena

Opiskelijaohjauksen Ohjataan yhdessä- ohjausmalli

Kuvataan opiskelijan, opettajan, ohjaajan ja työyhteisön sekä esihenkilön tehtävät opiskelijoiden sujuvan ja laadukkaan harjoittelun toteutumiseksi. Opiskelijaohjauksen mallin sisältö rakentui työyksiköiden henkilöstöltä opettajilta ja opiskelijoilta saatujen ideoiden pohjalta. Mallissa huomioidaan erityisesti maahanmuuttajataustaiset ja tukea tarvitsevat opiskelijat. Malliin on sisällytetty koulutusosio, joka sisältää tekstiä, videoita, animaatioita, sarjakuvia, oppaita. aiheina mm.

- kannusta keskusteluun ja suomen kielen käyttöön (ohjaaja)
- ohjaaminen ja reflektointi (ohjaaja)
- opettele työhön liittyviä sanoja (opiskelija)
- kulttuuristen ristiriitojen puheeksi ottaminen
- millaista osaamista tarvitset ohjatesasi opiskelijoita(ohjaaja)
- 10 vinkkiä selkokielellä puhumiseen (ohjaaja)
- mentorointi ohjaajan tukena (työyhteisö)
- kieli- ja kulttuuriosaaminen (opettaja)
- perehdyttäminen (työyhteisö)

Malli on kuvattu paperiversioon ja koulutusosio on Thinglink oppimisalustalla. Koulutusosiota voi käydä lukemassa linkin kautta itselle sopivaan aikaan. Mallia pilotoitiin (koulutusosio ei ollut mukana) kahdessa hankkeen pilottiyksikössä. Kokemuksia mallista kerättiin haastattelulla opettajilta opiskelijoilta, esihenkilöiltä ja ohjaajilta.

Pilotoinnin kokemukset opettajalta:

- 2 opettajan tuki työpaikalla osoittautui pilotissa tärkeäksi
- muikin kuin S2 opettaja vieraskielisen opiskelijan oppimisen tukemiseksi, varsinkin jos on haasteita kielen oppimiseksi
- Erityisopettajan tuki on myös tärkeä opiskelijan oppimisen tukemisessa harjoittelussa



Esihenkilöiden ja ohjaajien kokemuksia mallista

"Opettajan yhteistyö hiljaista"

"palautteen antamiseen ja kannustamiseen kiinnitti huomiota"

"esihenkilö tiedosti ajankäytön tarpeellisuuden, mutta sitä ei ollut"

"selkeä yksikertainen malli, ei liikaa hienostelua, helppo lähteä toteuttamaan"

"valmistautuminen opiskelijan tuloon tärkeää ja tähän panostettiin; opiskelijat näkevät ohjaajat, tutustuminen työyksikköön"

aikaa ei ollut opiskelijaohjaukseen; mallissa kaikki ei toteudu kuten on kuvattu

pystyi hyödyntämään ohjausmallia; asiat purettu osiin- jäsentää opiskelijaohjausta, miten opiskelijat tulevat harjoitteluun, opettajan tavoittaminen haasteellista "

-Thinglink oppimisalusta-
voi käyttää tietokoneelta tai mobiililaitteelta-
koulutusmateriaalit ovat tægien alla-



Hankkeen tuloksena

Brändikysely

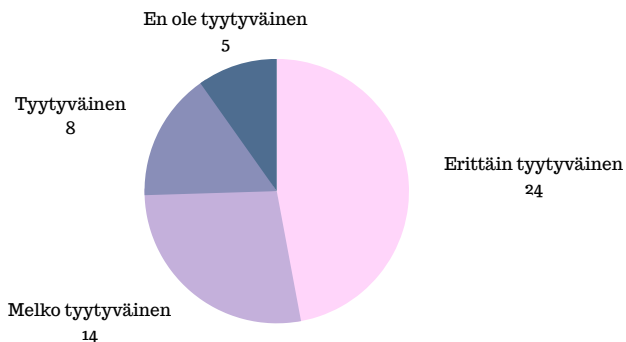
Kyselyn tarkoituksena oli selvittää vanhustyön kiinnostavuutta opiskelijoiden keskuudessa. Kysely kohdennettiin niille opiskelijoille, jotka olivat suorittaneet harjoittelun vanhustyön yksiköissä.

Tutkimus toteutettiin kesä-elokuun 2022 aikana sähköisellä Forms- ohjelmalla. Kyselylomakkeen linkkiä jaettiin sähköpostin välityksellä vanhustyön yksiköissä harjoitteluissa oleville opiskelijoille. Lisäksi opettajat jakoivat kyselylinkkiä kouluilla opiskelijoille. Kyselyyn pystyi vastaamaan mobiililaitteella tai tietokoneella. Vastauksista ei selviä harjoittelupaikka eikä vastaajan henkilöllisyys.

Vastauksia saatiin yhteensä 51.
 Vastaajista 37 opiskelee lähihoitajaksi ja 14 sairaanhoitajaksi.

Vastaajista 30 oli suorittanut harjoittelujakson kotihoidossa, 14 yksityisessä palvelukodissa ja 7 Kainuun soten hoitokodissa. Harjoittelujakso suoritettiin oppisopimuksella (23 vastaajaa), koulutussopimuksella (22 vastaajaa) ja opinnollistamalla (6 vastaajaa/sairaanhoitajaa).

Tyytyväisyys saatuun harjoittelun ohjaukseen



- 28 % vastaajista vastasi olevansa melko tyytyväinen saamaansa ohjaukseen ja heistä enemmistö (93%) vastasi ohjaajien suhtautuvan työhönsä positiivisesti
- 48 % vastaajista vastasi olevansa erittäin tyytyväisiä saamaansa ohjaukseen ja heistä 84% ajatteli voivansa työskennellä valmistuttuaan vanhustyössä

vastaajat, jotka eivät voi ajatella työskentelevän valmistuttuaan vanhustyössä, heistä suurin osa oli sairaanhoitajia



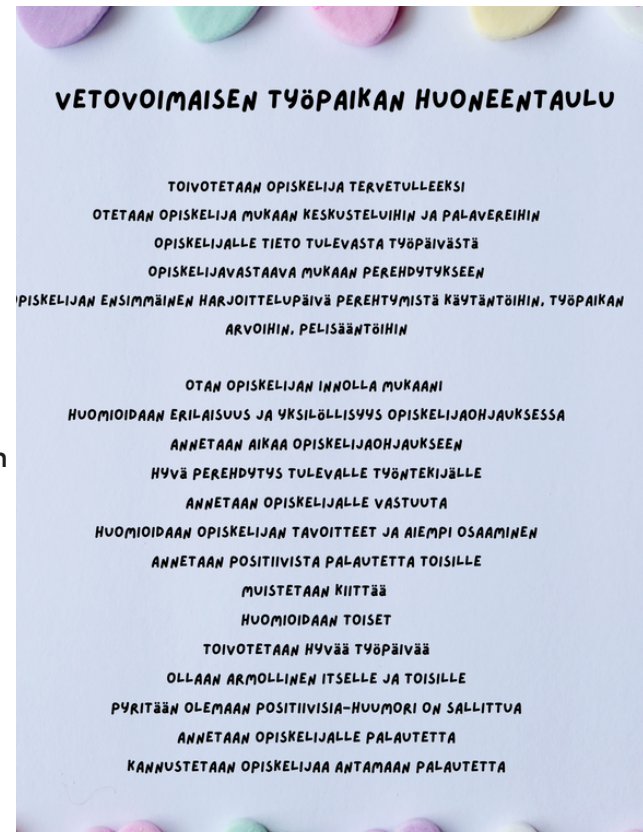
Hankkeen tuloksena

Työntekijöillä paremmat valmiudet ohjata opiskelijoita

Hanketyöntekijät ovat käyneet ikäihmisten palveluiden yksiköissä säännöllisesti koko hankkeen ajan; tulevaisuuskävelyt, työpajatyöskentelyt ja mallin jalkauttaminen. Työpaikkakäyntien tavoitteena on ollut osallistaa työntekijöitä ja saada heidät tuomaan esille positiivista kuvaa vanhustyöstä. Kainuun hyvinvointialueen suunnittelija on tehnyt aktiivista työtä työpaikkaohjaajien ja esihenkilöiden kanssa opiskelijaohjaukseen sitouttamisen, hyvien käytäntöjen ja positiivisen vanhustyön lisäämisen tiimoilta mm. hva:n alueen kotihoidon lähihoitajien työpaja, esihenkilöiden sitouttaminen opiskelija-asioihin, esihenkilöiden perehdyttäminen mentorointiin, lähihoitajan haastattelu/somepäivitys.

Hva:n hankkeen projektiryhmä tarkasteli laajemmin hankkeen toimenpiteitä työelämän tarpeiden näkökulmasta, pohti hankkeen tuloksien käyttökelpoisuutta sekä jalkauttamismahdollisuuksia yhdessä suunnittelijan kanssa. Ikäihmisten palveluiden johtoryhmässä suunnittelija kävi kertomassa hankkeen etenemisestä kaksi kertaa. Lisäksi hankkeesta on tiedotettu hva:lla opiskelijatyöryhmän ja opiskelijatyön tiedotteen kautta.

Pysyviksi tuotoksia ovat Youtuben Podcastit vanhustyön eri aiheista kuten "moninaisuus työyhteisössä", "kokemuksia arvostavasta vanhustyöstä", "kulttuuri- ja kielitietoisuus". Somepäivityksiä on tehty positiivisen vanhustyön edistämiseksi sekä hankkeen toimenpiteiden esille tuomiseksi.



Lähihoitajien työpajan tuotos "Vetovoimaisen työpaikan huoneentaulu"

Ohjausmallin jalkautetaan kaikkiin ikäihmisten palveluiden yksiköihin; hoivakodit ja kotihoito. Osallistujia näissä on ollut helmikuun loppuun mennessä 73. Paikalla on ollut sairaanhoitajia, esihenkilöitä ja lähihoitajia.

Hankkeen tuloksena

Mentorointi ohjaajan tukena

10 kotihoidon työpaikkaohjaa on käynyt 5 pv:n Mentorointi-koulutuksen hankkeen tuella. Kokeiltiin keväällä -22 ryhmämentorointina pilottiyksikössä, tästä ei tuloksia. Mentoroinnin tavoitteena on työpaikkaohjaajan (aktori) ammatillinen kasvu ja kehitys. Mentorointi on tavoitteellista ja siinä lähtökohtana on aktorin tarpeet ja haasteet ohjauksessa. Hankkeen ohjausmallin koulutusosioon on sisällytetty tietopaketti mentoroinnista. Tietopaketin tavoitteena on kannustaa työyksiköitä käyttämään mentorointia osaamisen kehittämiseen ja erityisesti opiskelijoiden ohjaamisen opetteluun. Mentorointi tukee ohjaajaa ohjaustehtävässä.



Mentorointi- koulutus

"Laittoi ajattelemaan omia toimintatapoja, Hyviä vinkkejä ohjaukseen ja palautteen antamiseen. Suosittelisin koulutusta kaikille, jotka työssään mentoroivat opiskelijoita tai uusia työkavereita. Koulutus antaa hyviä vinkkejä miten toimia hyvänä mentorina."

Mentoroinnin hyödyt

Opiskelijaohjaus

tarvitaan osaamista

haasteelliset ohjaustilanteet

erilaiset opiskelijat

vaativa tehtävä

tunne yksin jäämisestä
opiskelijan kanssa



Mentorointi

mentoroinnissa on mahdollisuus pysähtyä toisen ihmisten kanssa reflektomaan molempien kokemuksia ja oppimaan niistä

mentoroinnin avulla tunnistetaan ja vahvistetaan omaa osaamista opiskelijoiden ohjaamisessa

aktorin taito reflektoida on keskeistä oppimisen kannalta

on tärkeää olla tietoinen omista tavoistaan toimia erilaisissa tilanteissa ja pystyä arvioimaan niitä

kokeneemman ohjaajan tuki aloittelevalla ohjaajalle

Mentorointia voi hyödyntää moneen eri teemaan kuten
uusi työntekijä
esihenkilön tuki

Johtopäätökset

Opiskelijoiden kiinnostumiseen vanhustyötä kohtaan on keskeistä kiinnittää huomiota vetovoimaisen työntantajamielikuvan rakentamiseen. Työntantaja imagon rakentamisessa opiskelijoiden harjoitteluissa keskeisiä tekijöitä ovat opiskelijaohjaus, työn sisältö ja rekrytointi, kts kuva.

Hankkeen brändikyselyssä opiskelijoilta kysyttiin mielikuvaa vanhustyöstä ennen harjoittelua ja harjoittelun jälkeen. Osa vastaajista kuvasi mielikuvaansa vanhustyöstä ennen harjoittelua mielenkiintoisena, mielekkäänä, merkityksellisenä, tärkeänä, työtä pidettiin raskaana ja asiakkaita huonokuntoisina, osalla ei ollut minkäänlaista mielikuvaa.

"Melko realistinen kuva. Mutta toisaalta olen harjoitteluiden ja töiden kautta positiivisesti yllättynyt vanhustyöstä."

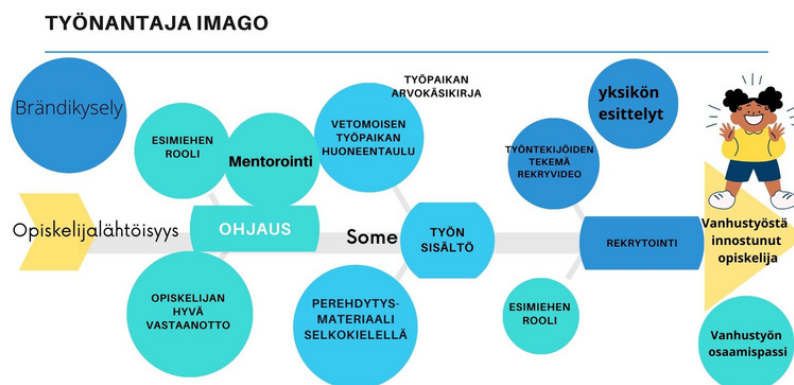
"Hieman oli ennakkoluuloja johtuen uutisoinnista esim. Tv:ssä ja lehdissä. Puoli tuttu oli kuitenkin opiskellut alaa aikuisena ja tykkäsi kovasti. Se innosti kovin minua. Kiire pelotti."

Työntantaja kuva lähtee muodostamaan siinä vaiheessa kun opiskelija saapuu työyksikköön. Työyksikkökäynnillä tuli esille, että nuoret suhtautuvat työhön erilailla kuin aikaisempi sukupolvi. Työ ei ole näyttäyty enää niin tärkeältä kuin vapaa-aika ja harrastukset. Opiskelijälähtöisyys on opiskelijoiden erilaisten elämän tilanteiden ja lähtökohtien huomioon ottamista harjoittelussa. Opiskelijoiden erilaiset tavat oppia, puutteellinen suomen kielen taito, nuorten kokemattomuus vanhusten kohtaamisesta ja eri kulttuuritaustat tuovat omia haasteita ohjaustilanteeseen. Työpaikkaohjaajat mainitsivat usein hanketapaamisissa ,että olisi hyvä tietää näistä asioista harjoittelun alussa. Ohjausmallissa opiskelijan kohdalla kannustetaan opiskelijaa kertomaan tuen tarpeesta tai muista asioista, koska opettaja ei voi niitä kertoa.

Ohjauksella on merkittävä rooli siinä kuinka opiskelija kokee vanhustyön. Brändikyselyn vastauksista muuttuneeseen mielikuvaan vanhustyöstä vaikuttivat työnhaastavuus ja monipuolisuus (16), muu (18), harjoittelupaikan ohjaaja (13), työpaikan ilmapiiri (20), vanhusten kohtaaminen (21). Työpaikoilla on siis hyvä kiinnittää huomiota työpaikkaohjaajan myönteinen asenteeseen , työilmapiiriin, opiskelijan hyvään vastaanottoon ja kohteluun. Esimiehen rooli on merkittävä mm. työajan järjestämisessä opiskelijoiden ohjaamiseen, opiskelija palautteiden käsittelyyn työyhteisössä ja näin se haluttiin sisällyttää ohjausmalliin työyhteisön kohtaan. Työn sisältö liittyy vanhustyön kiinnostavuuteen ja sitä kysyttiin myös opiskelijoilta brändikyselyssä.

Saattohoito, lääkehoito,asukaskeskeinen/lähtöinen työote, elämänmittainen oppiminen, ikääntyvien "omannäköinen" elämä Ihmissyys, elämänhistoria, asiakkaiden persoonallisuus, opastaminen, auttaminen, rinnalla kulkeminen, arvokas ja mielekäs elämä, muistisairaat, lääkehoito, kuntoutus, toimintakyvyn tukeminen sekä lääkehoito. Sosiaalinen kanssakäyminen asiakkaiden kanssa. Ihon hoitaminen. Ei oikein mikään. Työssä tuntee olevansa hyödyksi

-Kotihoidon kehittäminen, ikäihmisten toimijuuden tukeminen -> vanhukset objektista subjektiksi Vanhusten hyvinvointi Vanhusten hyvinvointi Kokonaisvaltainen hoito.



(mukailtuna Aula&Heinonen, 2002)

 Voisiko tässä olla vastaus vanhustyön kiinnostavuuteen?

Työpajan aiheena Opiskelijaohjaus ja opiskelijat nähdään arjen voimavarana ja rekrytoinnin perustana- miten edistämme tätä? Mikä minua innostaa vanhustyössä ja miten sitä välitän opiskelijoille?

Edellytykset ja hyödynnettävyys

Kun pilotoinnissa sekä työyksikkökäynneillä tuli esille, että aikaa ei ole välttämättä järjestetty opiskelijaohjaukseen ja ohjaustehtävä on vaativaa on hyvä jatkossa työyksiköissä käydä keskustelua siitä miten tätä asiaa kehitetään ja varmistetaan laadukas ohjaus. Hankkeessa kehitetty ohjausmalli on työelämälähtöinen ja se jää pysyväksi malliksi Hva:lle. Mallia hyödyntämällä, kysymällä palautetta opiskelijoilta, suorittamalla muita ohjaajakoulutuksia voidaan ylläpitää ja kehittää hyvää opiskelijaohjausta. Perehdytysmateriaalit (myös selkokielisyys huomioiden) ja yksiköiden esittelyiden ajantasaisuus on hyvä huomioida yksiköissä. Someviestintää on kehitettävä tavoittamaan nuoria ja pitämään yllä hyvää mainetta vanhustyöstä. Suosittelen jokaisen yksikköön somevastaavan nimeämistä. Hankkeen pilottiyksiköissä pidettyjen työpajojen hyvien kokemusten myötä tällaista työskentelyä olisi hyvä jatkaa vaikkapa esihenkilön vetäminä.

Mentoroinnin sisällyttäminen ohjausmalliin on mielestäni onnistunut kokonaisuus. Mallista saa hyvät perustiedot mentorointisuhteen aloittamiseen ja lisätietoa mentoroinnista tarvittaessa. Esihenkilö voi käydä työntekijän kanssa keskustelua siitä hyötyisikö hän mentoroinnista ja työntekijä voi itsekin toivoa mentoria itselleen. Edellytyksenä tälle on, että mentoroinnista kerrotaan uusille ohjaajille ja työntekijöille. sekä esihenkilön mahdollistaa mentorointisuhteen toimivuuden. Hvalla mentorointi on eräs osaamisen kehittämisen muoto ja siihen on olemassa valmiit lomakkeet, joten aloittaminen on helppoa eikä se vaadi erityisiä resursseja.

Nuoret opiskelijat tarvitsevat tukea työhön hakeutumisessa. Tähän hankkeessa etsittiin hva:n suunnittelijan toimesta ratkaisua suunnittelemalla "Kohti työpaikkaa" esite, jossa opiskelija saa perustiedot työyksiköstä työntekijän ja esihenkilön kertomana, tietoa työelämän pelisäännöistä ja tietoa työhön saapumisesta sekä tarvittavista aisoista rekrytoijan kertomana. Työyksiköt voivat halutessaan käyttää esitettä pohjana omalle esittelylleen.

Vastuuta ottamalla ohjaat ohjausmallin mukainen harjoittelu ei ole vielä levinnyt tarpeeksi hva:lla. Tähän on hankkeessa etsitty ratkaisua laatimalla Kainuun ammaatiopiston toimesta sarjakuvaesite. Kotihoito pohjoisessa aloittaa yksi opiskelijaryhmä keväällä - 23 Voo-harjoittelun ja siitä saatuja kokemuksia on hyvä jakaa muihin ikäihmisten palveluiden yksiköihin.

Ohjausmallia voidaan tarvittaessa hyödyntää Kv- rekrytointitilanteessa

Voo-mallia kannattaa hyödyntää jatkossa, koska se on hyvä rekrytointi keino