

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Opiskelijaperehdytyksen kehittäminen Kainuun aali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä

Kirsi Lokkila

Kehittämistehtävä

Sairaanhoitaja
(YAMK)/Sosiaali- ja ter-
veysalan kehittäminen
ja johtaminen

Syky 2016



KAJAANIN
AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

TIIVISTELMÄ

Tekijä: Lokkila Kirsi

Tutkintonimike: Sairaanhoidaja (YAMK), Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Asiasanat: Opiskelijaperehdytys, opiskelijaperehdytysohjelma, palvelumuotoilu

Opiskelijaperehdytyksen kehittämiseen liittyvä YAMK:n kehittämistehtävä oli osa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän tulevaa opiskelijaperehdytysohjelmaa.

Kehittämistehtävän tarkoituksena oli kuvata sosiaali- ja terveysalan toisen ja kolmannen koulutusasteen opiskelijaperehdytysohjelma sisältäen opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin. Kehittämistehtävän tavoitteena oli vastata Kainuun soten tarpeisiin opiskelijaperehdytyksen kehittämisessä ja visiona on Kainuun soten vetovoimaisuuden vahvistuminen sote-alan opiskelijoiden keskuudessa harjoitteluiden ja työllistymisen näkökulmista. Kehittämistehtävän tutkimustehtävä oli: Millainen toisen ja kolmannen koulutusasteen sote-opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonsepti soveltuu Kainuun soten opiskelijaperehdytysohjelmaan?

Kehittämistehtävän metodologiana oli palvelumuotoilu. Palvelumuotoilun prosessi eteni tässä kehittämistehtävässä tuotteen asiakasymmärryksen luomisen kautta konseptointiin. Tuote mallinnetaan myöhemmin Kainuun sotella.

Kehittämistehtävän tuloksena oli palvelukonsepti soten toisen ja kolmannen koulutusasteen opiskelijoiden perehdytysmallista. Opiskelijoiden perehdytysmalli sisältää perehdytettävät asiat ennen opiskelijan harjoittelun alkamista. Perehdyttämisen sisällöt tuottaa jatkossa Kainuun soten eri asiantuntijat ja opiskelijat.

The Abstract

Author: Lokkila Kirsi

Title of the Publication: The development of student orientation in Kainuu Social welfare and health Care Joint Authority

Degree title: Master of Health Care, Health Care Development and Management

Keywords: student orientation, student orientation program, service design

This Master's thesis was a part of an upcoming student orientation program. It is related to the development of student orientation within Kainuu Social Welfare and Health Care Joint Authority (referred to as 'Kainuu sote').

The purpose of this thesis was to describe the student orientation model for vocational upper secondary and first-stage tertiary students of social and health care. The aim was to respond to the needs that Kainuu sote has regarding the development of student orientation. The vision is to enhance the attractiveness of Kainuun sote among social and health care students in regard to practical training and employment. The development task was to explore what type of student orientation model would be suitable for the orientation program aimed at vocational upper secondary and first-stage tertiary students of social and health care within Kainuu sote.

The methodology used in this thesis is service design. The process of the service design proceeded from understanding the needs of the customer to the conceptualization of the product. The product will be modeled by Kainuu sote in the future.

The result of this thesis was a product concept of a student orientation model for vocational upper secondary and first-stage tertiary students of social and health care. The model includes all issues that need to be discussed before students begin their practical training. The contents of the orientation material will be produced by students and professionals working within Kainuu sote.

ALKUSANAT

Minua luonnehditaan usein kilpailuhenkiseksi. Allekirjoitan tuon arvion. Innostun helposti tavoittelemaan voittoa pelissä kuin pelissä. Kehittämistehtäväni loppumetreillä huomasin tunnetun tunteen: Adrenaliini virtasi ja halu voittaa eli saavuttaa asettamani tavoitteet valmistumisesta oli vahva. Tahtotilaani nakersivat viimeisten metrien haasteet vuorokauden tuntien loppumisesta ja elimistöni selkeät merkit siitä, että olisi aika välillä hengähtää. Luovuttaa en silti saattanut.

Uskon, että asioilla on tarkoituksensa. Niin oli myös sillä, että kehittämistehtävääni ohjasi KAMK:n hoitotyön lehtori Kaisa Mikkonen. Hänen tapansa ohjata minua kehittämistehtävässäni oli kohdallani toimiva. Kiitos Kaisa! Kehittämistehtäväni vertaisena oli, ei enempää, ei vähempää kuin ”luotsi laivani” Elina Keränen. Hän toimi perehdyttäjänäni nykyiseen työhöni leikkaus- ja anestesiosastolle aikoinaan. Olen kiitollinen Elinan ymmärryksestä tavassani tuottaa tekstiä ja ajatella. Hän oli usein oikolukijana tuottamilleni teksteille tietäen, mitä tarkoitan omalla erikoisella tavallani asioita ilmaistessani. Pojilleni Akselille ja Heikille annan kunniamaininnan ymmärryksestä kehittämistehtäväni viimeisten viikkojen tiukkoihin aikoihin. Tämän valmistuttua meillä on taas aikaa pelata suosikkipeliämme Afrikan tähteä.

Kiitän projektiorganisaationi toimijoita hyvästä työstä.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	1
1 OPISKELIJAPEREHDYTYKSEN KEHITTÄMINEN KAINUUN SOTELLA	2
1.1 Opiskelijaperehdytyksen kehittämisen lähtökohdat Kainuun sotella	2
1.2 Kehittämistehtävän projektiorganisaatio	5
1.3 Kehittämistehtävän tarkoitus, tavoitteet ja tutkimustehtävä	7
1.4 Hyvä opiskelijaperehdytys ja sen merkitys opiskelijalle ja organisaatiolle	7
2 PALVELUMUOTOILU KEHITTÄMISTYÖN METODOLOGIANA.....	11
2.1 Palvelumuotoilu opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin kehittämistyössä.....	11
2.2 Esiselvitys hoitotyön opiskelijoille	13
2.3 Kehittämistehtävän tietoperusta	14
2.4 Opiskelijoiden asiakasprofiili	16
3 OPISKELIJOIDEN PEREHDYTYSMALLIN PALVELUKONSEPTTI.....	18
3.1 Taustaa palvelukonseptin luomiselle	18
3.2 Sähköinen opiskelijaperehdytyksen verkkomateriaali	20
3.3 ”Opiskelija, tervetuloa meille” -tilaisuus.....	23
3.4 Opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin rakentamisessa mukana asiakkaat.....	25
3.5 Opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin arviointi	26
3.6 Opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin edelleen kehittäminen	28
4 HENKILÖSTÖN TIEDOTTAMINEN OPISKELIJAPEREHDYTYKSEN KEHITTÄMISESTÄ JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄN RAPORTOINTI	30
4.1 Kainuun soten henkilöstön tiedottaminen blogimerkinnällä.....	30
4.2 Blogi: Sosiaali- ja terveysalan opiskelija - Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän tulevaisuuden ”Afrikan tähti”	31
4.3 Kehittämistehtävän raportointi	35
5 POHDINTA.....	36
5.1 Kehittämistehtävän tavoitteen saavuttaminen ja tehtyjen ratkaisujen perustelut	36
5.2 Tulosten merkitys ja hyödynnettävyys ja jatkokehitysaiheita.....	39
5.3 Kehittämistehtävän luotettavuus ja eettisyys.....	40

5.4 Osaamisen kehittyminen	41
----------------------------------	----

Lähteet

LIITTEET

1 OPISKELIJAPEREHDYTYKSEN KEHITTÄMINEN KAINUUN SOTELLA

Kehittämistehtävän aiheena oli Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän opiskelijaperehdytyksen kehittäminen organisaation vetovoimaisuuden vahvistamiseksi rekrytoinnin onnistumisen näkökulmasta. Kehittämistehtävän raportin aluksi syvennyn opiskelijaperehdytyksen lähtökohtiin Kainuun sotella, esittelen kehittämistehtävän projektiorganisaation, kuvaan kehittämistehtävän tarkoituksen, tavoitteen ja tutkimustehtävän ja paneudun hyvän opiskelijaperehdytyksen tekijöihin ja niiden merkitykseen opiskelijalle ja organisaatiolle.

”Minut otettiin vastaan lämpimästi. Harjoitteluyksikössä oli etukäteen selvillä kuka minua ohjaa ja kuka minut vastaanottaa, kun aloitan harjoittelun. Sain hyvän perehdytyksen ja ohjaajani oli hyvin perillä opiskelijaohjauksesta. Heti ensimmäisestä päivästä alkaen olin hyvin motivoitunut, sillä vastaanotto olo ollut mukava.” (Hoitotyön opiskelija.)

1.1 Opiskelijaperehdytyksen kehittämisen lähtökohdat Kainuun sotella

Hyvällä opiskelijaohjauksella voidaan osaltaan pyrkiä vaikuttamaan muuttuvan työelämän haasteisiin. Kainuussa nämä haasteet liittyvät ikärakenteen muuttumiseen, suurten ikä-luokkien eläköitymiseen, väestön vanhenemiseen, alan vetovoimaisuuteen, Kainuun kiinnostavuuteen ja ammatinvaihtajien ja nuorten kiinnostusten kohteisiin. Organisaatiohyötynä toimivassa opiskelijaohjauksessa on korkeasta hoitotyön laadusta viestiminen, jolloin organisaation imago vahvistuu. Imagon vahvistumisella on vaikutusta rekrytoinnin helpottumiseen, koska osaavia ja työhön soveltuvia ihmisiä on tarjolla. (Uhrman 2013.)

Kainuun sotella on tulevaisuudessa organisaatio-, tulosyksikkö- ja työyksikkötasoinen opiskelijaperehdytysohjelma. Opiskelijaperehdytysohjelmalla Kainuun sote haluaa vaikuttaa toiminnan laatuun, pyrkiä osaltaan takaamaan turvallinen asiakas-/potilastyö opiskelijoiden harjoittelujen aikana ja turvaamaan siihen liittyen sote-alan henkilöstön riittävyyttä tulevaisuudessa. Potilasturvallisuuden kokonaisvastuuseen liittyen organisaation johdon tehtävänä on varmistaa organisaation henkilökunnan riittävyys (Potilasturvallisuusopas 2011, 12). Kehittämistehtävänä tuotettu opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonsepti on osa tulevaa opiskelijaperehdytysohjelmaa. Palvelukonseptiin sisältyy opiskelijaperehdytyksen verkkomateriaali ja ”Opiskelija, tervetuloa meille” -tilaisuus. Opiskelijaperehdytyksen tulevaisuuden tavoite on

verkkoympäristön hyödyntäminen. Verkkoympäristössä asiointi on ajasta ja paikasta riippumaton ja materiaaliin on mahdollista palata. Tulevaisuudessa harjoittelupaikkaan perehdytään virtuaalisen oppimisympäristön kautta. (Hujanen, Taam-Ukkonen, Teuvo, Koota, Sivonen, Tarr, Laatikainen, Kylmä & Ikonen 2012, 19.)

”Verkkomateriaalin avulla tulisi käytyä läpi kaikki oleelliset asiat järjestelmällisesti ja itsenäisesti, ajatuksen kanssa. Monesti harjoittelupaikoissa, missä ei ole opiskelijoille suunnattua perehdytysmateriaaleja käytössä, ohjeita ja asioita tulee suullisesti sieltä täältä eri työntekijöiltä ja ne voivat helposti unohtua.” (sote-alan opiskelija.)

Kainuun soten opiskelijaohjauksen laatusuosituksissa (2015, 7) ohjeistetaan harjoittelu- ja työssäoppimisjakson suunnittelusta ja perehdyttämisestä. Pyrkimyksenä on luoda opiskelijalle mahdollisuus osaamisensa kehittämiseen. Kainuun sote varmistaa laatusuositusten mukaisesti, että opiskelijoille järjestetään kaksi kertaa vuodessa yleisperehdytystilaisuus, jossa opiskelijaa perehdytetään organisaation toimintaan ja hyviin käytäntöihin. Työyksiköissä opiskelijoiden yleisperehdytyksestä huolehtivat opiskelijavastaavat.

”Hyvin otettiin vastaan. Perehdyttiin hyvin ja nimettiin ohjaajat.” (Hoitotyön opiskelija.)

Kehittämistehtävän aiheseminaarissa Kajaanin ammattikorkeakoulussa ilmeni huoli Kajaanin ammattikorkeakoulun hoitotyön opiskelijoiden hakeutumisesta harjoitteluihin ja sitä kautta työllistymisestä Kainuun soten ulkopuolelle. Opiskelijoilta kuultuihin kertomuksiin pohjautuen syytä opiskelijoiden hakeutumiseen harjoitteluihin muualle kuin Kainuun sotelle voisi olla Kainuun soten opiskelijajailmapiiri. Kiinnostuin asiasta opiskelijavastaavana karttuneen työkokemukseni innoittamana. Lähdin tutkimaan asiaa keväällä ja syksyllä 2015 valmistuville KAMK:n hoitotyön opiskelijoille suunnatulla esiselvityksellä. Kartoitin esiselvityksellä, hakeutuvatko KAMK:n hoitotyön opiskelijat nykyään merkittävässä määrin valmistumisensa jälkeen muualle kuin Kainuun sotelle töihin opiskelijajailmapiirin heikkouden vuoksi? Analysoituani vastaukset huomasin, etten voinut tehdä asiasta yleistettäviä johtopäätöksiä. Löysin vastauksista kuitenkin opiskelijajailmapiiriin liittyviä kehittämiskohteita. Tämän perusteella ryhdyin kehittämistyöhön, jota ohjasivat Kainuun soten organisaation strategia, Kainuun soten opiskelijaohjauksen laatusuositukset, esiselvitys ja kirjallisuuskatsaus.

Kainuun soten organisaation strategisena päämääränä on, että Kainuun sote on houkutteleva työpaikka. Kriittisiä menestystekijöitä ovat hyvä johtaminen, esimiestyö sekä hyvinvoiva ja osaava henkilöstö. (Talousarvio 2015 ja toiminta- ja taloussuunnitelma 2016 – 2018 2016, 54.)

Lisäksi esimerkiksi hoitotyön strategiassa on huomioitu hoitohenkilökunnan saatavuuden ja riittävyuden turvaaminen. Kriittisinä menestystekijöinä ovat muun muassa, että opiskelijaohjaus on suunnitelmallista ja tuloksellista toimintaa, opiskelijaohjauksen organisoitumista tarkastellaan yhtenäisesti, ohjaukseen on yhtenäiset kriteerit, opiskelijapalautemittarin kehittäminen ja rekrytoinnin onnistuminen. (Hoitotyön strategia 2013–2016 2013, 2.)

Kainuun soten työntekijöiden eläkkeelle siirtyminen etenee ennusteiden mukaan kiihtyvällä tahdilla. Vuosien 2019 ja 2020 eläkkeelle siirtyviä työntekijöitä ennustetaan olevan hieman yli sata ja kymmenen vuoden kuluessa Kainuun soten henkilöstöstä ennustetaan poistuvan yli kolmannes. (Henkilöstöraportti 2015, 8.) Vuonna 2025 Kainuussa vanhuuseläkkeelle jääviä ennustetaan olevan jo 257 henkilöä (Kejonen 2012, 7). Näin ollen Kainuussa koulutettujen sote alan opiskelijoiden toivotaan työllistyvän Kainuun sotelle. Esimerkiksi vuonna 2015 Kainuulaisia hoitotyön opiskelijoita valmistui KAMK:lta ja KAO:lta yhteensä 295 (Sievänen 2016; Kainuun soten työvoiman koulutuksen ennakointitaulukko 2016).

Vuoden 2016 työntekijöiden resursointiin liittyvänä toimenpiteenä Kainuun sote hyödyntää rekrytoinnissaan harjoittelujaksoja. Kainuun sote on vetovoimainen työpaikka, jonka avoimiin tehtäviin riittää pääsääntöisesti hakijoita, mutta hoitotyöntekijöiden rekrytointi terveyskeskussairaaloiden määräaikaisiin tehtäviin nähdään haasteena. (Henkilöstöraportti 2015, 13.) Rekrytoinnin lisäksi Kainuun soten haasteena on henkilöstön pysyvyydestä huolehtiminen. Kainuun sote tehostaa rekrytointityötä jatkamalla sen kehittämistä ja koordinoitua sekä vahvistamalla työnantajaimagoa ja jatkamalla palvelussuhteen ehtojen kehittämistä. (Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä Terveydenhuollon järjestämissuunnitelma 2013–2016 2013, 6.)

”Jos oli surkea vastaanotto niin ei paljon innosta töitäkään siellä tehdä, abdistuu vain” (Hoitotyön opiskelija.)

Kehittämistyön visiona on Kainuun soten vetovoimaisuuden vahvistuminen opiskelijoiden keskuudessa sekä haluttuna harjoittelupaikkana että tulevaisuuden työpaikkana. Viime kädessä terveydenhuollon organisaation menestymisen ratkaisee ainoastaan hyvien lahjakkuuksien palkkaamisen onnistuminen ja se, kuinka lahjakkuutta hyödynnetään (Heiskanen 2012, 10).

1.2 Kehittämistehtävän projektiorganisaatio

Kajaanin YAMK:n sosiaali- ja terveystieteiden kehittämissuhteet toteutetaan projektin muodossa. Projektiorganisaatiolla tarkoitetaan ennalta määrättyä projektia varten muodostettua organisaatiota, johon kuuluvat ohjausryhmä, projektipäällikkö, tukiryhmä, projektiryhmä ja sen alaisuudessa toimivat työryhmät. Projektin laajuus ja sen vaiheet määrittelevät projektiin tarvittavien henkilöiden määrän. (Lööv 2002, 28; Pelin 2004, 65.) Toimin tässä projektissa projektipäällikkönä ja projektiorganisaatioon kuuluivat kolmen toimijan ohjausryhmä ja 5-6 toimijan projektiryhmä. Projektiorganisaatio on tärkeä kirjata ylös projektisuunnitelmaan. Siihen määrittellään johtamissuhteet ja se, kuka on vastuussa mistäkin projektin osasta. Vastuiden kirjaaminen varmentaa, ettei mikään projektin osa-alue jää ilman vetäjää. (Kettunen 2009, 92.) Kehittämissuhteiden raportin liitteenä olevassa Gantt-kaaviossa (liite 1) on projektin alussa määrittämäni projektin tehtävät, eteneminen, projektin toimijoiden vastuut ja työnjako. Projektiorganisaatio oli tärkeässä roolissa kehittämistyössä etenkin sen suunnittelussa ja ideoinnissa.

Projektipäällikkö organisoii projektin suunnittelun kokonaisuutta kooten eri asiantuntijoilta tarvittavat tiedot projektisuunnitelmaa varten. Usein kokoaminen ja lopullinen kirjoittaminen ovat projektipäällikön vastuulla. (Kettunen 2009, 32.) Kehittämissuhteiden raportissa projektisuunnitelmana oli toimeksiantajan hyväksymä tutkimussuunnitelma, johon oli koottu projektin kokonaisuuden suunnittelu, kehittämistyön lähtökohdat ja tietoperusta. Projektipäällikkö organisoii projektinsa tehokkaan työn mahdollistamiseksi ja huolehtii ennen kaikkea töiden jakamisesta ja projektin käynnistämisestä. Projektiryhmän johtamisessa motivoinnilla on erittäin tärkeä merkitys. (Kettunen 2009, 33–34.) Projektin etenemisen seuranta ja toimijoiden motivointi mahdollistui projektiryhmän palaverissa. Projektiryhmän toimijat saivat opiskelijaperehdytyksen kehittämiseen liittyviä osatehtäviä, jotka jokainen huolehti ajallaan.

Projektipäällikkö voi stressaantua usein kiivastahtisen projektityön seurauksena johtuen esimerkiksi aikataulupaineista ja keskeneräisten töiden määrästä. Avuksi tähän projektipäällikkö voisi luoda työskentelymenetelmät, jotka sopivat oman alan projekteihin ja omaan persoonaan sekä työkuorman kohtuullisena pitäminen. Verkostoitumalla omien kollegoiden kanssa projektipäällikkö pystyy kehittämään omia toimintamalleja ja jaksaa henkisesti. (Kettunen 2009, 39–41.) Tässä projektissa verkostoituminen tarkoitti vertaistuen pyytämistä ja saamista opiskelijakollegoilta ja etenkin ennalta määrättyiltä vertaiselta. Yhteydenotoni sidosryhmiin, kuten rekrytointipalveluihin, olivat hyödyllisiä ja opiskelijaperehdytyksen kehittämistyötä eteenpäin

vieviä. Keskustelut työyhteisössäni leikkaus- ja anestesiaosastolla opiskelijavastaavana toimivien kollegoiden kanssa johtivat uusien näkökulmien ja ideoiden tarkasteluun. Kehittämistehtävän ohjaavan opettajan tuki, ohjaus ja rohkaisu auttoivat minua projektin johtamisessa.

Projektiorganisaation toimijoiden valinnassa huomioidaan yksiköt, joihin projekti vaikuttaa (Pelin 2004, 69). Opiskelijaperehdytyksen kehittäminen kosketti koko Kainuun sotea, jolloin ohjausryhmään oli perusteltua nimittää edustajat sekä sosiaali- että terveysaloilta. Opiskelijaperehdytyksen kehittämisen liittyessä sote-alan opiskelijoihin oli tärkeää, että ohjausryhmässä oli edustaja sote-alan oppilaitoksesta. Ohjausryhmän nimittäminen tapahtuu jo heti projektin alussa (Löow 2002, 29). Valitsin ohjausryhmään henkilöt yhteistyössä toimeksiantajani, Kainuun soten hallintoylihoitaja Marjo Huovinen-Tervon kanssa. Ohjausryhmääni kuuluivat Marjo Huovinen-Tervo, Kainuun soten sosiaalialan erikoissuunnittelija Marja-Liisa Ruokolainen ja Kajaanin ammattikorkeakoulun hoitotyön lehtori Kaisa Mikkonen.

Projektin johtoryhmän eli ohjausryhmän tehtäviä ovat projektin tavoitteiden määrittäminen, projektipäällikön nimittäminen, projektipäällikön laatiman projektisuunnitelman hyväksyminen, projektille sen tarvitsemien resurssien varmistaminen, projektin kannalta keskeisten päätösten tekeminen, projektin tuloksen hyväksyminen ja projektin päättäminen. (Pelin 2004, 68.) Ohjausryhmässä määritelimme aluksi kehittämistehtävän tavoitteet ja aikataulun. Keskustelimme tarvittavista resursseista, kuten esimerkiksi projektiryhmän toimijoiden työajan käytöstä. Valitessamme projektiryhmän toimijoita, otimme huomioon kehittämistehtävän tavoitteet ja sen laajuuden.

Projektiryhmään pyydettyjen henkilöiden valinnassa on syytä huomioida toimijoiden yhteistyö- ja oppimiskyky, energisyys, syvä osaaminen jollakin projektin osa-alueella ja erilaisuus suhteessa toisiinsa (Rissanen 2002, 194). Projektiryhmän muodostivat osaamisen ja erilaisuuden periaatteella esimiestyössä olevat Sirpa Parkkisenniemi, joka toimii osastonhoitajana vuodeosastolla 6, Helena Ohtonen, joka on sisä-, vatsa- ja syöpätautien poliklinikoiden apulaisosastonhoitaja ja Kristiina Anttonen, joka on johtava sosiaalityöntekijä aikuissosiaalityössä. Opiskelijavastaavia edusti Tarja Juntunen, joka on sairaanhoitajana hoivayksikössä. Kainuun alueen sote-alan oppilaitoksista eli KAO:lta ja KAMK:lta olivat mukana Tuija Artama, joka toimii sote alan suunnittelijana KAO:lla ja Tiina Poranen, joka on sosiaali- ja terveydenhuollon lehtori KAMK:ssa. Kehittämistehtäväni ohjaava opettaja, Kaisa Mikkonen osallistui ohjausryhmän kokousten lisäksi ajoittain projektiryhmän kokouksiin.

Projektiryhmän tärkein tehtävä on pitää kiinni suunnitelmista, raportoida projektipäällikölle mahdollisista poikkeamista ja saavutetuista tuloksista ja uusista ideoista (Lööw 2002, 31–32). Opiskelijaperehdytyksen kehittämisen projektissa vastuutehtävien toteutumisen raportointiin ja seurantaan käytettiin sähköpostikeskusteluja ja projektiryhmän kokouksia. Tiedotin säännöllisesti koko projektiorganisaatiota työn vaiheista ja pyysin palautetta opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin muokkaamiseksi. Projektiryhmän ansiosta opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonsepti valmistui ajallaan ja on yhteiskehittelyn mukainen.

1.3 Kehittämistehtävän tarkoitus, tavoitteet ja tutkimustehtävä

Kehittämistehtävän tarkoituksena on kuvata sosiaali- ja terveysalan toisen ja kolmannen koulutusasteen opiskelijaperehdytysohjelmaan sisältyvän opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonsepti. Kehittämistehtävänä tuotettua opiskelijoiden perehdytysmallin konseptia tullaan täydentämään jatkossa sisällöllisesti Kainuun soten eri asiantuntijoiden toimesta (Huovinen-Tervo 2016 a).

Kehittämistehtävän tavoitteena on vastata Kainuun soten tarpeisiin opiskelijaperehdytyksen kehittämisessä ja visiona on Kainuun soten vetovoimaisuuden vahvistuminen sote-alan opiskelijoiden keskuudessa harjoitteluiden ja työllistymisen näkökulmista.

Kehittämistehtävän tutkimustehtävä oli: Millainen toisen ja kolmannen koulutusasteen sote-opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonsepti soveltuu Kainuun soten opiskelijaperehdytysohjelmaan?

1.4 Hyvä opiskelijaperehdytys ja sen merkitys opiskelijalle ja organisaatiolle

Perehdyttäminen on jatkuvaa osaamisen kehittymisen mahdollistavaa toimintaa koskien sekä uusia työntekijöitä että opiskelijoita. Perehdyttämisvastuista sovitaan jo ennen uuden työntekijän tai opiskelijan saapumista. Esimies vastaa ensisijaisesti perehdytyksen toteutuksesta ja käytännön organisoinnista, mutta nimetty perehdyttäjä voi toimia käytännön opastajana ja tukihenkilönä. (Perehdytä hyvin 2011.) Harjoitteluyksikön henkilöstön on hyvä olla ennakkoon tietoinen opiskelijoiden tulemisesta työyksikköön. Hyvään opiskelija perehdytyksen liitettäviä

asioita ovat suunnitelmallisuus, tavoitteellisuus, perusteellisuus, selkeys, monipuolisuus, informatiivisuus, ystävällisyys ja myönteisyys. Perehdytyksen oikea-aikaisuudella ja perehdyttäjän riittävällä ammattitaidolla on merkitystä opiskelijan kokemuksiin. Suullisen perehdytyksen lisäksi on hyvä olla saatavilla kirjallista materiaalia. (Hujanen ym. 2012, 18.)

”Ensimmäisessä harjoittelupaikassa ihmeteltiin kuka olen ja miksi olen täällä. Muutoin harjoittelupaikoissa ei ole valmistauduttu tarpeeksi opiskelijan tuloon, esim. kuka ottaa.” (Hoitotyön opiskelija.)

Harjoittelujakson alkaessa on tärkeää tiedottaa opiskelijaa toimintayksikön käytänteistä, perehdyttää hänet työyhteisöön ja työyksikön tiloihin. Opiskelijan vastaanottoon työyhteisössä on kiinnitettävä huomiota samoin kuin avoimen ja luottamusta herättävän ilmapiirin luomiseen. Opiskelija tulee perehdyttää oppimistehtäviin, harjoitteluun liittyviin käytännön asioihin, kuten työasun käyttöön, työvuorojen laadintaan, poissaolokäytäntöihin ja poissaolojen ilmoitusvelvollisuuteen. Opiskelijoille perehdytetään lisäksi työsuojeluun liittyviin asioihin ja heitä koskevaan lainsäädäntöön. (Heinonen 2004, 36–37.)

”Jos on muualta kuin KAMK:sta niin ei ole tietoa pukukopeista tai avaimista tai...” (Sote-alan opiskelija.)

Opiskelijaohjaustilanteet voivat muodostua haasteellisiksi. Haasteellisiin opiskelijaohjaustilanteisiin liitetään opiskelijan epäammattillinen toiminta kuten sitoutumattomuus työelämän sääntöihin, sopimattomat vuorovaikutustaidot ja potilasturvallisuuden vaarantaminen. (Juntunen, Ruotsalainen, Tuomikoski & Kääriäinen 2016, 128.) Opiskelijaperehdytyksen kehittämiseksi pyritään ennaltaehkäisemään haasteellisten ohjaustilanteiden syntymistä perehdyttämällä opiskelijalle hänen vastuunsa ja velvollisuutensa harjoitellessaan Kainuun sotella.

Hyvän perehdyttämisen hyötyjä ovat perehdyttäjän innostuminen, kiinnostuminen alaa, työtä ja kyseessä olevaa työpaikkaa kohtaan, sitoutuminen, osaamisen lisääntyminen sekä halu oppia. Tehokkaalla alkuperehdytyksellä uuden työntekijän on mahdollista päästä nopeasti työtehtäviin ja osaksi työyhteisöä. (Perehdytä hyvin 2011.) Opiskelijaperehdytyksen avulla opiskelija omaksuu tarkoituksenmukaiset toimintatavat, tyytyväisyys harjoittelujaksoon lisääntyy, pelot ja jännitys poistuvat ja opiskelija tuntee itsensä tervetulleeksi. Hyvän perehdytyksen kautta opiskelijat tuntevat arvostusta, tervetulleena ja odotettuna olemista, vastaanottamista ja huolehdittuna olemista. (Hujanen ym. 2012, 16, 18.)

”Minut on aina otettu vastaan hyvin harjoittelussa. Olen saanut hyvän perehdytyksen ja sitä kautta on ollut helppoa lähteä suorittamaan harjoittelua.” (Hoitotyön opiskelija.)

Työn ja työpaikan vetovoimaisuuteen vaikuttavat tekijät ja yksilön kokemukset ovat monimutkaisia, joiden mittaaminen ei ole yksinkertaista. Työpaikan vetovoimaisuutta voidaan yrittää mitata esimerkiksi saapuneiden hakemusten määrällä ja henkilöstön vaihtuvuudella. Vetovoimaisuustekijät voivat liittyä esimerkiksi työpaikan sijaintiin, yleisiin resursseihin tai samasta työvoimasta kilpailevien tahojen toimintaan. Kokemukset vetovoimaisuudesta liittyvät usein yksilöiden henkilökohtaisiin lähtökohtiin, tunneperäisiin ajatuksiin ja ne voivat esiintyä tiedostamattomina ajatuksina työstä ja työpaikasta. (Mielekäs-ohjelma 2015, 2 ja 15.)

Organisaatiosta välittyvä hyvä tai huono ensivaikutelma muodostuu uudelle työntekijälle ensimmäisenä päivänä. Uuden työntekijän integroiminen työpaikkaan onnistuu vain jos uusi työntekijä kokee tehneensä viisaan päätöksen ja päättää liittyä organisaation. Tehokkaalla perehdyttämällä voidaan joko vahvistaa tai heikentää työntekijän tekemää päätöstä. (O’Toole 2016.) Vetovoimaisuuteen liittyen Kainuun sote haluaa vaikuttaa myönteisesti opiskelijoiden ajatuksiin ja ensivaikutelmaan Kainuun sotesta heitä arvostavana ja heistä huolehtivana laadukkaana toiminnan organisaationa.

”Minut otettiin vastaan lämpimästi. Harjoitteluyksikössä oli etukäteen selvillä, kuka minua ohjaa ja kuka minut vastaanottaa, kun aloitan harjoittelun. Sain hyvän perehdytyksen ja ohjaajani oli hyvin perillä opiskelijaohjauksesta. Heti ensimmäisestä päivästä alkaen olin hyvin motivoitunut, sillä vastaanotto oli ollut mukava.” (Hoitotyön opiskelija.)

Opiskelijaohjausresurssit koetaan ohjaajien taholta riittämättömiksi. Resurssien oikeanlaiseen hyödyntämiseen ja kohdentamiseen voidaan vaikuttaa riittävällä koulutuksella, mutta myös opiskelijaohjauksen systemaattisella kehittämisellä. (Kälkäjä, Ruotsalainen, Sivonen, Tuomikoski, Vehkaperä & Kääriäinen 2016, 229, 241.) Yhtenäistämällä ja yksinkertaistamalla Kainuun soten opiskelijaperehdytyskäytäntöjä organisaation linjauksen mukaisiksi vältetään opiskelijaperehdytyksen päällekkäisyyksiä ja resurssit saadaan kohdennettua oikein. Tulevaisuudessa työyksiköiden opiskelijaperehdytykseen osallistuvat tietävät, mitä heille harjoitteluun tuleva opiskelija jo tietää muun muassa organisaatiosta, työelämän pelisäännöistä ja harjoittelun käytännöistä. Opiskelijoita perehdyttävälle jää aikaa nykyistä enemmän opiskelijan työhön ohjaukseen ja tukemiseen. Edellä kuvatuilla asioilla toivotaan olevan myönteisiä vaikutuksia ohjaushalukkuuteen ja sitä kautta opiskelijamyönteiseen ilmapiiriin.

”Hyvin on otettu vastaan. Riippuen paikasta, joskus jos on ollut kiire niin ensimmäisenä päivänä ei ole saanut kunnan esittelyä/perehdytystä osastosta.” (Hoitotyön opiskelija.)

2 PALVELUMUOTOILU KEHITTÄMISTYÖN METODOLOGIANA

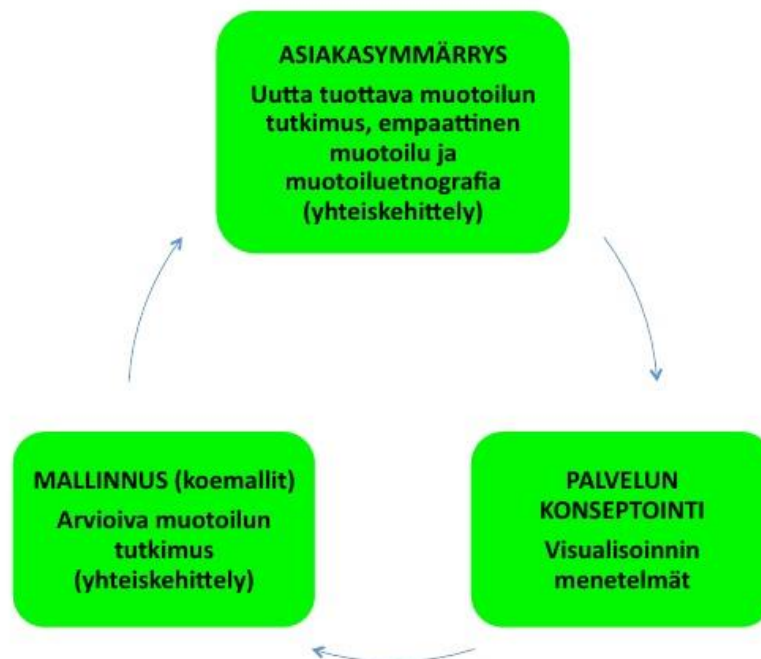
Kehittämistehtävän metodologiaksi valikoitui palvelumuotoilu. Valinnan perusteena olivat muun muassa toiveet kehittämistehtävän tuloksena saatavasta konkreettisesta tuotteesta, joka muotoutui lopulta opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptiksi. Valintaa tukivat lisäksi keskustelut ohjausryhmässä ja tavoitteeni vahvistaa osaamistani palvelumuotoilun metodologiasta. Seuraavaksi esittelen palvelumuotoilun soveltamista opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin kehittämistyössä. Luvuissa ovat kuvaukset sekä asiakasymmärryksen ja asiakasprofiilin luomisesta esiselvityksen ja kirjallisuuskatsauksen pohjalta että opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptoinnista ja sen vaiheista tässä kehittämistehtävässä.

2.1 Palvelumuotoilu opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin kehittämistyössä

Palvelumuotoilu on palveluiden kaupallista kehittämistä muotoilun menetelmin, jossa palvelukokemus suunnitellaan vastaamaan käyttäjän tarpeisiin ja palveluntarjoajan liiketaloudellisiin tavoitteisiin (Miettinen 2010). Palvelumuotoilussa on kyse käyttäjälähtöisestä innovaatiotoiminnasta, jossa kansalaisille ja yrityksille tuotetaan arvoa käytettävissä olevilla resursseilla (Lehto 2011, 10–11). Opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin yhteiskehittelyssä olivat mukana palvelun asiakkaat eli sote-alan opiskelijat. Palvelunkäyttäjät olivat mukana palvelukonseptin suunnittelussa vastaamalla esiselvitykseen. Innovointi ja ideointivaiheessa yhteiskehittelyssä olivat mukana myös opiskelijaperehdytykseen osallistuvia henkilöitä. Kehittämistehtävään varten perustetun projektiorganisaation tehtävänä puolestaan oli opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin kehittäminen kannanotoin ja sidosryhmänä toimiminen. Palvelukonseptin arviointivaiheessa asiakkaiden mielipiteet ja kehittämisideat vaikuttivat palvelukonseptin edelleen kehittämiseen.

Kehittämistyö eteni Miettisen (2010) esittämää palvelumuotoilun prosessia mukaillen (kuvio 1 sivulla 12). Palvelumuotoilija sekä yhdistää luovan ajattelunsa ja organisointikykyä että visualisoi ja konkretisoi palveluprosessin sidosryhmien edustajien kannanotoille ja koordinoi palvelumuotoilun prosessin eri vaiheita. (Miettinen 2010.) Toimin palvelumuotoilijan roolissa opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin kehittämisessä.

Laadin asiakasymmärryksen ja asiakasprofiilin tueksi esiselvityksen toukokuussa 2016. Esiselvityksenä toimi kysely (liite 2), jonka lähetin KAMK:n keväällä ja syksyllä 2015 valmistuneille hoitotyön opiskelijoille. Rakensin asiakasymmärrystä edelleen Kainuun soten, KAMK:n ja KAO:n yhteistyöpäivänä 14.9.2016 työpajassa. Työpajaan osallistui kaksi eri ryhmää, joissa oli edustajat Kainuun sotelta, KAMK:lta ja KAO:lta. Annoin osallistujille tehtäväksi muokata aiemmin Kainuun sotella toteutettua opiskelijoiden infotilaisuutta ja tuottaa ideoita opiskelijaperehdytyksen verkkomateriaaliin siten, että opiskelijaperehdytyksen asiakokonaisuudet tukisivat toisiaan. Tein myös kehittämistehtävän kirjallisuuskatsauksen syksyllä 2015, joka ohjasi kehittämistehtävän alkua ja toimi osana asiakasymmärrystä. Edellä kuvattujen asioiden pohjalta muodostin asiakasprofiilin, jolla oli merkitystä opiskelijoiden perehdytysmallin palvelun konseptoinnissa.



Kuvio 1. Palvelumuotoilun prosessi (Miettinen 2010)

2.2 Esiselvitys hoitotyön opiskelijoille

Kehittämistehtävän aluksi laadin keväällä 2015 Kainuun soten opiskelijamyönteisen ilmapiiriin liittyen esiselvityksen. Esiselvitys oli sähköpostitse lähetetty kysely (liite 2), jolla selvitin KAMK:n keväällä ja jouluna 2015 valmistuvien hoitotyön opiskelijoiden näkemyksiä Kainuun soten opiskelijamyönteisestä ilmapiiristä. Tavoitteena oli selvittää, oliko opiskelijamyönteisellä (tai -kielteisellä) ilmapiirillä ollut vaikutusta hoitotyön opiskelijoiden päätöksiin tulevaisuuden työpaikan valinnassa. Käytin esiselvitystä myöhemmin opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin asiakasymmärryksen luomisessa.

Pyysin kyselyyn osallistuvia muun muassa mainitsemaan opiskelijamyönteisessä ilmapiirissä onnistuneet ja mahdollisesti opiskelijailmapiirin kehittämistä vaativat Kainuun soten harjoitteluyksiköt. Kysyin lisäksi hoitotyön opiskelijoiden kokemuksia henkilöstön suhtautumisessa heihin hoitotyön harjoittelujen aikana. Sain vastauksia yhteensä 47. Hylkäsin 2 vastausta, koska niissä vastaajat eivät arvioineet Kainuun sotea vaan virheellisesti jotain toista harjoitteluorganisaatiota.

Enemmistö vastaajista ei kertonut opiskelijailmapiiriltään kehittämistä vaativan yksikköä ja lisäksi kehitettävissä yksiköissä oli mukana samoja yksiköitä kuin onnistuneissa yksiköissä. Näin ollen en pidä saatuja tuloksia luotettavina tai yleistettävänä.

Vastaajista 33 mainitsi opiskelijailmapiirissä onnistuneen tai onnistuneet yksiköt. Listasin vähintään neljä mainintaa saaneet yksiköt. Sulkujen sisällä on mainintakertojen lukumäärät. Yksiköt, joissa hoitotyön opiskelijoiden kokemusten mukaan vallitsi opiskelijamyönteinen ilmapiiri, olivat leikkaus- ja anestesiaosasto (5), osasto 9, sisätaudit (5), osasto 4, naisten taudit ja synnytys (4), osasto 1, lasten taudit (4) ja kuntoutusyksikkö (4). Loput vastaukset hajaantuivat laajalti Kainuun soten eri harjoitteluyksiköiden välille.

Esiselvityksen kysymys 11 oli: Oletko harkinnut sijoittuvasi tulevaisuudessa Kainuun sotelle töihin (ympyröi)? Kyllä/ei. Vastaajista 31 ympyröi vastauksen kyllä ja 11 ympyröi vastauksen ei. Vastaajista yksi vastasi: en tiedä, yksi vastasi: ehkä ja yksi vastasi: kyllä ja ei.

Kyselyyn vastanneista 45 hoitotyön opiskelijasta 11 harkitsi työllistyvänsä muualle kuin Kainuun sotelle. Päätökseen vaikuttavia syitä olivat muun muassa, että vastaajan kotipaikkakunta oli toisaalla (3), vastaaja oli tyytymätön Kainuun soten rekrytoinnin toimintaan (2) tai vastaajan

miehelle/poikaystäväälle ei ollut hänen ammatiaan vastaavia töitä Kainuussa (2). Yksi vastaajista ilmoitti Kainuun sijainnin muualle lähdön syyksi, yksi vastaaja aikoi vaihtaa alaa ja opiskella lisää, yksi vastaaja halusi lähteä muualle töihin ja yksi vastaajista oli epävarma Kajaaniin jäämisestään, joka riippui töiden saamisesta muualta.

Toiselle paikkakunnalle lähtöön vaikuttavissa tekijöissä ei ollut mainintoja Kainuun soten opiskelijamyönteiseen (tai –kielteiseen) ilmapiiriin liittyen. Tämän perusteella en voinut sanoa miten opiskelijamyönteisen (tai –kielteisen) ilmapiiri oli yhteydessä opiskelijan merkitystä päätökseen jäädä Kainuun sotelle töihin.

Mahdollistin esiselvityksessä hoitotyön opiskelijoiden kirjoittaa terveisiä ohjaajilleen tai harjoittelupaikkansa muulle henkilöstölle ja/tai esimiehille. Mahdollisuuteen tarttui 31 vastaajaa. Vastaajista 16 kirjoitti joko yleisiä myönteisiä, kannustavia ja kiitollisuutta osoittavia asioita tai erikseen nimetylle yksikölle/ohjaajalle suunnattuja myönteisiä terveisiä. Hoitotyön opiskelijoista 15 kirjasi ohjaajien toiminnan kehittämiseen liittyviä asioita. Seuraavassa esimerkkinä muutamat terveiset, joissa oli viitattu kehittämistä vaativiin asioihin tai annettu ehdotuksia ohjaajien toimintaan jatkossa.

”Panostakaa ohjaamiseen ja opiskelijan perehdyttämiseen. Olkaa iloisempia, myös te voitte oppia jotain harjoittelun aikana. Harjoittelu on käytännön hoitotyön HARJOITTELUA VARTEN!”
(Hoitotyön opiskelija.)

”Panostakaa opiskelijoihin! Voitte saada enemmän mahdollisia työntekijöitä, jos kohtelette opiskelijoita paremmin.” (Hoitotyön opiskelija.)

”Olkaa ymmärtäväisiä, opiskelija ei ymmärrä vielä kaikkia asioita” (Hoitotyön opiskelija.)

”Enemmän positiivista asennetta opiskelijoita kohtaan.” (Hoitotyön opiskelija.)

”Henkilökunnan pitäisi suhtautua opiskelijoihin myönteisemmin. Perässäroikkuja asenteet pois.”
(Hoitotyön opiskelija.)

2.3 Kehittämistehtävän tietoperusta

Kevään ja syksyn 2015 aikana toteutuneella kirjallisuuskatsauksella hain vastausta tutkimuskysymykseen: Millaisia tekijöitä tulisi huomioida opiskelijamyönteisen ilmapiirin kehittämisessä

harjoitteluyksiköissä? Kirjallisuuskatsauksen analyysin tulosten perusteella opiskelijamyönteisen ilmapiirin kehittämisessä harjoitteluyksiköissä tulisi huomioida organisaation johdon ja esimiesten vastuu ja tuki, ohjaajan merkitys, oppilaitoksen vastuu ja työelämäyhteistyö ja opiskelijoiden moninaisuus.

Rakensin kirjallisuuskatsauksella kehittämistehtävän teoreettista taustaa opiskelijaperehdytyksen kehittämistyöhön. Aiemmat tutkimukset opiskelijamyönteisen ilmapiiriin liittyen vaikuttivat opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin ideointiin, suunnitteluun ja asiakasymmärryksen luomiseen.

Kirjallisuuskatsauksesta saaduista tuloksista opiskelijaperehdytyksen kehittämisessä huomioitiin opiskelijoiden moninaisuutta ja ohjaajan merkitystä. Esimerkiksi opiskelijoiden moninaisuuteen liittyen Kajanderin (2007, 72) tutkimuksen perusteella huomio on kiinnitettävä vanhempien sairaanhoitajaopiskelijoiden perehdytykseen, vuorovaikutukseen rohkaisuun ja yhteydenpitoon opettajan kanssa. Haasteena opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin kehittämisessä oli sen soveltumisen vaatimuksen laajuus, koska asiakkaana voi olla esimerkiksi nuori, juuri toisen asteen aloittanut tai vaihtoehtoisesti varttunut sote-alan aikuisopiskelija. Opiskelijoiden moninaisuuteen liittyen opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin soveltuvuudessa on huomioitava kaikkien sote-alojen opiskelijat.

Kirjallisuuskatsauksen perusteella ohjaajan merkitykseen liitettäviä asioita ovat muun muassa ohjaajan toiminta, taidot ja motivaatio. Jokelainen (2013) ja Koponen (2009) käyttävät opiskelijaohjauksesta termiä mentorointi. Mentoroinnissa samanarvoisina ovat niin sparraus, voimaannuttaminen, ohjaaminen kollegiaalisuuteen, yhteistyöhön ja ihmissuhteisiin kuin ohjaus oppimisen reflektointiin ja näyttöön perustuvan toiminnan integrointiin käytännössä (Jokelainen 2013, 57). Koposen (2009, 65) tutkimuksesta ilmenee mentoreiden pyrkimys luoda turvallinen oppimisympäristö ja kohdella opiskelijoita hoitotiimin jäsenenä. Mentorointi helpottaa opiskelijan oppimista ja vahvistaa ammattitaitoa (Jokelainen 2013, 56). Mentorin motivaatio ja innostuneisuus ovat yhteydessä laadukkaaseen ohjaukseen ja ohjaustyössä jaksamiseen (Koponen 2009, 63). Luojuksen (2011, 161) tutkimuksen perusteella ohjaushalukkuuden kehittämiseen on kiinnitettävä huomio. Ohjaajiksi olisi valittava ensisijaisesti siitä kiinnostuneet, motivoituneet ja palautteen ja tuen antamiseen valmiit hoitajat (Konttila 2006, 53; Puttonen 2009, 84). Tulevaisuudessa Kainuun soten harjoitteluyksiköiden vastuulle opiskelijaperehdytyksessä jää ainoastaan työyksiköön, sen käytäntöihin ja sosiaali- ja terveydenhuollon työhön

perehdyttäminen. Ohjaajien ajankäyttö tehostuu ja opiskelijaperehdytysprosessi yksinkertaistuu. Opiskelijaperehdytystä kehittämällä, sitä yhtenäistämällä ja käytännöstä tiedottamalla, pyritään vaikuttamaan ohjaajien motivaatioon ja jaksamiseen.

Oma, henkilökohtainen nimetty ohjaaja ja yhteiset työvuorot ohjaajan kanssa koetaan tärkeäksi (Kajander 2007, 71 ; Konttila 2006, 53). Mentorin tehtävä on auttaa opiskelijoita saavuttamaan luottamus ammatillisen toiminnan kehittymiseen (Koponen 2009, 65). Konttilan (2006, 53) tutkimuksen mukaan oppimisen saavuttamiseksi opiskelijoiden tulee saada harjoitella miellyttävässä ja avoimessa ilmapiirissä, jossa he tuntevat turvallisuutta ja saavat henkilökunnalta tukea. Ohjaajien tulee rohkaista opiskelijaa tietopohjansa laajentamiseen muun muassa tutkitun tiedon käytön lisäämiseksi (Kajander 2007, 72). Opiskelijaperehdytykseen liittyen kirjallisuuskatsauksen analyysin perusteella laadukkaana ohjauksen ja onnistuneen harjoittelun mahdollistamiseksi opiskelijaohjaajien tulisi olla motivoituneita, innostuneita ja halukkaita ohjaukseen. Ohjaajalla on tärkeä rooli opiskelijoiden auttamisessa, rohkaisussa ja tasavertaisessa kohtelussa ja he voivat osaltaan luoda turvallisia oppimistilanteita ja –ympäristöjä. Nämä asiat voidaan sisällyttää opiskelijoiden perehdytysmallissa opiskelijoille annettavaan ”palvelulupaukseen”. Palvelulupauksessa voidaan luvata muun muassa opiskelijalle oma ohjaaja ja ohjaajan vaihtamisen mahdollisuus.

Opiskelijan perehdytyksestä harjoitteluyksikköön tulee huolehtia (Konttila 2006, 53; Koponen 2009, 65). Kirjallisen ohjaus- ja perehdytysuunnitelman laatiminen kehittää harjoittelun suunnitelmallisuutta, käytäntöjen yhtenäistämistä, työnjaon selkeyttämistä, tiedonkulkua ja yhteistyötä työelämän ja oppilaitoksen välillä (Tanskanen 2005, 87). Perehdyttämällä taataan onnistunut harjoittelu ja se on opiskelijan turvallisen toiminnan edellytys (Kajander 2007, 72). Kainuun sotella kehitteillä olevalla opiskelijoiden perehdytysohjelmalla vastataan näihin asioihin opiskelijaperehdytyskäytäntöjä yhtenäistämällä.

2.4 Opiskelijoiden asiakasprofiili

Esiselvityksen, projektiorganisaatiossa käytyjen keskusteluiden ja syksyn 2016 yhteistyöpäivän työpajatoiminnan ja kirjallisuuskatsauksen pohjalta loin asiakasprofiilin opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptille. Asiakasryhmänä on heterogeeninen joukko. Opiskelijoiden palvelukonseptissa on pyrittävä huomioimaan opiskelijan ikä, sukupuoli, koulutustausta, työkokemus, opiskeltava ala, opintojen vaihe, kotipaikkakunta ja kotimaa.

Ikä: Tuotteen asiakkaiden ikäjakauma on suuri. Nuorimmat asiakkaat ovat lähihoitajaopiskelijoita, jotka ovat aloittaneet opintonsa heti peruskoulun jälkeen 15 tai 16 -vuotiaina. Osa asiakkaista on työikäisiä ammatinvaihtajia tai ammattiosaamistaan päivittäviä opiskelijoita.

Sukupuoli: Valtaosa asiakkaista on naisia kuten sote-aloilla yleisestikin.

Koulutustausta ja työkokemus: Asiakkaana voi olla opiskelija, jolla ei ole peruskoulun jälkeistä koulutustausta eikä lainkaan työkokemusta. Toisaalta osalla asiakkaista voi olla laaja koulutustausta ja takana pitkä työhistoria.

Opiskeltava ala: Asiakas voi olla joko lähihoitajaopiskelija, hoitotyön opiskelija tai sosionomiopiskelija. Kehittämistehtävän rajauksen vuoksi muiden alojen opiskelijoita ei huomioitu. Opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptia edelleen kehitettäessä muiden alojen opiskelijoita on suunnitelmissa huomioida erityisesti opiskelijaperehdytyksen verkkomateriaalissa.

Opintojen vaihe: Asiakkaat ovat opintojen suhteen alkuvaiheen opiskelijoita

Kotipaikkakunta ja kotimaa: Asiakas voi olla kotoisin mistä päin Suomea tai maailmaa tahansa. Tätä asiakasprofiilin osaa hyödynnetään etenkin opiskelijan paikkakunnalle sitouttamisen näkökulmasta.

3 OPISKELIJOIDEN PEREHDYTYSMALLIN PALVELUKONSEPTI

Tässä luvussa kuvaan palvelumuotoilun menetelmin tuotetun opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin. Palvelukonsepti sisältää asiakokonaisuudet opiskelijaperehdytyksen verkkomateriaalista ja ”Opiskelija, tervetuloa meille” -tilaisuudesta kontaktipisteineen. Esittelen luvussa opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin lisäksi sen rakentamisen taustalla vaikuttaneita asioita ja toteutuksessa huomioituja ja huomioitavia asioita.

3.1 Taustaa palvelukonseptin luomiselle

Asiakasymmärryksen ja –profiilin luomisen jälkeen palvelumuotoilun prosessissa oli vuorossa opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptointi. Palvelukonseptoinnissa kuvataan palvelutuokio, palvelupolku ja muita palvelutuottamiseen liittyviä rakenteita (Miettinen, Kalliomäki & Ruuska 2011, 107). Ennen konseptointia palvelua ideoidaan yhteissuunnittelulla sekä eri alojen asiantuntijoiden kesken että palveluiden loppukäyttäjien kanssa (Mattelmäki & Vaajakallio 2011, 77). Palvelukonseptin esittämisessä on tärkeää käyttää visualisoinnin menetelmiä (esim. kuvataulu, visuaalinen malli tai Use case- kuvaus), jolloin keskusteluun ja arviointiin voi osallistua palvelun kehittämisessä mukana oleva tiimi (Miettinen ym. 2011, 108).

Tässä kehittämistehtävässä opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonsepti innovoitiin yhdessä moniammatillisessa projektiorganisaatiossa ja syksyn 2016 yhteistyöpäivän työpajassa. Konseptin rakentamiseen osallistuivat palvelun loppukäyttäjät eli opiskelijat arvioimalla opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptia. Arvioinnista saatujen ideoiden hyödyntäminen oli osa konseptin kehittämistä.

Asiakaslähtöisyys on yksi Kainuun soten arvoista. Asiakaslähtöisyyttä toteutetaan siten, että potilaan tai asiakkaan ihmisarvoa ei loukata ja hänen vakaumustaan ja yksityisyyttään kunnioitetaan. Asiakaslähtöistä on järjestää palvelut asiakkaan tarpeista lähtien yhteisesti sovittujen kriteereiden mukaisesti. Toiminta on vuorovaikutteista ja toimivan palautejärjestelmän kautta saatu palaute huomioidaan toiminnan kehittämisessä. Toiminnan tulee olla tasavertaista ja alueellisesti kattavaa siten, että kaikilla on sama mahdollisuus palveluihin toiminnan ollessa samalla ennalta ehkäisevää. (Korhonen 2014, 8.) Asiakaslähtöisyys on arvo, jota Kainuun sotella halutaan painottaa jo opiskelijoiden perehdytyksessä (Huovinen-Tervo 2016 b).

Rekrytoinnin näkökulmasta opiskelijaperhdytyksessä Kainuun soten on otettava opiskelijat vastaan avoimesti. Opiskelijoiden toivotaan saavan organisaatiosta hyvä ensivaikutelma. Tavoitteena on sitouttaa heidät osaksi organisaatiota jo opintojensa alkuvaiheessa. Valmistumisen jälkeen heidän toivotaan työllistyvän Kainuun sotelle.

Opiskelijoiden perhdytysmallin palvelukonsepti kehitettiin palvelumuotoilun avulla. Palvelumuotoilu koostuu asiakasymmärryksen luomisesta, konseptoinnista ja mallinnuksesta. Kehitetyn palvelukonseptin asiakkaina ovat toisen ja kolmannen koulutusasteen sote-alan opiskelijat. Palvelukonsepti sisältää toisiaan täydentävät asiakokonaisuudet Kainuun soten internetsivustolle laitettavasta opiskelijaperhdytyksen verkkomateriaalista ja ”Opiskelija, tervetuloa meille” -tilaisuudesta. Opiskelijoiden perhdytysmallin palvelukonseptissa keskitytään sote-alan opiskelijoiden perhdyttämiseen ennen harjoittelun alkua. Sisällöt opiskelijaperhdytyksen asiakokonaisuuksiin tuotetaan tulevaisuudessa Kainuun soten eri asiantuntijoiden ja opiskelijoiden toimesta. Verkkomateriaali mahdollistaa opiskelijalle perhdytysmateriaaliin tutustumisen ja asioiden kertaamisen ajasta ja paikasta riippumatta. ”Opiskelija, tervetuloa meille.” -tilaisuus on suunnattu ensimmäiseen harjoitteluun tuleville sote-alan opiskelijoille. Verkkomateriaaliin voi tutustua kuka tahansa asiasta kiinnostunut. Molemmat asiakokonaisuudet on rakennettu opiskelijan näkökulmasta, jonka vuoksi organisaatio esitellään, ehkä totutustakin poiketen, viimeisenä.

Palvelutuokiot, palvelupolku ja palvelun kontaktipisteet auttavat ymmärtämään palvelun käyttäjän näkökulmasta. Palvelutuokioilla tarkoitetaan palvelun päävaiheista ja keskeisistä kohtamisista muodostuvaa asiakkaan ja palveluntarjoajan välistä vuorovaikutusta ja palvelun tuotantoa. Palvelutuokio on vain yksittäinen osavaihe asiakkaan kokemasta palvelusta, koska palvelu on ajallisesti etenevä prosessi, jossa useat toisiaan seuraavat palvelutuokiot seuraavat toisiaan. Palvelupolku puolestaan tarkoittaa toisiaan seuraavia palvelutuokioita, jotka muodostavat asiakkaalle arvoa tuottavan palvelun kokonaisuuden ja asiakaskokemuksen. (Koivisto 2011, 49–50.) Kehittämistehtävän palvelutuokiot ovat opiskelijaperhdytyksen verkkomateriaali ja ”Opiskelija, tervetuloa meille” -tilaisuus. Opiskelijaperhdytyksen palvelupolku ennen opiskelijan harjoittelun alkua: **Opiskelijaperhdytyksen verkkomateriaaliin tutustuminen->”Opiskelija, tervetuloa meille”-tilaisuuteen osallistuminen->tarvittaessa verkkomateriaaliin palaaminen.**

Palvelutuokio koostuu aistein havaittavista kontaktipisteistä, joiden kautta asiakas kokee, aistii ja näkee palvelun. Kontaktipisteillä voidaan muotoilla jokainen palvelutuokio strategian ja tavoitteiden mukaiseksi sekä asiakkaan tarpeita ja odotuksia vastaavaksi. Kontaktipisteet voidaan jakaa neljään ryhmään: kanavat = ympäristö, paikka tai tila, jossa palvelun asiakkaalle näkyvä tuotanto tapahtuu (fyysiset, digitaaliset ja aineettomat), esineet = tavara tai laite, joka on asiakkaan käytettävissä tai hän tarvitsee tai saa omakseen palvelua kuluttaessaan, toimintamallit = palvelun tuotantotapa yksittäisessä palvelutuokiassa (palveluele on pieni, mutta mahdollisesti asiakaskokemuksen kannalta merkittävä yksityiskohta) ja ihmiset = usein keskeisessä roolissa palvelun tuotannossa. Palvelumuotoilussa ihmisiä, niin palvelun käyttäjille (asiakas tai muut asiakkaat) kuin palvelun tuottajille (asiakaspalvelijat) voidaan antaa toimintaa ohjaavat roolit. (Koivisto 2011, 51–53.)

3.2 Sähköinen opiskelijaperehdytyksen verkkomateriaali

Asiakaslähtöisyyttä voisi tuoda esille asiakkaan/potilaan kertomuksilla esimerkiksi ”puhekuplilla” hänen ja opiskelijan merkityksellinen ja myönteisen kohtaamisen hetkestä. Tällä luodaan myönteisiä mielikuvia, jolloin opiskelijalle jää mielikuva siitä, miltä hyvä toiminta näyttää ja miten potilaat/asiakkaat sen kokevat.

Opiskelijoiden harjoitteluihin liittyviä tarinoita olisi hyvä videoida tälle sivustolle. Olisiko se mahdollista esimerkiksi kaikista verkkomateriaalissa esitellyistä opiskelijaperehdytyksen asioista?

Verkkomateriaalin kontaktipisteet:

Kanava: Digitaalinen Kainuun soten verkkoympäristö. Huomioitava internetsivuston käytettävyys, selkeys, visuaalisuus, toimivuus, ajantasaisuus, kiinnostavuus ja niin edelleen. Esineet: Laite (tietokone/tabletti/kännykkä), jossa on toimiva verkkoyhteys. Toimintamallit: Palvelueleenä palvelulupaus, siitä kuinka opiskelijaa luvataan ohjata. Tekstissä huomioitava kirjoitustyylin ystävällisyys ja lämmin sekä puhutteleva sävy. Tekstin on oltava helposti ja nopeasti luettavaa ja napakkaa ajantasaista tekstiä. Ihmiset: Videoissa esiintyvät ihmiset ja yksiköiden esittelijät

Asioiden sisällöt tulisi tuottaa opiskelijan näkökulmasta. Kainuun sotien sähköisessä verkossa on paljon tietoa, mutta opiskelijaa ja hänen mielenkiinnon kohteita ja mielenkiinnon säilyttämistä ajatellen tietoa on tiivistettävä. Tiedosta on poimittava vain opiskelijoiden kannalta merkittävät asiat. Linkillä tai viitauksella opiskelijaa voidaan johdattaa laajempiin asiasisältöihin.

Sisältö:

A Kainuun sotien opiskelijaperehdytysohjelman esittely

1. Tervetuloa harjoitteluun Kainuun sotelle -tilaisuus videoituna (lukuvuoden ensimmäinen tilaisuus)
2. ”Tervetuloa meille harjoitteluun” -etukäteismateriaali. Työyksiköiden henkilöstöä pyydetään laatimaan työyksiköstään visuaalinen ja houkutteleva esittelymateriaali. Materiaalissa kerrotaan työhön perehdytyksestä ja opastuksesta kyseessä olevassa yksikössä. (Ehdotan jatkokehittämisasiheeksi)
3. ”Näin työyksikkömme potilas-/asiakastyötä opiskellaan tai harjoitellaan” -video. Tämän voisivat tuottaa opiskelijat harjoitellessaan harjoitteluyksiköissään. (Ehdotan jatkokehittämisasiheeksi)
4. Lista Kainuun sotien harjoittelupaikoista, johon merkintä opiskelijoita sijaisiksi palkkaavista yksiköistä.

B Rekrytointi

1. ”Tule meille töihin!” -materiaalia
2. Linkki eri toimipisteiden työntekoa esitteleviin videoihin (Kainuun sotella on valmiita videoita).
3. ”Elämääsi Kainuussa.” Mainostetaan Kainuuta opiskelijan tulevaisuuden asuinpaikana nuoren, työikäisen ja perheellisen näkökulmista.

C Harjoittelun käytännöt

1. Työelämätaidot ja työelämän pelisäännöt sisältävät tiedot muun muassa poissaolokäytännöistä ja ilmoitusvelvollisuudesta.

2. Työsuojelu sisältää tietoa yleisimmistä sotien työn vaaroista ja toimintaohjeista vaaran sattuessa.
3. Harjoittelun käytännön ohjeet sisältävät tiedot muun muassa kulkuluvista, pukuhuoneista, suojavaatetuksesta, kengistä, sairaala Effican ja sosiaalipalveluiden ProConsonan tunnuksista, puhelimen käytöstä, TES:n mukaisista tauoista, Savuttomasta sairaalasta, harjoittelu- paikkojen yhteystietojen löytymisestä ja autopaiikka-asioista.
4. Opiskelijan toiminta harjoittelussa sisältää tiedot muun muassa opiskelijan vastuista, velvollisuuksista ja oikeuksista. Sisältää myös opiskelijan toimintaa ohjaavat lait, kuten lain potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992), lain ja asetuksen terveydenhuollon ammattihenkilöstä (559/1994), lain sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000) ja lain sosiaalihuollon ammattihenkilöstä (817/2015). Opiskelijaa ohjeistetaan tavoitteiden laadintaan, aktiivisuuteen ja palautteen-antoon harjoittelun jälkeen (CLES-mittari). Tähän sisällytetään ohjeistus hoitotyön opiskelijoiden lääkehoitoon osallistumisesta.

5. Opiskelijaohjauksen laatusuosituksiset

D Opinnäytetyöt ja näyttöön perustuva toiminta

1. Opinnäytetöiden ohjeistus
2. Näyttöön perustuva toiminta

E Laadunhallinta ja potilasturvallisuus

1. Kainuun sotien laatutyö, toimintakäsikirja ja yksiköiden arvokirjat
2. Potilasturvallisuus

F Vaitiolovelvollisuus ja kirjaaminen

1. Sisältää tietoja liittyen muun muassa salassapitoon, tietosuojaan, tietosuojakaavakkeeseen, tietoturvaan ja yleiseen ohjeistukseen asiakastietojen kirjaamisesta. Tämä sisältää edellä mainittujen rikkomusten seuraukset opiskelijalle. Sisältää ohjeistuksen harjoittelussa mielenpäälle jääneiden asioiden käsittelystä.

G Sairaala- ja laitoshygienia

1. Sisältää ohjeet tavanomaisesta käsihygieniasta, infektioiden torjunnasta, tavanomaisista varotoimista, verivarotoimista, pisto-/viiltotapaturmista, eristyskäytännöistä ja aseptisestä työjärjestyksestä ja aseptisestä omasta tunnosta.
2. Opiskelijoiden ulkoasu/pukeutumisohteet Kainuun soten eri toimipaikoissa, sosiaalipalveluilla on erilaisia käytäntöjä verrattuna terveydenhuollon harjoittelupaikkoihin.

H Organisaatio

1. Maakunnan itsehallinto/SOTE, Kainuun soten kokonaisesitys ja organisaatiokaavio
2. Tulosyksiköiden esittelyt (Toteutustapa opiskelijalähtöinen, esimerkiksi video-klipit)

3.3 ”Opiskelija, tervetuloa meille” -tilaisuus

Asiakaslähtöisyyttä Kainuun soten arvona nostetaan esille tilaisuudessa erityisesti kohdassa B ”Työyksiköt harjoittelupaikkoina”. Yksiköiden esittelypisteet on jaettu Kainuun soten asiakasryhmien mukaisesti lapsiin ja nuoriin, työikäisiin ja ikääntyviin. Kainuun soten moniammatillisuutta ja uuden sairaalan prosessien henkilöstön yhteistoiminnallisuutta viestitään opiskelijoille esittelypisteellä toimivan moniammatillisen tiimin avulla. Esittelijöinä ovat työntekijät sosiaalityön ja/tai kuntoutuksen ja terveydenhuoltotyön alueilta. Lisäksi tiimissä voi olla opiskelija kyseiseen asiakasryhmään liittyvästä työyksiköstä.

”Opiskelija, tervetuloa meille” -tilaisuuden kontaktipisteet:

Kanava: Kainuun soten iso auditorio ja KAKS:n pääaula. Aula voi olla ajoittain levoton tila, siksi kannattaa miettiä toista mahdollista tilaa, esimerkiksi ruokalaa. Opiskelijoiden reaaliaikaisen kommentoinnin ja kysymysten esittämisen mahdollisuus edestä puhuvalle esimerkiksi ”tviittaamalla”. Esineet: Rekrytointipalveluilta esitteet. Pientä tarjottavaa. Toimintamallit: Taustamusikki. Edestä puhuvat asiantuntijat huomioivat puhetyylinsä, jonka tulisi olla ystävällinen, avoin ja innostunut. Esittelypisteillä toimivien on huomioitava lämmin ja aito, niin opiskelijoiden ja kuin tiimin jäsenten välinen kohtaaminen ja yhteistyö. Ihmiset: Tilaisuudessa esillä olevat Kainuun soten työntekijät ovat tärkeässä roolissa, joten heidän valintaan ja vapaaehtoisuuteen kannattaa kiinnittää huomio.

Sisältö:

A Rekrytointi (15 min.)

Puhuja: Työntekijä rekrytointipalveluista ja vastavalmistunut Kainuun sotella harjoittelupaikkaansa rekrytoitu työntekijä (tai lyhyt video-klippi hänestä)

1. Opiskelijoiden rekrytointia
2. Vetovoimaisuuden ja Kainuun soten imagon vahvistamista
3. Esitteitä

B Työyksiköt harjoittelupaikkoina (20+20+20 min.)

Osallistujat jaetaan kolmelle esittelypisteelle jako kolmeen -menetelmällä. Esittelypisteillä ovat edustettuina Kainuun soten asiakasryhmät: lapset/nuoret, työkäiset ja ikääntyvät. Esittelijöinä pisteillä toimivat kuntoutus ohjaaja ja/tai sosiaalityön ja terveydenhuollon työntekijä ja mahdollisesti yksikössä tai kyseessä olevalla tulosalueella harjoitteleva opiskelija. Esimerkiksi työparin muodostavat sairaanhoitaja lastenosastolta ja lastensuojelun sosiaalityöntekijä ja mukana on lisäksi opiskelija osastolta 4. He kertovat työstään, sote-alan opiskelijoiden harjoittelusta työyksiköissään asiakaslähtöisyyden, potilaan tai asiakkaan palvelukokemuksen ja palvelupolun mahdollisten yhtymäkohtien näkökulmasta. Esittelypisteellä ovat yksikön ja/tai tulosalueen prosessikuvaukset. Esittelypisteellä esitellään asiakkaan kulkema polku ja kerrotaan, missä asioissa on onnistuttava ja mitkä ovat kriittiset pisteet asiakkaan kulkemalla polulla.

C Organisaation toiminnan lyhyt esittely (15 min.)

Puhuja: Kainuun soten asiantuntija

1. Organisaation rakenne, organisaatiokaavio, arvot, visio ja strategia yksinkertaisesti ja lyhyesti
2. Uuden sairaalan asiakaslähtöiset toiminnot
3. Kainuun soten kaikkien kuntien kuten harjoittelumahdollisuuksien markkinointia

Erikoissairaanhoidon, perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen samanarvoisuuden korostamista harjoittelupaikkoina. Markkinoitava vähemmän harjoittelijoita puoleensa vetävät alueet

kuten terveyskeskus, kehitysvammahuolto, mielenterveys, riippuvuuksien hoito ja vanhuspalvelut. Huomioitava, että kotihoito, avohoitokuntoutus ja laitoshoido mainitaan erikseen.

4. Palvelulupaus opiskelijalle siitä, miten häntä luvataan ohjata. Kerrotaan muun muassa oman ohjaajan saamisesta, ohjaajan vaihtumisen ja vaihtamisen mahdollisuudesta ja harjoittelun palautteen saamisesta.
5. Kainuun sotien vetovoimaisuuden ja imagon vahvistamista

Tilaisuus saa kestää enintään 1 h 45min

3.4 Opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin rakentamisessa mukana asiakkaat

Opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptia kehitettiin edelleen tulevien asiakkaiden avulla. Pyysin konseptin arviointiin kuusi opiskelijaa KAO:n, KAMK:n ja DIAK:n sote-aloilta, jokaisesta oppilaitoksesta 2 opiskelijaa. Valinnan ainoana kriteerinä oli, että opiskelijoiden tuli olla sellaisia, jotka eivät olleet vielä aloittaneet harjoitteluaan tai vaihtoehtoisesti olivat vasta ensimmäisessä harjoittelussa Kainuun sotella. Opiskelijavalinnat tekivät oppilaitosten tutoroijat ilman muita annettuja kriteereitä ja täysin itsenäisesti. Valintaan vaikuttavia seikkoja ei myöskään pyydetty kertomaan.

Valitut opiskelija saivat sähköpostilla saatekirjeen, arviointilomakkeen ja opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin, joka sisälsi kontaktipisteiden kuvaukset ja arviointilomakkeen. Arviointilomakkeen esitestaukseen osallistuivat kaksi sairaanhoitajaopiskelijaa leikkaus- ja anestesiaosastolta. Muokkasin arviointilomakkeen yhtä kysymystä heidän antamansa palautteen perusteella. Esitestaajien mielestä kysymykset olivat selkeitä ja niillä saisi selville tarvittavan tiedon opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin jatkokehittämiseksi. Saatekirjeessä kerroin muun muassa vastaamisesta palkinnoksi tarjottavasta kahvista tai teestä ja suklaapatukasta KAMK:n kahviossa.

Sain määräaikaan mennessä kaksi vastausta. Pyysin sen vuoksi opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin arviointiin mukaan leikkaus- ja anestesiaosastolla harjoitelevan opiskelijan,

joka oli ensimmäisessä harjoittelussaan Kainuun sotella. Hän osallistui kehittämistehtävän esitelytilaisuuteen ja vastasi arviointiin tilaisuuden jälkeen.

3.5 Opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin arviointi

Kaikki kolme vastaajaa olivat naisia. Iältään he olivat 20, 26 ja 32 -vuotiaat. Vastaajat olivat sosionomi opiskelija (AMK), lähihoitajaopiskelija ja hoitotyön opiskelija. Vastaajan ikä tai opiskeltava ala eivät vaikuttaneet annettuihin vastauksiin. Tein kysymysten 1-5 vastauksista sisällönanalyysin. Kokosin vastaukset taulukkoon, josta esitän esimerkkinä kysymyksen 4 vastaukset (taulukko 1).

Aloitin analyysin koodaamalla analyysiyksiköksi valitsemani merkitykselliset alkuperäisilmaisut numeroin ja tarvittaessa pienaakkosin. Kirjoitin alkuperäisilmaisut koodeineen taulukkoon. Sen jälkeen pelkistin alkuperäisilmaisut. Aineisto oli suppea, jonka vuoksi muodostin vain kategoriat, joiden koodina oli iso kirjain. Kategoriat muodostivat analyysin tulokset.

1. Kysymys: Miten opiskelijoiden perehdytysmalli, johon tutustuit, auttaisi sinua ensimmäisen harjoittelusi aloittamisessa Kainuun sotella?

Opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin mukainen opiskelijaperehdytys koettaisiin Kainuun soten taholta niin sanottuna oven avauksena opiskelijoille. Yksi vastaaja kirjoitti tähän kysymykseen vastaukseksi: ”. . . *Kynnys varmasti pienenisi ja saisi kattavasti tietoa.*” Opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin mukainen opiskelijaperehdytys oli perusta harjoittelulle ja tietojen karttumiselle.

2. Mitä hyötyä sinulle on verkkomateriaalin avulla tutustumisesta käytännön harjoittelun käytäntöihin ja harjoittelupaikkasi organisaatioon (yleisesti)?

Verkkomateriaalin tutustuminen hyödyttäisi vastaajia siten, että käytännöt tulisivat ennakkoon tutuiksi ja asioista saisi jonkinlaisen käsityksen. Yksi vastaaja ilmaisi ajatuksensa tähän liittyen seuraavasti: ”. . . Harjoittelupaikka voi sitten käytännössäkkin joko kehittää sitä käsitystä hyvään tai huonompaan suuntaan.” Tämä argumentti on hyvä pitää mielessä Kainuun soten työntekijöiden motivoinnissa työyksiköidensä opiskelijaperehdytyksen kehittämiseen. Opiskelijoiden mielestä verkkomateriaalin avulla ohjeisiin tutustuminen tapahtuisi itsenäisesti, järjestelmällisesti, ajatuksen kanssa ja verkkomateriaali tukisi suullisesti saatuja ohjeita.

3. Millaista lisätietoa tarvitset opiskelijoiden perehdytysmallin lisäksi Kainuun soten harjoittelupaikoista?

Opiskelijaperehdytyksen verkkomateriaaliin toivottiin listattavan kaikki Kainuun soten harjoittelupaikat lisäksi listassa voisi mainita opiskelijoita sijaisiksi palkkaavat yksiköt. Vastaja, joka ei opiskellut KAMK:ssa, koki tarvitsevansa konkreettisia käytännön tietoja esimerkiksi avainten saannista ja pukukoppien sijainnista. Yhden vastaajan mielestä harjoittelupaikoissa ohjaajan olisi hyvä käydä vielä läpi oleelliset asiat.

4. Mikäli saisit opiskelijoiden perehdytysmallin mukaisen opiskelijaperehdytyksen Kainuun sotella, millaisia ajatuksia sinulle siitä tulisi.

Alkuperäisilmaus	Pelkistys	kategoria
1a Kainuun sote aidosti kiinnostunut	1a aito kiinnostus	A Opiskelijoista välitetään kuten tulevista työntekijöistä (1a, 1b, 1c)
1b ja haluaa tukea opiskelijoiden harjoitteluita.	1b halu tukea	
1c Kainuun sote haluaa työllistää opiskelijoita	1c halu työllistää	
2a olipa kattava perehdytys!	2a kattava perehdytys	B toimivalla perehdytyksellä hyvää oloa (2a, 2b, 3)
2b jäisi mukava olo kun tietää työpaikastaan enemmän	2b tiedot työpaikasta toisi mukavan olon	
3 tulisin hyvillä mielin ensimmäisenä päivänä töihin	3 töihin hyvillä mielin ensimmäisenä päivänä	

Taulukko 1 Esimerkki opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin arvioinnin 4. kysymyksen vastausten analyysistä

Perehdytysmallin mukainen opiskelijaperehdytys koettaisiin hyvänä asiana. Kainuun sote koettaisiin opiskelijoista välittävänä, opiskelijan harjoitteluja tukevana ja työllistävänä organisaationa. Yksi vastaajista ilmaisi asian näin: ”. . . Herää myös ajatus, että Kainuun sote haluaa työllistää opiskelijoita.” Mallin mukaisella opiskelijaperehdytyksellä vastaajille tulisi mukava olo ja hyvä mieli harjoittelun aloittamiselle.

5. Tavoitteena mallin rakentamisessa oli verkkomateriaalin ja infotilaisuuden sisältöjen toistensa täydentäminen. Arvioi sanallisesti tavoitteen saavuttamista.

Vastaajien mielestä tavoite opiskelijaperehdytyksen verkkomateriaalin ja ”Opiskelija, tervetuloa meille” –tilaisuuden toistensa täydentämisestä saavutettaisiin tällaisella opiskelijoiden perehdytysmallin konseptillä. Kokonaisuus koettaisiin onnistuneeksi. Opiskelijaperehdytyksen verkkomateriaalissa olisi opiskelijoiden mielestä huomioitava tekstin luettavuuden helppous ja napakkuus.

6. Millaisia ideoita/toiveita sinulla olisi opiskelijoiden perehdyttämisen kehittämiseksi jatkossa Kainuun sotella?

Opiskelijaperehdytyksen verkkomateriaalin tiedon tulee olla ajantasaista. Tämä kannattaa huomioida eli verkkomateriaalin päivittämiseen tulee varata resursseja. Yksi vastaajista toivoi, opiskelijoiden auttamiseksi, että työpaikoilla opiskelijoiden perehdytys tapahtuisi heti harjoittelun alussa. Tätä ehdotetaan työyksiköiden toimintamalliksi tiedotettaessa jatkossa Kainuun soten henkilöstöä opiskelijaperehdyttämisen kehittämiseen liittyvistä asioista. Yksi vastaajista ehdotti seuraavaa: ”Jokainen ”Osasto” omat videot. Näkee vähän osastoa. Infotilaisuus ++ KYS:llä esim. pakollinen. -> Säännöt, pukeutuminen Avaimet yms. Kaikille osastoille oma kohta/lokero ja sille osastolle tärkeät asiat ylös.”

3.6 Opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin edelleen kehittäminen

Opiskelijoiden perehdytysmallin palvelun konseptoinnin jälkeen palvelumuotoilun prosessissa olisi ollut vuorossa mallinnus. Mallinnuksessa palvelukonseptin tulee olla kokonaan valmis. Tässä kehittämistehtävässä saatoin opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonsepti vaiheeseen ja sen sisältämien asiakokonaisuuksien sisällöt tuotetaan jatkossa Kainuun soten eri asiantuntijoiden ja opiskelijoiden toimesta.

Mallinnus olisi tapahtunut siten, että opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonsepti olisi ensin prototypoitu eli rakennettu siitä erilaisia mallinnuksia. Prototyyppejä olisi arvioitu ja verrattu keskenään eri asiantuntijoiden, sidosryhmien ja asiakkaiden kanssa. Viimeisenä opiskelijoiden perehdytysmalli olisi pilotoitu asiakkaille. Kokemuksen mallintaminen mahdollistaa palvelukokemuksen tarkastelun. Prototypoinnissa palvelukonseptista tehdään sellainen konkreettinen esitys, jossa palvelusta muodostuva kokemus on uudelleen toistettavissa ja välitettävissä. Median lisäksi kokemuksen mallintamisessa voidaan käyttää apuna draamallisia menetelmiä koska vuorovaikutustilanteissa palvelukonseptin heikkoudet saadaan nopeasti arvioitua. Prototypointi tehdään palvelukonseptien toimivuuden arvioinnin vuoksi ennen varsinaista pilotointia eli testausta, jotta pilotoinnin vaatimat resurssit saadaan kohdennettua oikein. Pilotoinnissa asiakkaiden kokemusten ja heidän päätöksenteon ja antamansa arvioinnin pohjaksi on käytettävissä erilaisia arviointimenetelmiä. (Vaahtojärvi 2011, 131–134.)

Esitin opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin kehittämistehtäväni esittelytilaisuudessa 24.11.2016. Tilaisuuteen osallistuneilla oli mahdollisuus antaa palautetta ja korjausehdotuksia palvelukonseptista. Muokkasin edelleen palautteen pohjalta huomioiden myös asiakailta saadun arvioinnin. Luovutin opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin 12.12.2016 Kainuun soten eri asiantuntijoiden ja opiskelijoiden työstettäväksi.

4 HENKILÖSTÖN TIEDOTTAMINEN OPISKELIJAPEREHDYTYKSEN KEHITTÄMISESTÄ JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄN RAPORTOINTI

Kainuun soten yksi arvoista on avoimuus ja luottamus, joka näkyy arjen toiminnassa sisäisenä ja ulkoisena tiedottamisena, päätöksenteon läpinäkyvyytenä ja vuorovaikutteisuutena (Korhonen 2014, 9). Kainuun soten henkilöstä tiedotetaan kehitteillä olevasta opiskelijaperehdytysohjelmasta ja siihen YAMK:n kehittämistehtävänä tuottamastani opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptista. Vuorovaikutteisuus saavutetaan siten, että Kainuun soten henkilöstön on mahdollista kommentoida blogitekstiä Kainuun soten intranetissä.

4.1 Kainuun soten henkilöstön tiedottaminen blogimerkinnällä

Tiedottaminen hoidetaan kehittämistehtävän tekijän Kirsi Lokkilan, Marjo Huovinen-Tervon ja Marja-Liisa Ruokolaisen yhteiskirjoittamisella tuotetulla blogitekstillä Kaiman etusivulla. Kaima on Kainuun Soten sisäinen internetsivusto. Blogimerkintään laitetaan mahdollisesti linkki Facebookista. Tekstillä pyritään tukemaan Kainuun soten rekrytointia, tavoitellaan Kainuun soten näkyvyyttä ja kiinnostavuutta harjoittelu- ja työpaikkana. Lisäksi tekstillä, tiedottamisen lisäksi, lisätään henkilöstön tietoisuutta Kainuun sotesta katseensa tulevaisuuteen suuntaavana ja kehittämistyötä arvostavana organisaationa. Tavoitteena yhteiskirjoittamisella tuotetulla blogitekstillä on, että Kainuun soten henkilöstö ymmärtää opiskelijaperehdytyksen merkityksen organisaation vetovoimatekijänä. Tavoitteena on myös, että henkilöstön keskustelee tulevasta opiskelijaperehdytysohjelmasta ja harjoitteluyksiköiden opiskelijaperehdytyskäytäntöjen tulevasta muutoksesta ja toimenpiteistä organisaation linjauksen mukaisesti. Työpaikan vetovoimaisuuden kehittämisessä myönteisen kehittämiskulttuurin luominen organisaatioihin on erittäin tärkeää (Mielekäs-ohjelma 2015, 16). Tekstin laittamisella Kaiman blogipalstalle myös henkilöstön toivotaan innostuvan ja rohkaistuvan blogimerkintöjen julkaisemiseen aiempaa aktiivisemmin (Huovinen-Tervo 2016).

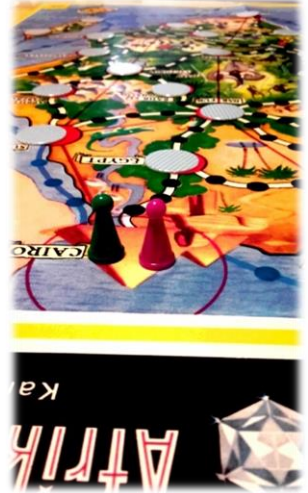
Seuraavaksi kehittämistehtäväni raportissa on aloittamani blogiteksti. Muokkaamme sitä yhteiskirjoittamisella kehittämistehtäväni valmistumisen jälkeen Marjo Huovinen-Tervon ja Marja-Liisa Ruokolaisen kanssa.

4.2 Blogi: Sosiaali- ja terveysalan opiskelija - Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän tulevaisuuden ”Afrikan tähti”

Opiskelijaperehdytys vetovoimaisuuden ja rekrytoinnin tukena

Ennen pelin alkua:

Kainuun soten pelilaudalla on meneillään tärkeiden pelaajien, yhä kiihtyvällä tahdilla etenevä, eläköityminen. Esimerkiksi vuosien 2019 ja 2020 eläkkeelle siirtyviä työntekijöitä ennustetaan olevan hieman yli sata ja kymmenen vuoden kuluessa Kainuun soten henkilöstöstä ennustetaan poistuvan yli kolmannes. (Henkilöstöraportti 2015, 8.) Pelin jatkumiseksi eli turvallisen ja asiakaslähtöisen asiakas- ja potilastyön varmistamiseksi Kainuun sote tarvitsee kokoajan uusia, osaavia pelaajia, ”Afrikan tähtiä”.



Kuva 1 Pelilauta

Lähdetään yhdessä ”Afrikan tähden” löytöretkelle!

Kehitteillä olevalla Kainuun soten opiskelijaperehdytysohjelmalla vahvistetaan organisaatiomme vetovoimaisuutta ja tulevaisuuden ”Afrikan tähtien” rekrytointia. Kehitin Kajaanin ammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulun kehittämistehtävänä työelämäyhteistyönä opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin osaksi tulevaa opiskelijaperehdytysohjelmaa.

Peliin kuuluu:

Pelilautana Kainuun sote

Pelikeiloina ovat Kainuun soten opiskelijoiden perehdyttäjät ja opiskelijat

Noppa määrää opiskelijan perehtymisen etenemisen askeleet

Setelit ovat ajan ja vaivan säästöä opiskelijaperehdytysohjelmasta

Pahvikiekot:



Kuva 2 Pelimerkit

Tyhjä kiekko = perehdyttämisen päällekkäisyydet eli hukka

Jalokivet = sote-alan opiskelijat

Afrikan tähti = sote-alan opiskelijasta hyvän perehdytyksen avulla kehittynyt osaava ja sitoutunut työntekijä

Hevoskenkä = Kainuun soten onnistuneet menetelmät ”Afrikan tähden” rekrytoinnissa

Rosvo = opiskelijoista kilpaileva muu organisaatio tai yritys

Pelin tarkoitus

Opiskelijoiden perehdyttämiseen tulisi suhtautua yhtä innostuneesti ja omistavasti kuin pahvikiekoista löydettyihin jalokiviin. Kukaan ei halua menettää jalokiviään. Niiden hiomiseen on nähty vaivaa ja kulutettu aikaa. Opiskelijaperehdytyksen edetessä suunnitelmallisesti ja opiskelijan osaamisen kehittymistä tukien näistä ”jalokivistä” saadaan hiottua organisaatioomme sitoutunut ja osaava työntekijä.

”Mielenkiinto mahdollista tulevaa työpaikkaa kohtaan heräsi juuri harjoittelun aikana, vaikka ennakkokäsitys itsellä oli ollut, etten ikinä halua sinne töihin” (Hoitotyön opiskelija X).

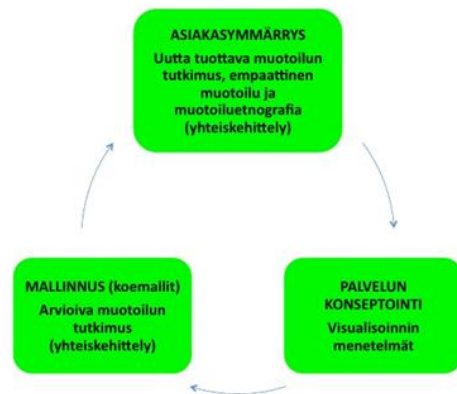
Tämä hoitotyön opiskelijan kommentti on opiskelijaperehdytyksen kehittämistyön tavoite. Mistä tuo ennakkokäsitys harjoittelupaikasta oli muodostunut? Yksi vaihtoehto on, että mielikuva on muodostunut muiden opiskelijoiden kertomuksista. Niin sanottuja huhuja liikkuu opiskelijoiden keskuudessa milloin mistäkin harjoitteluyksiköstä: useimmiten perusteetta ja yksittäisiin kokemuksiin liittyen.

”Osassa voisin kuvitella työskenteleväni, jos aluksi saisi kunnan perehdytyksen” (Hoitotyön opiskelija X).

Laadukas opiskelijaperehdytys on yksi tärkeä menetelmä kielteisten ennakkokäsitysten purkamisessa ja hyvän kokemuksen luomisessa organisaatiosta. Kainuun sote haluaa rekrytoida perehdyttämänsä sosiaali- ja terveysalan valmistuneen opiskelijan ”Afrikan tähden”, josta on kehittynyt alansa huippuosaaja. Se on tämän pelin tarkoitus.

Viimekädessä terveydenhuollon organisaation menestymisen ratkaisee ainoastaan hyvien lahjakkuuksien eli ”Afrikan tähtien” palkkaamisen onnistuminen ja se, kuinka lahjakkuutta hyödynnetään (Heiskanen 2012, 10). Tärkeä tavoite opiskelijaperehdyttämisessä on opiskelijan perehdyttäminen turvalliseen ja asiakaslähtöiseen asiakas- ja potilastyöhön.

Pelin kulku



Loin opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin palvelumuotoilulla kehittämistehtävääni varten perustetun projektiorganisaation toimijoiden kanssa yhteistyössä. Palvelukonseptissa keskitytään sosiaali- ja terveysalojen opiskelijoiden perehdytykseen ennen ensimmäisen harjoittelun aloittamista.

Kuva 3 Palvelumuotoilun prosessi (Miettinen 2010)

Palvelukonsepti sisältää rungot opiskelijaperehdytyksen verkkomateriaalista ja ”Opiskelija, tervetuloa meille” –tilaisuudesta. Näitä opiskelijoiden perehdyttämisen sisältöjä tuottavat jatkossa Kainuun soten asiantuntijat ja opiskelijat.

(Tässä kohti on linkki luomaani opiskelijoiden perehdytysmallin konseptiin.)

Opiskelijaperehdytys etenee opiskelijaperehdytysohjelman mukaisesti askel kerrallaan, joten oikaisevaa lentoreittiä ei ole. Mitä suurempi on nopan silmäluku, sitä tehokkaammin ja onnistuneemmin opiskelija saadaan perehdytettyä. Välillä opiskelija menee eteenpäin ja välillä taaksepäin, riippuen hänen oppimisestaan. Me tarjoamme ennakkoon suunnitellun ja yhtenäisen reitin perehtymisen etenemiselle. Opiskelijaperehdytyksen verkkomateriaali mahdollistaa asioihin palaamisen ja kertaamisen ajasta ja paikasta riippumatta. ”Opiskelija, tervetuloa meille”-tilaisuudessa opiskelija tapaa eri toimintayksiköiden sote-alan työntekijöitä. Opiskelijan on mahdollista esittää työntekijöille kysymyksiä ja keskustella heidän kanssaan.

Tyhjiä pahvikiekkoja ei halua liioin opiskelija eikä organisaatio. Tyhjän kiekon saamista voidaan ajatella opiskelijaperehdytyksen päällekkäisyyksinä, jotka ovat resurssien tuhlaamista. Kertaus on opintojen äiti, mutta opiskelija voi turhautua jo sisäistämiensä asioiden jatkuvista toistoista. Kainuun soten työyksiköissä tullaan yhtenäistämään opiskelijaperehdytyskäytäntöjä

organisaation linjauksen mukaisesti. Sinullakin, opiskelijoita perehdyttävällä työntekijällä, tulee olemaan tiedot siitä, mihin asioihin opiskelija on jo etukäteen perehdytetty. Näin sinulla jää aikaa nykyistä enemmän opiskelijoiden työhön ohjaamiseen ja tukemiseen.

Hevosenkenginä voidaan pitää kaikkia ”Afrikan tähden” rekrytointiin liittyneitä onnistuneita opiskelijaperehdytyksen toimia. Verkkomateriaaliin tullaan liittämään videoita ja tuotetaan materiaalia työyhteisössänne, joilla voitte viestiä opiskelijoille juuri teidän työyksikkönne erityispiirteistä. Esimerkiksi:

- ”Tervetuloa meille harjoitteluun!” -etukäteismateriaali
- ”Näin työyksikkömme potilas-/asiakastyötä opiskellaan tai harjoitellaan.” -video.

Sovitaanko, että Kainuun sotella ei käännetä rosvo-kiekkoa? Se tarkoittaisi sitä, että työntekijöistämme kilpailevat muut organisaatiot tai yritykset nappaavat meillä perehdytetyn ”jalokiven” eli opiskelijan.

Afrikan tähti -pelin voittaa Afrikan tähden löytänyt pelaaja, joka on onnistunut viemään sen Tangeriin tai Kairoon. Hevosenkengän saaneella on myös voittomahdollisuus. Onnistuneessa opiskelijaperehdytyksessä voittajia ovat Kainuun soten asiakkaat ja potilaat, opiskelijat, opiskelijoita perehdyttävät työntekijät ja koko Kainuun sote-organisaatio.



Onnea voittajille!

Kuva 4 Rahoja

Tämän vapaamuotoisen blogitekstin toivon herättävän työyhteisössänne keskustelua opiskelijaperehdytyksen nykykäytännöistä ja sen tulevaan muutokseen liittyvistä toimenpiteistä.

Opiskelijaperehdytyksestä tiedotetaan henkilöstöä Kaimassa kehittämistyön edetessä.

Kirjoittaja on Kirsi Lokkila, valmistumaisillaan oleva YAMK opiskelija ja sairaanhoitaja leikkaus- ja anestesiaosastolla. Opiskelijavastaava, jolle yhteistyö opiskelijoiden kanssa on osa oman osaamisen ja asiakaslähtöisen hoitotyön kehittämistä.

Lähteet:

Kuvat Afrikan tähti -pelistä, Kirsi Lokkila

Heiskanen, A. 2012. Alaistaidot – johdettavat esimiehen resurssina. Pro terveys 40 (1), 8 - 10.

Henkilöstöraportti 2015. 2015 Kainuun sote –kuntayhtymä. Saatavilla http://sote.kainuu.fi/general/Uploads_files/henkilostoraportti.pdf

Miettinen, S. 2010. Palvelumuotoilu välineitä käyttäjälähtöisyyteen ja yhteiskehittelyyn. Saatavilla <http://www.slideshare.net/samietti/palvelumuotoilu-service-design-vlineit-kyttjilhtisyyteen-ja-yhteiskehittelyyn>

4.3 Kehittämistehtävän raportointi

Raportoin kehittämistehtäväni kirjoitussuunnitelman (liite 3) mukaisesti koostaen yhteen kehittämistehtävän projektin aikana kirjoittamani tekstit kuten esseet, opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin esitteen ja Kaimaan liitettävän blogitekstin. Projektin etenemisen dokumentointiin, seurantaan ja esittelyyn tuottamani ohjaus- ja projektiryhmien kokousmuistiot, Kansainväliselle viikolle työstetty Poster, Yhteistyöpäivien 2015 ja 2016 tiivistelmät ja Powerpoint – esitykset ja kypsyysnäyte eivät näy kehittämistehtävän raportissa.

5 POHDINTA

Pohdinnassa käsittelen kehittämistehtävän tavoitteen saavuttamista, tehtyjen ratkaisujen perusteluja, tulosten merkitystä, hyödynnettävyyttä ja soveltamismahdollisuuksia, ehdotuksia jatkokehitysaiheiksi ja osaamiseni kehittymistä.

5.1 Kehittämistehtävän tavoitteen saavuttaminen ja tehtyjen ratkaisujen perustelut

Kehittämistehtäväni tavoitteena oli vastata Kainuun sotien tarpeisiin opiskelijaperhdytyksen kehittämisessä ja visiona oli Kainuun sotien vetovoimaisuuden vahvistuminen sote-alan opiskelijoiden keskuudessa harjoitteluiden ja työllistymisen näkökulmista. Kainuun sotella suunnitellaan opiskelijaperhdytysohjelmaa, johon kehittämistehtävä nivoutui. Kainuun sote oli mukana kehittämistehtävässä projektiorganisaation muodossa. Projektiryhmässä oli edustajat Kainuun sotelta ja Kainuun sote-alan oppilaitoksista. Kehittämistehtävä toimeksiantaja kuului ohjausryhmään. Ohjausryhmän toiveet ja näkökannat otin huomioon kehittämistehtävässäni. Muokkasin opiskelijoiden perhdytysmallin palvelukonseptia edelleen kehittämistehtävän esitelytilaisuuteen osallistuneiden KAMK:n kehittämistehtäväni ohjanneiden opettajien ja Kainuun sotien edustajien palautteen pohjalta. Opiskelijoiden perhdytysmallin palvelukonseptin arviointiin osallistuneiden asiakkaiden mielipiteet vaikuttivat palvelukonseptin lopulliseen muotoon. Lähetin näin rakentamani opiskelijoiden perhdytysmallin palvelukonseptin toimeksiantajalleni 1.12.2016.

Toimeksiantajani mielestä asetettu tavoite palvelukonseptin opiskelijalähtöisyydestä tulee saavutetuksi niin opiskelijaperhdytyksen verkkomateriaalin kuin ”Opiskelija, tervetuloa meille”-tilaisuuden osalta. Toimeksiantajani arvioi opiskelijoiden perhdytysmallin palvelukonseptin sisältävän uutta ja vanhaa näkökulmaa ja asettavan useita kehittämistehtäviä Kainuun sotelle. Suunnitelman toteutumiseen liittyen aiheesta on keskusteltava Kainuun sotella. (Huovinen-Tervo 2016 b.)

Alustavien suunnitelmien mukaan esittelen kehittämistehtävänä tuottamani opiskelijoiden perhdytysmallin palvelukonseptin Kainuun sotien hoitotyön johtoryhmässä vuoden 2017 alussa.

Toimeksiantajani suunnitelmissa on, että aihetta käsitellään myös esimerkiksi syksyn 2017 yhteistyöpäivässä. Kehittämistehtäväni ajoitus oli toimeksiantajani mielestä hyvä Kainuun soten verkkosivujen valmistumisen suhteen. (Huovinen-Tervo 2016 b.)

Opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin kehittämisessä huomioin esimerkiksi kehittämistehtävän raportin alaluvussa 1.4 esitettyjä hyvän opiskelijaperehdytyksen sisältöjä ja toteutustapoja. Näitä ovat muun muassa harjoitteluun liittyvät käytännön asiat, työsuojelu ja poissaolokäytännöt. Hyvän opiskelijaperehdytyksen tulisi olla muun muassa luottamusta herättävää, suunnitelmallista, ystävällistä ja myönteistä. (Heinonen 2004, 36–37; Hujanen ym. 2012, 18.) Opiskelijalähtöisyyden ja opiskelijaperehdytyksen yleisten tavoitteiden toteutumisen arvioitiin asiakkaiden taholta saavutetuksi, joka kävi ilmi opiskelijoiden perehdytysmallin konseptin arvioinnissa.

”Perehdytysmalli antaisi hyvän ja turvallisen pohjan harjoittelun aloittamiselle” (sote-alan opiskelija X).

”Perehdytysmalli toisi turvaa ja tärkeää tietoa. Helpottaa ovesta sisään astumista” (Sote-alan opiskelija X).

Tavoitteiden saavuttamista Kainuun soten vetovoimaisuudesta opiskelijoiden keskuudessa haluttuna harjoittelupaikkana ja rekrytoinnin onnistumisesta voidaan arvioida myöhemmin opiskelijaperehdytysohjelman ja siihen liittyvän opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin käyttöönoton jälkeen. Palvelukonseptista asiakkailta saamani arviot olivat rohkaisevia. Kainuun sote koettaisiin palvelukonseptin mukaisen opiskelijaperehdytyksen kautta opiskelijoihin aidosti kiinnostuneena, heitä tukevana ja opiskelijoitaan työllistävänä organisaationa. Tämä voidaan mielestäni kokea opiskelijamyönteisenä ilmapiirinäkin, jonka olin asettanut kehittämistehtäväni alussa tavoitteeksi. Opiskelijamyönteisen ilmapiirin kehittyminen oli kehittämistehtäväni lähtökohta.

”Kyseinen perehdytysmalli minun mielestäni voisi helpottaa ensimmäistä työharjoittelua ja sen aloittamista. Kynnys varmasti pieneni ja sain kattavasti tietoa asioista” (Sote-alan opiskelija X).

”Perehdytysmalli toisi turvaa ja tärkeää tietoa. Helpottaa ovesta sisään astumista” (Sote-alan opiskelija X).

Kehittämistehtäväni muutti muotoaan alkuperäiseen suunnitelmaan nähden selkeästi kaksi kertaa. Otin suunnitelmiini uutta suuntaa usein projektiorganisaation palautteen pohjalta. Alkuperäisenä suunnitelmanani oli opiskelijamyönteisen ilmapiirin kehittäminen Kainuun sotella, johon suuntasin kirjallisuuskatsauksen. Asetin kehittämistehtäväni tavoitteeksi alussa Kainuun soten vetovoimaisuuden lisäämisen opiskelijoiden keskuudessa haluttuna harjoittelupaikkana sekä tulevaisuuden työpaikkana. Säilytin asettamani tavoitteen, vaikka kehittämistehtäväni muuttikin muotoaan.

Kehittämisen kohteena olivat alussa Kainuun soten hoitohenkilökunnan asenteet ja toimintatavat opiskelijan kohtaamisessa. Suunnitelmissani oli opiskelijaohjauksen verkkokurssin suunnittelu ja toteutus, jossa keskiössä olisi ollut ohjaajien asenteet ja toiminta opiskelijaohjauksessa. Projektiorganisaatiossa käytyjen keskustelujen seurauksena päätin, ettei kyseessä olevan materiaalin tuottaminen olisi järkevää. KAMK:n ja KAO:n sote-alan oppilaitoksilla on omat ohjaajakoulutuksensa, jolloin päällekkäisyyksiltä ei olisi välttytty. Suunnitelmani muuttuivat seuraavaksi opiskelijaperehdytyksen kehittämiseen.

Suuntasin kirjallisuuskatsauksen kehittämistehtäväni alussa opiskelijamyönteisen ilmapiirin kehittämiseen, jolloin se ei täysin tukenut myöhempää päätöstäni opiskelijaperehdytyksen kehittämiseen. Löysin kirjallisuuskatsauksen tuloksista yhtymäkohtia opiskelijaperehdytyksen kehittämiseen. Kirjallisuuskatsaus osoitti muun muassa, millaisia ominaisuuksia opiskelijaohjaajalla tulisi olla laadukkaana koettavassa opiskelijaohjauksessa ja ohjaustyössä jaksamisessa. Tähän liittyen kehittämistehtävän raportissa (alaluku 2.3) muistutetaan ohjaajan motivaatiosta ja innostuneisuudesta (Koponen 2009, 63). Ohjaushalukkuudenkin kehittämiseen olisi Luojuksen (2011, 161) tutkimuksen mukaan kiinnitettävä huomio. Opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin mukainen opiskelijaperehdytys ennen harjoittelun alkua varmistaa Kainuun sotelle yhtenäisen opiskelijaperehdytyksen, helpottaa ja yksinkertaistaa yksiköiden opiskelijaperehdytysprosessia. Opiskelijavastaavana hankkimaani työkokemukseen pohjautuen uskon, että opiskelijoiden perehdytysmallin mukaisella opiskelijaperehdytyksellä olisi vaikutusta työyksiköiden opiskelijoita perehdyttävien motivaatioon, innostuneisuuteen, ohjaushalukkuuteen ja ehkä ohjaustyössä jaksamiseenkin.

Kehittämistehtävän raportista (alaluku 2.3) löytyy yhtymäkohtia opiskelijamyönteisen ilmapiirin vahvistamiseksi opiskelijaperehdytystä kehittämällä. Kirjallisuuskatsauksen mukaan opiskelijamyönteisen ilmapiirin kehittämiseen liittyen on huolehdittava opiskelijoiden perehdytyk-

sestä. Esimerkiksi kirjallinen opiskelijaperehdytysuunnitelma kehittää harjoittelun suunnitelmallisuutta, käytäntöjen yhtenäistämistä ja selkeyttää työn jakoa. (Konttila 2006, 53; Koponen 2009, 65; Tanskanen 2005, 84.) Pyrkimyksenäni oli vastata kehittämistehtävällä tavoitteeseen opiskelijaperehdytyksen suunnitelmallisuudesta ja saada siitä tutkimuksiin pohjautuvia hyötyjä Kainuun sotelle.

Opiskelijaperehdytyksen kehittämiseen liittyen alustavana suunnitelmana oli, että toteuttaisin kehittämistehtävänä opiskelijaperehdytykseen liittyvän infotilaisuuden. Tilaisuutta suunniteltiin jonkin aikaa projektiryhmässä, kunnes ohjausryhmältä tuli pyyntö opiskelijoiden perehdytysmallin kehittämisestä. Ohjausryhmän suunnitelmissa ja toiveissa oli, että Kainuun sote täydentää mallia myöhemmin sisällöllisesti ja luo hyvää opiskelijaperehdytystä. Opiskelijaperehdytyksellä Kainuun sote haluaa vastata tulevaisuuden tavoitteisiin kehitteillä oleviin uuden sairaalan toimintoihin, sen prosesseihin ja Kainuun soten verkkosivujen uudistamiseen liittyen. Perusteena suunnitelmien muutokseen olivat lisäksi kehittämistehtäväni valmistumisen aika-tauluun liittyvät haasteet. (Huovinen-Tervo 2016 b.)

5.2 Tulosten merkitys ja hyödynnettävyys ja jatkokehitysaiheita

Kehittämistehtäväni tuloksena on opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonsepti, jonka Kainuun sote ottaa osaksi kehitteillä olevaa opiskelijaperehdytysohjelmaa. Kainuun sote hyödyntää kehittämistehtävän tulosta opiskelijoiden laadukkaan perehdytyksen toteutuksessa. Kainuun soten opiskelijaohjauksen laatusuosituksissa (2015, 7) Kainuun sote on luvannut varmistaa, että opiskelijoille järjestetään yleisperehdytystilaisuus kaksi kertaa vuodessa. Kehittämässäni opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin toisena osana on ”Opiskelija, tervetuloa meille” – tilaisuus, jota Kainuun sote voi hyödyntää osana laatukriteerin saavuttamista.

Opiskelija muodostaa ensivaikutelman Kainuun sotesta muun muassa opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin mukaisesti toteutetusta opiskelijaperehdytyksestä. Näin ollen opiskelijaperehdytyksen verkkomateriaalin sisältöihin, ulkoasun visuaalisuuteen, toimivuuteen ja käytettävyyteen on kiinnitettävä huomiota. Opiskelijoiden verkkosivujen elävöittämiseen voidaan käyttää esimerkiksi puhetta, videomateriaalia ja kuvia, joilla Kainuun sote voi erottua edukseen kilpailtaessa sote-alan harjoittelijoista eli tulevista työntekijöistä. ”Opiskelija, tervetuloa meille” -tilaisuuden sisällöissä ja toteutuksessa opiskelijaa olisi kohdeltava kuin ensikertaa kylään tulevaa vierasta.

”Opiskelijat voivat olla tulevaisuuden työkavereita!!” (Hoitotyön opiskelija X).

Opiskelijoiden perehdytysmallia olisi mielestäni mahdollista hyödyntää uusien työntekijöiden perehdytyksessä. Esimerkiksi opiskelijaperehdytyksen verkkomateriaalin sisällöt ovat osin samoja, mitä uuden työntekijän tulee tietää aloittaessaan työskentelynsä Kainuun sotella.

Kehittämistehtävästäni muodostui Kainuun sotelle uusia kehittämistehtäviä, joihin YAMK:n kehittämistehtävillä voisi osallistua. Esimerkiksi Kainuun soten työyksiköissä jatkossa tuotettavat ”Tervetuloa meille harjoitteluun” – etukäteismateriaali ja ”Näin työyksikkömme potilas-/asiakastyötä opiskellaan tai harjoitellaan”-video. Videot olisi tarkoitus organisoida tuotettavaksi työyksiköissä olevien opiskelijoiden toimesta.

5.3 Kehittämistehtävän luotettavuus ja eettisyys

Kehittämistehtävässäni ei ollut tarpeen käsitellä potilaisiin ja asiakkaisiin liittyviä salassa pidettäviä tietoja. Hain tutkimusluvan (liite 4) KAMK:lla toteuttamaani esiselvitykseen. Tutkimusluvan liitteeksi tein alustavan tutkimussuunnitelman. Rehtori Turo Kilpeläinen myönsi luvan esiselvitykselle. Kainuun sotella on oma ohjeistus tutkimusluvan hakemiselle. Toimin näiden ohjeiden mukaisesti, hain ja sain tutkimusluvan toimeksiantajaltani. Opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin arviointiin liittyvän kyselyn lähettämiseksi pyysin luvan asiasta päättäviltä henkilöiltä kaikista kolmesta oppilaitoksesta (KAMK, KAO ja DIAK).

Vapaaehtoisuuden periaate kehittämistoimintaan osallistumisesta on huomioitava. Osallistuvien omaan halukkuuteen perustuvaa osallisuutta on tuotava esiin selkeästi. Vapaaehtoisuuden periaatetta noudatetaan kehittämistyön kaikissa vaiheissa niin kehittämistoimintaan kutumisessa kuin aineistonkeruun vaiheissa. (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 45.) Kyselyihini osallistuminen perustui opiskelijoiden vapaaehtoisuuteen. Arviointikyselyn opiskelijavalinnat tekivät opiskelijoiden tutoropettajat, jotka antoivat minulle opiskelijoiden sähköpostiosoitteen. Laadin esiselvityksen ja arviointilomakkeen saatekirjeiden muodot sellaisiksi, että vastaaja koki osallistuvansa kehittämistehtävään vapaaehtoisesti.

Varmistin kyselyihin vastanneiden nimettömänä pysymisen koko prosessin aikana. Esiselvitykseen sain kaksi vastausta sähköpostitse. Tulostin vastaukset siten, ettei niissä ollut vastaajan nimeä ja poistin kyseiset sähköpostit samassa yhteydessä. Palvelukonseptin arviointiin liittyviä

vastauksia tuli kaksi sähköpostin kautta, joiden suhteen toimin samoin kuin esiselvityksessä. Yksi kyselyyn vastanneista oli tuolloin opiskelijana leikkaus- ja anestesiaosastolla. Hän osallistui kyselyyn myös nimettömänä, mutta oli mukana kehittämistehtäväni esittelytilaisuudessa. Hänen vastaustensa jäljitettävyys ei ole kuitenkaan mahdollista. Talletan molempien kyselyiden vastaukset vuodeksi eteenpäin kehittämistehtäväni valmistumisesta, mikäli niihin palaamiselle olisi tarvetta kehittämistehtävän luotettavuuteen liittyen. Vuoden säilytysajan jälkeen eli joulukuussa 2017 tuhoan vastaukset asianmukaisella tavalla.

Muotoilin molemmat kyselyt, niin esiselvityksen kuin konseptin arvioinnin, siten etten vaikuttaisi vastaajien mielipiteisiin. Kyselyt eivät sisältäneet arvolatauksia, mikä osaltaan vaikuttaa tulosten luotettavuuteen. Kyselyiden laatimiseen sain apua ja hyväksynnän kehittämistehtäväni ohjanneilta opettajilta. Kyselyiden vastausten analyysivaiheessa toimin YAMK:n koulutuksen aikana laadullisen tutkimuksen sisällön analyysistä saavuttamani osaamisen mukaisesti.

Olen esittänyt kehittämistehtäväni aihetta ja vaiheita kahdessa Kainuun soten, KAO:n ja KAMK:n yhteistyöpäivässä vuosina 2015 ja 2016. Projektioorganisaationi on ollut kokoajan tietoinen kehittämistehtäväni suunnitelmien muuttumisesta ja kehittämistehtäväni vaiheista. Projektioorganisaatio on saanut kommentoitavaksi opiskelijoiden perehdytysmallin palvelukonseptin aina tekemieni muokkausten jälkeen. Kehittämistehtäväni on ollut siis useiden kehittämistehtävään ja sen projektiin liittyvien toimijoiden arvioinnin ja kommentoinnin kohteena koko prosessin ajan. Tällä on ollut merkitystä kehittämistehtäväni luotettavuuteen ja toimintani läpinäkyvyyteen.

5.4 Osaamisen kehittyminen

Osaamiseni kehittyi kehittämistehtäväprosessin aikana. Esimerkiksi projektitoimintaan liittyen sovelsin kehittämistehtäväni YAMK:n koulutuksen aikana kehittyneitä taitojani projektissa toimimisesta. Projektijohtajana toimiminen ei tuntunut alussa luontevalta ja koin ajoittain haasteita olla tehtävien ja vastuiden jakajana. Kehittämistehtäväni ohjaava opettaja muistutti minua vastuustani ja velvollisuudestani projektijohtajana, jolloin korjasin toimintaani ja sain varmuutta esimiehenä toimimiseen.

Tavoitteenani oli syventää osaamistani palvelumuotoilussa. Pääsin tavoitteeseen ja palvelumuotoilun soveltaminen työelämän kehittämistehtäviin onnistuu tämän kokemuksen jälkeen.

Minulla on valmiuksia ja ymmärrystä esitellä palvelumuotoilun prosessia esimerkiksi työyhteisölleni, mikäli sellaiselle avautuu tulevaisuudessa tilaisuus.

Esiintymistaitoni kehittyivät kehittämistehtäväni esittelyyn liittyvissä tilaisuuksissa Kainuun sotella. Työyhteisöosaamiseni harjaantui edelleen yhteistoiminnassa projektiorganisaation toimijoiden kanssa. Työelämän monialaisen viestinnän kehittämiseen liittyvä osaamiseni karttui esimerkiksi Kainuun sotella julkaistavan blogin muodossa. Blogia muokataan myöhemmin yhteiskirjottamisen muotoon, jolloin saan tilaisuuden kehittää osaamistani siihen liittyen. Tuottamallani osuudella myöhemmin julkaistavaan blogitekstiin pyrin aktivoimaan ja rohkaisemaan Kainuun soten henkilöstöä blogien kirjoittamiseen ja sen julkaisemiseen.

YAMK:n sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutuskohtaiset kompetenssit ovat sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämisosaaminen ja sosiaali- ja terveysalan johtamisosaaminen.

Osaamiseni tutkimus- ja kehittämisosaamisen kompetenssissa vahvistui kehittämistehtävän aikana. Pystyn tämän kokemuksen myötä toteuttamaan itsenäisesti alaan sisältyviä kehittämissankkeita. Minulla on nyt valmiuksia kehittää työyhteisöä prosessilähtöisesti organisaation periaatteiden mukaisesti yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Aiempaan kokemukseeni verraten yhteistyön ja laadun kehittäminen onnistuu prosessin aikana hankkimani kokemuksen myötä luontevammin. Kehittämistehtäväni oli pitkän ajan työn tulos, jossa olen saanut toimia yhteistyössä monien ammattiryhmien toimijoiden kanssa. Olen kokenut yhteistyön hedelmälliseksi ja verkostoituminen oli yksi kehittämistehtävästäni saamani lisäarvo.

Kehityin kehittämistehtäväni aikana sosiaali- ja terveysalan johtamisosaamisen kompetenssissa. Kokemukseeni pohjautuen osaan johtaa työyhteisön ja organisaation yhteisön kehittämistä eettisesti vastuulliseksi, tavoitteelliseksi ja tulevaisuuteen suuntautuvaksi yhteisöksi. Uuden sairaalan prosessien ja toimintojen huomiointi opiskelijaperehdytyksen kehittämisessä suuntasi katsettani ja kehittämistyötäni tulevaisuuteen ulottuvaksi. Kainuun soten verkkosivujen kehittämistyön ollessa käynnissä, pystyin vaikuttamaan osaltani välillisesti opiskelijoiden internetsivuston rakentamiseen tulevaisuudessa. Toimin kehittämistehtävässäni eettisyyden periaatteella ja tein töitä asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Minulle kehittyi varmuutta hallita työyhteisön muutosprosesseja, jolloin tulevaisuuden kehittämisprojekteihin osallistuminen tuntuisi aiempaa luontevammalta.

Kehittämistehtäväni loppuvaihe oli todella raskas ja vuorokauden tuntien riittämättömyys tuotti tuskaa. Kehittämistehtäväni viimeisillä viikoilla koin olevani jaksamisen ja jaksamattomuuden välisellä rajalla. Sain jaksamiseen ja jatkamiseen neuvoa. Minua ohjattiin kuvittelemaan mielessäni jonkin minulle mielihyvää tuottaneen liikuntasuorituksen. Kuvittelin itseni polkujuoksuun. Palautin mieleeni polulla juoksemisen aikaansaaman tunteen, joka on vapautta juosta omia polkujani ja päättää suuntani. Polkujuoksussa ikään kuin lennän yli puiden juurien ja kivien ja pieni pelko loukkaantumisen mahdollisuudesta nostattaa elimistöni adrenaliinia ja keskityn täysin seuraavaan juoksuaskeleeseen. Kehittämistehtäväni loppuunsaattaminen nosti samoja tunteita, myös pelkoa epäonnistumisesta ja pystyin keskittymään kirjoittamiseen. Vaihdoin tietokoneeni taustakuvaksi metsämaiseman, jossa auringon säteet siivilöityvät polulle, jota pitkin juoksuni voisi kulkea. Kuvan katsominen muistutti vapauden tunteesta ja auttoi minua jaksamaan juoksuni loppuun aiemmin vapaasta tahdostani valitsemallani haasteellisella kehittämistehtäväni polulla.

Kehittämistehtäväni soi minulle mahdollisuuden ymmärtää mielikuvien ja mielenhallinnan vaikutuksia tavoitteiden saavuttamiselle. Oppimaani metodologia käytän jatkossa oman elämäni kehittämistehtävissä ja toivoakseni saan siihen tilaisuuden myös työelämän kehittämiseen liittyvissä hankkeissa. Käytin mielikuvia kehittämistehtäväni blogitekstissä henkilöstön tiedottamisessa opiskelijaperehdytyksen kehittämisestä Afrikan tähti -peliä soveltaen. Mielikuvien luomista voitaisiin hyödyntää mielestäni opiskelijoiden perehdyttämisessäkin.

LÄHTEET

Heikkilä, A., Jokinen P. & Nurmela T. 2008. Tutkiva Kehittäminen: avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Heinonen, N. 2004. Terveysalan koulutuksen työssäoppiminen ja ohjattu harjoittelu: suositus sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköille. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla https://remote.kajak.fi/c/document_library/,DanaInfo=www.stm.fi+get_file?folderId=28707&name=DLFE-4045.pdf&title=Terveysalan_koulutuksen_tyossaoppiminen_ohjattu_harjoittelu.fi.pdf

Heiskanen, A. 2012. Alaistaidot – johdettavat esimiehen resurssina. Pro terveys 40 (1), 8-10.

Henkilöstöraportti 2015. 2015 Kainuun sote. Saatavilla http://sote.kainuu.fi/general/Uploads_files/henkilostoraportti.pdf

Hoitotyön strategia 2013 - 2016. 2013. Kainuun sote. Saatavilla Kaiman intranet. Tulostettu 23.5.2015.

Hujanen, T., Taam-Ukkonen, M., Teuho, S., Koota, E., Sivonen P., Tarr, T., Laatikainen K., Kylmälä, A. & Ikonen, T. 2012. Opiskelijaperhdytyksen kehittäminen näyttöön perustuen - valtakunnallisen opiskelijaohjauksen kehittämisverkoston toimintana ja Työssäoppiminen ja ohjattu harjoittelu: suositukset terveydenhuollon yksiköille. Pro Terveys 40 (1), 16-19.

Huovinen-Tervo, M. 2016 a. Hallintoylihoitaja. Kainuun sote. Sähköposti 30.9.2016.

Huovinen-Tervo, M. 2016 b. Hallintoylihoitaja. Kainuun sote. Sähköposti 5.12.2016.

Jokelainen, M. 2013. The Elements of Effective Student Nurse mentorship in Placement Learning Environments. Systematic review and Finnish and British Mentors' conceptions (Sairaanhoitajaopiskelijoiden toimivan harjoittelun ohjauksen tekijöitä käytännön oppimisympäristöissä – systemaattinen katsaus ja suomalaisten ja brittiläisten mentoreiden käsityksiä. Kuopion yliopisto. Kuopio.

Juntunen, J., Ruotsalainen, H., Tuomikoski, A-M. & Kääriäinen, M. 2016. Haasteelliset opiskelijaohjaustilanteet terveysalalla – opiskelijaohjaajien käsityksiä. Hoitotiede 28 (2), 123-136.

Kainuun soten opiskelijaohjauksen laatusuosituksset. 2015. Kainuun sote. Saatavilla http://www.e-julkaisu.fi/kainuun_sote/opiskelijaohjauksen_laatusuosituksset/

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä Terveydenhuollon järjestämissuunnitelma 2013-2016. 2016. Kainuun soten hallitus. Saatavilla <https://www.innokyla.fi/documents/586641/ff8e7b4f-64a6-4af1-94e2-50fadcd51a75>

Kainuun soten työvoiman koulutuksen ennakointitaulukko. 2016. Kainuun sote. Kajaani.

Kajander, S. 2007. Sairaanhoidajaopiskelijoiden arvioita ohjatun harjoittelun laadusta ja QPL-mittarin arviointia. Kuopion yliopisto.

Kejonen, P. 2012. Hoitohenkilöstön alueellinen kehitysnäkymä -Työvoiman riittävyys OYS-ERVA. Saatavilla https://www.ppsHP.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/npp/embeds/29155_181012_Pirjo_Kejonen_Eila_Alavahtola_Hoitohenkiloston_alueellinen_kehitysnakyma_internet.pdf

Kettunen, S. 2009. Onnistu projektissa. Helsinki: WSOYpro.

Koivisto, M. 2011. Palvelumuotoilun peruskäsitteet. Teoksessa S. Miettinen (toim.) Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Teknologia-teollisuus ry, Jyväskylän ammattikorkeakoulu Savonia-ammatti korkeakoulu, Kuopion Muotoiluakatemia, 43-59.

Konttila, S. 2006. Terveysalan opiskelijoiden arvioita ohjatusta harjoittelusta kliinisessä oppimisympäristössä. Kuopion yliopisto. Kuopio.

Koponen, T. 2009. Hoitotyön opiskelijoiden ohjaaminen ohjatussa harjoittelussa – kyselytutkimus mentoreille vetovoimainen ja turvallinen sairaala –hankkeessa. Kuopion yliopisto. Kuopio.

Korhonen, A. 2014. Kainuun sote arvokirja. Saatavilla Kaiman intranet. Tulostettu 15.11.2016.

Kälkäjä, M., Ruotsalainen, H., Sivonen, P., Tuomikoski, A-M., Vehkaperä, A. & Kääriäinen M. 2016. Opiskelijaohjaukseen käytännöt, -resurssit ja ohjaajat terveysalalla: opiskelijaohjaajien näkökulma. *Hoitotiede* 28 (3) 229 - 242.

Lehto, P. 2011. Alkusanat. Teoksessa S. Miettinen (toim.) Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Teknologiateollisuus ry, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Savonia-ammattikorkeakoulu, Kuopion muotoiluakatemia. 9-11.

Luojus, K. 2011. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamalli, ohjaajan näkökulma. Tampereen yliopisto. Tampere.

Löow, M. 2002. Onnistunut projekti. Projektijohtamisen ja –suunnittelun käsikirja. Helsinki: Tietosanoma.

Mattelmäki, T. & Vaajakallio, K. 2011. Yhteissuunnittelu ja palveluiden ideointi. Teoksessa S. Miettinen (toim.) Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Teknologiateollisuus ry, Jyväskylän ammattikorkeakoulu Savonia-ammatti korkeakoulu, Kuopion Muotoiluakatemia. 77-97.

Mielekäs-ohjelma. 2015. Kirjallisuuskatsaus. Työterveyslaitos. Saatavilla http://www.ttl.fi/partner/mielekas/kirjallisuuskatsaus/Documents/Kirjallisuuskatsaus_final.pdf

Miettinen, S. 2010. Palvelumuotoilu välineitä käyttäjälähtöisyyteen ja yhteiskehittelyyn. Saatavilla <http://www.slideshare.net/samietti/palvelumuotoilu-service-design-vlineit-kyttjllhtisyyteen-ja-yhteiskehittelyyn>

Miettinen, S., Kalliomäki, A. & Ruuska, J. 2011. Palvelun konseptointi. Teoksessa S. Miettinen (toim.) Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Teknologiateollisuus ry, Jyväskylän ammattikorkeakoulu Savonia-ammatti korkeakoulu, Kuopion Muotoiluakatemia, 107-121.

O’Toole, B. 2016. Human Resources Tips for a Better New Employee Orientation How to Create a Superior Employee Orientation Process. Saatavilla <https://www.thebalance.com/tips-for-a-better-new-employee-orientation-1916757>

Pelin, R. 2004. Projektinhallinnan käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Perehdytä hyvin. 2011. Työterveyslaitos. Saatavilla. <http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhusty/osaaminen/perhehdytys/Sivut/default.aspx>

- Potilasturvallisuusopas. 2011. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tampereen Yliopistopaino Oy. Tampere.
- Puttonen, J. 2009. Hoitotyön opiskelijoiden ja mentoreiden arvioita opiskelijaohjauksesta. Kuopion yliopisto. Kuopio.
- Rissanen, T. 2002. Projektilla tulokseen – projektin suunnittelu, toteutus, motivointi ja seuranta. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaja.
- Sievänen, T. 2016. Taulukko: Suoritetut amk-tutkinnot/hoitotyön koulutusohjelma. Kajaanin ammattikorkeakoulu.
- Talousarvio 2015 ja toiminta- ja taloussuunnitelma 2016 – 2018. 2016. Kainuun sote. Saatavilla http://sote.kainuu.fi/general/Uploads_files/Talous/TALOUSAR-VIO_2015_20141217_yhtymavaltuuston_20141217.pdf
- Tanskanen, K. 2005. Ohjatun harjoittelun laatu – kyselytutkimus sairaanhoitajaopiskelijoille. Kuopion yliopisto. Kuopio.
- Uhrman, R. 2013. Opiskelijaohjaus ja rekrytointi. Opiskelijaohjauksen päivä 13.3.2015. Luentomateriaali. Kainuun sote.
- Vaahtojärvi, K. 2011. Palvelukonseptien arviointi. Teoksessa S. Miettinen (toim.) Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Teknologiateollisuus ry, Jyväskylän ammattikorkeakoulu Savonia-ammatti korkeakoulu, Kuopion Muotoiluakatemia. 131-151.

LIITTEET

LIITE 1: Gantt-kaavio projektin etenemisestä, tehtävistä ja vastuuhenkilöistä

LIITE 2: Esiselvityksen kysely

LIITE 3: Kehittämistehtävän kirjoitussuunnitelma

LIITE 4: Tutkimuslupahakemus

Taulukko 2. Tehtävien vastuuhenkilöt

TEHTÄVÄT	KESTO	OSALLISTUJAT/VASTUUHENKILÖ(T)					
1. Ohjausryhmän perustaminen	al. 11.1.16	kokouksia suunnitellusti ja tarpeen vaatiessa projektin aikana/Projektipäällikkö ja projektiorganisaation jäsenet					
2. Projektiryhmän perustaminen	al. 14.3.16	kokouksia suunnitellusti ja tarpeen vaatiessa projektin aikana/Projektipäällikkö ja projektiorganisaation jäsenet					
3. Perehtyminen KAO:n ja Kamk:n järjestämiin ohjaajakoulutusten sisältöihin	elo-syyskuu 2016	projektipäällikkö ja projektiryhmän jäsenet Tiina Poranen ja Tuija Artama					
4. Perehtyminen rekrytoimiston järjestämään infotilaisuuden sisältöön 4.9.16 s-posti, vp 9.9.16.	4.-9.9.16	projektipäällikkö s-posti rekrylle ja vp 9.9.16 mennessä					
5. Mahdollisen yhteistyön selvittäminen soten koulutus suunnittelun kanssa s-posti 4.9.16	4.9.2016	projektipäällikkö s-posti Liisa Kempvaiselle					
6. Tehtävien jakaminen, tiedottaminen ja projektihenkilöiden mukanaolon varmistus s-posti 7.9.16, vp 13.9.16	7.9.2016	projektipäällikkö s-posti projektiryhmän jäsenille					
7. Infopäivän ajankohdan ja osallistuvien ryhmien selvittäminen, Tuija Artama tiedottaa projektipäällikköä, Tiina Poranen selvittää KAMK:n auditorion varauksen	7.9.-16.9.2016	Tuija Artama ja Tiina Poranen					
8. Työpajan suunnittelu	6.-9.9.2016	projektipäällikkö					
9. Infopäivän rungon suunnittelu ja kommentit pyydetään, s-posti 19.9.16, vp 23.9.16	15.-19.9.2016	projektipäällikkö					
10. Infopäivän rungon ja sisällön muokkaus kommenttien perusteella	23.9-27.9.16	projektipäällikkö					
11. Infopäivässä esiintyville tahoille kutsujen laatiminen (etukäteen osin) ja lähettäminen s-	7.9.-30.9.16	Helena Ohtonen					
12. Infopäivän lopullinen muoto projektikokouksen ja esiintyjien varmistumisen jälkeen	27.9.-10.10.16	projektipäällikkö					
13. Infopäivään osallistuvien kutsujen laatiminen (etukäteen osin), selvittäminen miten ne osoitetaan ja lähettäminen s-postilla 14.10.16	7.9.-14.10.16	Sirpa Parkkisenniemi					
14. Infopäivän arvioinnin laatiminen hoivayksikköön ja syöpä-, vatsa- ja sisätautien pkl tuleville opiskelijoille, Tarja Juntunen pitää yhteyttä projektipäällikköön asiasta	10.10.-24.10.16	Tarja Juntunen ja Ohtonen Helena					
15. Kyselyn vastausten analysointi ja infopäivän kehittäminen infopäivän jälkeen, valmis 17.11.16	infopäivä-17.11.16	projektipäällikkö					
16. Blogiteksti Kaimaan	7.11.-17.11.16	projektipäällikkö					
17. Artikkelit Kainuun sanomiin	21.11.-1.12.16	projektipäällikkö ja Marjo Huovinen-Tervo					
Edellä mainitun lisäksi projektipäälliköllä on yksittäisiä, päiväkohtaisia tehtäviä; kuten Yhteistyöpäivän työpajan vetäminen ja ideoiden kerääminen 14.9.16, projektiryhmän kokous 27.9.16, jossa keskustellaan tehtävistä ja päätetään infopäivässä esiintyvät tahot, projekti- ja ohjausryhmän tiedottaminen päivän ajankohdasta, projektin etenemisestä ja osallistuvista ryhmistä (Sirpa Parkkisenniemi ottaa ne ylös kutsujen lähettämistä ajatellen) s-posti ohjausryhmälle 27.9.16, vp 29.9.16 mennessä, infopäivässä arviointilomakkeista tiedottaminen, jakaminen ja kerääminen, blogitekstin toimittaminen Kaimaan, artikkelin tarjoaminen julkaistavaksi Kainuun sanomiin ja infopäivän päivittämisestä ja ja toteutuksesta jatkossa vastaavan tahon päättäminen ja tiedottaminen yhteistyössä ohjausryhmän kanssa 21.11.16 mennessä.							

Hei Sinä tuleva hoitotyön ammattilainen,

Lähestyn Sinua joulukuussa 2015 valmistuva sairaan- tai terveydenhoitaja (AMK), joka olet suorittanut ainakin yhden harjoittelun Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon – kuntayhtymän (Kainuun sote) toimintayksikössä.

Olen sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen -koulutuksen (YAMK) opiskelija KAMK:lta. Opintoihini kuuluu kehittämistehtävä, jonka aiheena on hoitotyön opiskelijoiden harjoittelun ohjauksen laadun kehittäminen. Teen nyt esiselvitystä aiheeseen liittyen niin tulevien hoitotyön opiskelijoiden kuin Kainuun soten hyväksi.

Haluan tällä kyselyllä selvittää, **mitä merkitystä harjoittelupaikkasi työyhteisön henkilökunnan ja sinun kohtaamisilla ja opiskelijailmapiirillä on ollut tulevaisuuden työpaikkasi valinnassa.**

Kohtaamisella ja opiskelijailmapiirillä tarkoitetaan tässä yhteydessä **tapaa**, jolla opiskelija on otettu vastaan harjoitteluyksikköön, miten opiskelijoihin **suhtaudutaan** harjoitteluyksikössä harjoittelun aikana ja millainen on lähiohjaajan **vuorovaikutuksellisuus** ohjata opiskelijaa. Voit ajatella edelliseen liittyen esimerkiksi seuraavia asioita: tervetulleena olemisen tunnetta, lämpöä ja hyväksyntää, aitoa vuorovaikutusta kiinnostusta oppimisen tukemiseen, opiskelijamyönteistä/ -kielteistä ilmapiiriä...

Arvioi vastauksessasi harjoittelujasi Kainuun sotessa. Käsittelen vastaukset luottamuksellisesti, jolloin henkilöllisyytesi säilyy salassa pidettävänä. Kirjaa vastauksesi suoraan kysymyksen jälkeen (voit jatkaa seuraavalle sivulle tarvittaessa).

Arvokkaista tiedoista etukäteen kiitollinen Kirsi Lokkila SJY14S

1. Ikäsi. ____ vuotta.
2. Nainen/Mies (ympyröi)
3. Kuvaile kokemuksiasi, miten Sinut otettiin vastaan harjoitteluyksiköissäsi ensimmäisenä harjoittelupäivänä?

4. Arvioi, miten Sinuun suhtauduttiin opiskelijana harjoittelujen aikana?

5. Arvioi ohjaajiesi/ohjaajasi vuorovaikutuksellinen osaaminen?

6. Kuva merkityksellisen kohtaamisen, mikä jäi mieleesi harjoitteluistasi. (Kuvaile tilanne, ketä oli läsnä, mitä siinä tapahtui, miksi se jäi erityisesti mieleesi...)

7. Millaisen mielikuvan sait harjoitteluyksiköistäsi mahdollisena tulevana työpaikkana?

8. Missä yksikö(i)ssä mielestäsi onnistuttiin opiskelijan kohtaamisessa ja opiskelijamyönteisen ilmapiirin luomisessa?

9. Mikä/mitkä yksikkö(t) kaipaa(vat) kehittämistä opiskelijoiden kohtaamisessa ja opiskelijamyönteisen ilmapiirin luomisessa?

10. Miten harjoitteluissasi saamasi ohjaus/opiskelijailmapiiri vaikutti päätökseesi tulevasta työpaikasta?

11. Oletko harkinnut sijoittuvasi tulevaisuudessa Kainuun sotelle töihin (ympyröi)?
Kyllä/ei

12. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kieltävästi, mikä vaikutti päätökseesi?

13. Millaisia terveisiä lähettäisit ohjaajillesi tai harjoittelupaikkasi muulle henkilöstölle/esimiehille Kainuun sotella?

HANKKEEN KIRJOITUSSUUNNITELMA					
Hankkeen nimi: Opiskelijaperehdytyksen kehittäminen Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä					
Hankkeen vastuuhenkilö/projektipäällikkö: Kirsi Lokkila					
Kehittämistehtävän työelämäohjaaja: Hallintoylihoitaja Marjo Huovinen-Tervo					
Hankkeen aikataulu: Syyskuu 2014-Joulukuu 2016					
Mitä? (esimerkkejä)	Miksi? Missä tarkoituksessa? Milloin? (kehittämisyklin vaihe)	Minne? (julkaisufoorumi) Keille? (lukijat)	Keiden kanssa? (kirjoittajakumppanit) Yhteiskehittelyn tilat? (vuoropuheluun haastaminen)	Miten? (tekstilaji, genre) (kognitiiviset, dialogiset ja audio-visuaaliset työvälineet)	Tekstin aikaansaama keskustelu, ”vastakaiku”
Opinnäytetyön tutkimussuunnitelma (Siirrettävissä opinnäytetyön raportin rungoksi) Tutkimuslupa (opinnäytetyön liitteeksi)	Kainuun soten johdon ja projektiorganisaation toimijoiden sitouttaminen opiskelijamyönteisen ilmapiirin kehittämiseen Syyskuu 2016	Kainuun sote-kuntayhtymän kirjaamo, sähköposti Toimeksiantaja Yamk opiskelijat Ohjausryhmä	Projektipäällikkö Opinnäytetyö seminaari Ohjaus- ja projektiryhmän kokoukset	Tieteellinen teksti Sote-kuntayhtymän ohjeen mukaisesti	Projektiorganisaation toimijoiden sitoutuminen opiskelijamyönteisen ilmapiirin kehittämiseen Lupa toteuttaa opinnäytetyö suunnitelman mukaisesti
Pääluku 1 Johdanto (sisältää alapuolella kuvatut alaluvut)	”Opiskelijaperehdytyksen lähtökohtia” Johdattaa lukija opinnäytetyön aiheeseen Syyskuu 2016	YAMK opiskelijat Ohjaava opettaja Ohjausryhmä	Projektipäällikkö	Tieteellinen/essse muotoinen teksti	Ymmärrys siitä, mitä ollaan kehittämässä opiskelijamyönteisen ilmapiirin suhteen
Alaluku 1.1	”Kainuun soten tarpeet opiskelijaperehdytyksen				Ymmärrys opiskelijaperehdytyksen kehittämisen

	kehittämi- seen” Kuvata taustoja opiskelijaperehdytyksen kehittämisen kehittämiseen opiskelijamyönteisen ilmapiirin vahvistamisessa				tarpeellisuu- desta
Alaluku 1.2	”Projektiorganisaatio kehittämistyössä” Projektiorganisaation perustaminen Kainuun sotelle ohjaamaan ja kehittämään opiskelijamyönteistä ilmapiiriä Elo-Syyskuu 2016				Keskustelu projektiorganisaation toimijoiden vastuista ja sitoutumisesta projektityöhön
Alaluku 1.3	”Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävä” Kehittämistehtävän tarkoituksen, tavoitteen ja tutkimustehtävän esittäminen Elo-syyskuu 2016				Ymmärrys ja kiinnostuminen opinnäytetyön tarkoituksesta, tavoitteesta ja tutkimustehtävästä
Alaluku 1.4	”Hyvän opiskelijaperehdytyksen tekijöitä ja vaikutuksia” Teoriataustan luominen ja				Ymmärrys opiskelijaperehdytyksen käsitteestä

	käsitteiden avaaminen				
	Elo-Syyskuu 2016				
ASIAKAS- YMMÄRRYS					
Pääluku 2 essee (Sisältää alapuolella kuvatut alaluvut)	”Palvelumuotoilu kehittä- mistyön meto- dologiana” Opinnäyte- työn ”raa- mien” luomi- nen opiskeli- jamyönteisen ilmapiirin ke- hittämiseksi Valitun meto- dologian, pal- velumuotoi- lun, tarkoituk- sen ja etene- misen kuvaus tässä kehittä- mistehtä- vässä Kevät 2016	YAMK opis- kelijat Ohjaava opettaja Ohjaus- ryhmä	Projektipääl- likkö Opinnäyte- työn semi- naari Yhteistyö- päivä 2015	Tieteelli- nen/essee muotoinen teksti	Arviointia me- todologian sopivuudesta opiskelijape- rehtyksen kehittämiseen
Alaluku 2.1	”Esiselvitys osana asia- kasymmär- rystä” Kainuun so- ten opiskeli- jailmapiiriin liittyvä esisel- vitys (kohde- ryhmänä KAMK:n hoi- totyön opiske- lijat) ja ilma- piirin perus- teella nous- seiden kehit-				Keskustelua Kainuun so- ten nykyi- sestä opiske- lijailmapiiristä ja sen kehit- tämisen tar- peellisuu- desta

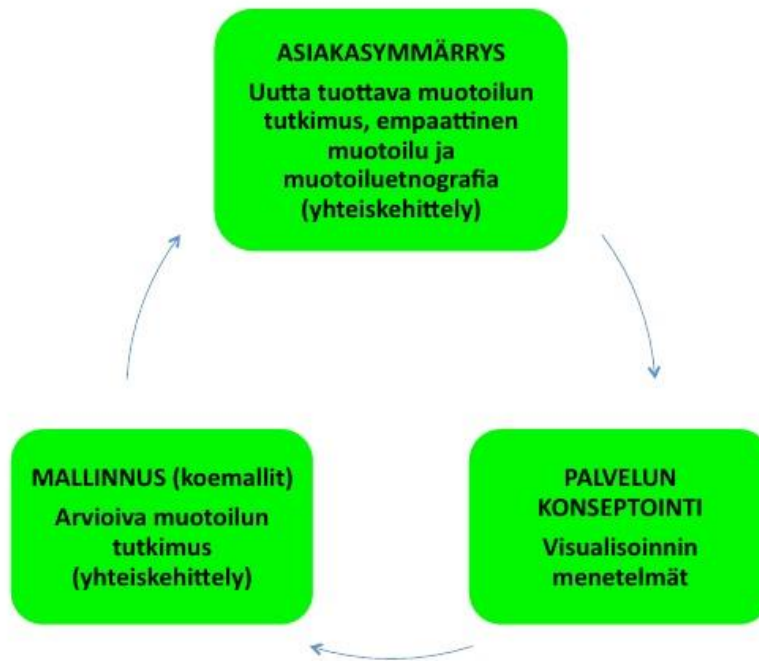
	tämistarpeiden esittäminen				
	Kevät 2015				
Alaluku 2.2	<p>"Kirjallisuuskatsaus harjoitteluyksiköiden opiskelijamyönteisen ilmapiirin kehittämistä"</p> <p>Opiskelijamyönteiseen ilmapiiriin tutustuminen ilmiönä.</p> <p>Tiivistää ja kartoittaa olemassa olevaa tietoa opiskelijamyönteisestä ilmapiiristä, jota hyödynnetään ko. aiheen rajoituksissa</p> <p>Kevät ja syksy 2015</p>				Ymmärrys, mitä asioita kirjallisuuskatsauksen perusteella liitetään opiskelijamyönteiseen ilmapiiriin ja opiskelijaperehdytyksen kehittämiseen
Alaluku 2.3	<p>"Asiakasymmärryksestä asiakasprofileihin"</p> <p>Asiakasprofiilien kuvaaminen asiakasymmärryksen pohjalta</p>				Ymmärrys opiskelijoiden perehdytysrunгон kehittämisen taustalla olevista asiakasprofileista
KONSEPTOINTI					
Alaluku 2.4	"Opiskelijoiden perehdytysrunгон konseptointi"	<p>Projektiorganisaation toimijat</p> <p>YAMK opiskelijat</p>	<p>Projektipäällikkö</p> <p>Opinnäytetyön seminaari</p>	Esseemuotoinen teksti	Keskustelua ja arviointia projektiorganisaation toimijoilta ja ohjaavalta opet-

	<p>Konseptoinnin vaiheiden esittäminen</p> <p>Palvelupolun, palvelutuokion ja muiden palvelun tuottamiseen liittyvien rakenteiden kuvaaminen</p> <p>Syys-Lokakuu 2016</p>	Ohjaava opettaja			tajalta konseptin toimituksesta opiskelijoiden perehdytysrunkona
alaluvun alaluku 2.5 Hanke-esite, "tuoteseloste"	<p>"Esite opiskelijoiden perehdytysrunkosta"</p> <p>Opiskelijoiden perehdytysrunkon konseptin (sis. palvelupolku, palvelutuokio ja muut palveluntuottamiseen liittyvät rakenteet) esittäminen</p> <p>Syys-Lokakuu 2016</p>	<p>YAMK opiskelijat Projektiorganisaation toimijat</p> <p>Ohjaava opettaja</p>	<p>Projektipäällikkö</p> <p>Opinnäytetyö seminaari</p> <p>Yhteistyöpäivä 14.9.2016</p>	Esitteen vaatimukset täyttävä teksti	Ohjausryhmän hyväksyntä opiskelijoiden perehdytysrunkosta
MALLINNUS					
alaluku 2.6	<p>Opiskelijoiden perehdytysrunkon prototyyppi ja pilotointi"</p> <p>Prototyyppien ja pilotointien vaiheiden kuvaus, sisältää arvioinnin ja palautteen analyysiin tulokset (koeikäyttäjien</p>	<p>YAMK opiskelijat</p> <p>Ohjaava opettaja</p> <p>Projektiorganisaation toimijat</p>	Projektipäällikkö	Esseemuotoinen teksti	Arviointia opiskelijoiden perehdytysrunkon prototyyppien ja pilotoinnin onnistumisesta ja jatkokehittelyn aiheiden muodostuminen

	haastattelun pohjalta) Marraskuu 2016				
Pääluku 3 Essee (Sisältää alla kuvattun alaluvun)	"Tiedotus opiskelijoiden perehdytysrungosta ja sen kehittämisestä" Opinnäytetyön ja kehityksen opiskelijoiden perehdytysrungon tiedotuksen ja raportoinnin kuvaaminen Syys-marraskuu 2016	YAMK opiskelijat Ohjaava opettaja Ohjausryhmä	Projektipäällikkö	Tieteellinen/essee muotoinen teksti	Kiinnostuksen herääminen opiskelijaperehdytyksestä
Alaluku 3.1 Blogi-teksti	"Opiskelijaperehdytysohjelman kehittämisestä" Kirjoittamisessa yhtenä näkökulmana toiminnan kehittäminen Kainuun sotella Tiedotetaan muuttuneesta opiskelijaperehdytyksen käytännöstä Marraskuu 2016	Kaima, Kainuun sotien henkilöstö Kainuun sotien Facebook-sivu, sivulla vierailivat asiasta kiinnostuneet	Projektipäällikkö, Marjo Huovinen-Tervo ja Marja-Liisa Ruokolainen	Informatiivinen kuvallinen blogityylinen teksti	Keskustelu muuttuneesta opiskelijoiden perehdytyksen käytännöstä Toiminnan käynnistäminen opiskelijoiden perehdytyksen kehittämiseksi Kainuun sotien työyksiköissä
Pääluku 4 Pohdinta	Esitetään tulosten merkitystä, hyödynnettävyyttä ja soveltamismahdollisuuksia	YAMK opiskelijat Ohjaava opettaja	Projektipäällikkö	Tieteellinen teksti/essee muotoinen teksti	Arviointi opinnäytetyön arvosta ja tekijän asiantuntemuksesta

	<p>Tutkimusprosessin aikana ilmenneet asiat, joilla oli merkitystä tehtyihin ratkaisuihin ja valintoihin kuten siihen, miten tavoite saavutettiin miten ongelma ratkaistiin miten menetelmää, kehitettyä asiaa tms. tulisi edelleen kehittää tai muuttaa ja mitä tai millaista osaamista saatiin tästä asiasta</p> <p>(KAMK ohjeet opinnäytetyön rakenteeksi, pohdinta)</p> <p>Elo-Joulukuu 2016</p>				
--	--	--	--	--	--

Opinnäytetyön alustava sisällysluettelo palvelumuotoilun prosessia mukaillen



Kuva: Palvelumuotoilun prosessi (Satu Miettinen)

1 OPISKELIJAPEREHDYTYKSEN KEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHTIA

1.1 Kainuun soten tarpeet opiskelijaperehdytyksen kehittämiseen

1.2 Projektioorganisaatio opiskelijoiden perehdytysrunгон kehittämistyössä

1.3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimustehtävä

1.4 Hyvän opiskelijaperehdytyksen tekijöitä ja vaikutuksia

2 PALVELUMUOTOILU KEHITTÄMISTYÖN METODOLOGIANA

2.1 Esiselvitys osana asiakasymmärrystä

2.2 Kirjallisuuskatsaus harjoitteluyksiköiden opiskelijamyönteisen ilmapiirin kehittämisestä

2.3 Asiakasymmärryksestä asiakasprofiileihin

2.4 Opiskelijoiden perehdytysrunгон konseptointi

2.5 Esite opiskelijoiden perehdytysrungonsta

2.6 Opiskelijoiden perehdytysrunгон prototointi ja pilotointi

3 TIEDOTUS OPISKELIJOIDEN PEREHDYTYSRUNGOSTA JA SEN KEHITTÄMISESTÄ

3.1 Opiskelijaperehdytysohjelman kehittäminen Kainuun sotella (Blogi-teksti)

4 POHDINTA

Lähteet

Liitteet

mm. Hanke-esite, Gantt-kaavio projektinvaiheista ja projektin toimijoiden tehtävistä

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuslupahakemus 19.1.2015

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Tutkimuksen nimi (alustava)

Hoitotyön opiskelijoiden harjoittelun ohjauksen laadun kehittäminen Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä

Tutkimuksen tekijä

Kirsi Lokkila

Osoite

Puhelin

Sähköposti

SJY14SKirsiL@kamk.fi

Opiskelupaikka

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Työpaikka

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon – kuntayhtymä, leikkaus- ja anestesiaosasto

Suoritettava tutkinto

Ylempi ammattikorkeakoulu tutkinto, sosiaali – ja terveydenhuollon kehittäminen ja johtaminen

Hei Rehtori Turo Kilpeläinen

Haen tutkimuslupaa keväällä 2015 valmistuville hoitotyön opiskelijoille toteutettavaan kyselyyn Kajaanin ammattikorkeakoulussa. Kysely suunnataan ryhmille SHM12 K ja STH11SA, otoksessa mukana noin 40

opiskelijaa. Jaana Kemppainen välittää kyselyni sovitusti edellä mainituille ryhmille, mikäli tutkimuslupani hyväksytään.

Kunnioitavasti Kirsi Lokkila SJY14S