



”Ammatti vaatii ammattitaitoa

SUPERIN JÄSENTEN NÄKEMYKSIÄ
LÄHIHOITAJAKOULUTUKSEN HAASTEISTA
JA MAHDOLLISUUKSISTA NYT
JA TULEVAISUUDESSA



SUPER

Ammatti vaatii ammattitaitoa

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin jäsenten näkemyksiä lähihoitajakoulutuksen haasteista ja mahdollisuuksista nyt ja tulevaisuudessa

Sara Simberg ja Soili Nevala

Helsinki 2016

Copyright©SuPer ry

www.superliitto.fi

SISÄLLYS

JOHDANTO	4
SELVITYKSEN TAUSTA	5
Lähihoitajan ammatti ja työ	7
Lainsäädäntö ohjaa lähihoitajan työtä ja koulutusta	7
Lähihoitajakoulutuksen kehitys	8
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, Lähihoitaja	9
Opiskelijavalinta	11
SUPERIN KOULUTUSKYSELY	12
KYSELYN TULOKSET	13
Soveltuvuus alalle on varmistettava pääsy- ja soveltuvuuskokeilla	15
Soveltuvuus ja sora-säädökset	22
Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja yhteistyötä koulutuksen järjestäjän kanssa on kehitettävä	23
Esimies ja työyhteisö	35
AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMI	39
LÄHIHOITAJAKOULUTUKSEN TULEVAISUUS – HAASTEET JA MAHDOLLISUUDET	42
JOHTOPÄÄTÖKSET	48
POHDINTAA	52
LIITE: TERVEYDENTILAVAATIMUKSET	54
LÄHTEET	55
SAMMANFATTNING PÅ SVENSKA	56

Johdanto

Toisen asteen ammatillinen koulutus on murrosvaiheessa. Tämä koskee myös lähihoitajakoulutusta. Säästöjä ja supistuksia on tehty jo vuosia esimerkiksi lähiopetuksessa ja säästötavoitteet ovat tulevinakin vuosina kovia. Samalla opetusmenetelmiä kehitetään ja uudistetaan, mikä tuo ammatilliseen koulutukseen paitsi uusia mahdollisuuksia myös vakavia haasteita.

Yhä useampi nuori ja uuteen ammattiin vaihtava aikuinenkin ohjataan lähihoitajakoulutukseen, koska työvoiman tarve sosiaali- ja terveysalalla kasvaa. Samaan aikaan työelämä on muuttunut entistä vaativammaksi. Henkilöstömitoituksia on heikennetty ja uusia kiristyksiä kaavaillaan. Ammatillisessa koulutuksessa halutaan lisätä työpaikalla oppimisen osuutta. Se asettaa entistä korkeampia vaatimuksia työpaikalla annettavalle ohjaukselle ja opetukselle sekä työpaikkaohjaajan ammattitaidon ajan tasalla pitämiseksi. Opiskelijan ohjaus ja arviointi asettavat omat vaatimuksensa henkilökunnan ajankäytölle.

Yhtälö on vaativa: Onko opiskelijoiden ja tutkinnon suorittajien tulevaisuudessa mahdollista saavuttaa lähihoitajan työssä vaadittava ammattitaito? Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer selvitti asiaa tekemällä jäsenilleen koulutuskyselyn, jolla haettiin vastauksia siihen, miten lähihoitajan korkeatasoinen ammattitaito turvataan myös tulevaisuudessa.



SELVITYKSEN TAUSTA

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaneet lähi- ja perushoitajat ovat suurin ammattiryhmä sosiaali- ja terveysalalla. Lisäksi lasten- ja lähihoitajat ovat kasvava ammattiryhmä kasvatusalalla. Ammattiryhmä on siis merkittävässä asemassa kaikenikäisten suomalaisten terveyden, hyvinvoinnin, kehityksen ja turvallisuuden edistämisessä. Kansanterveyden lisäksi tämä ammattiryhmä on avainasemassa myös kansantaluudellisesta näkökulmasta. Sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla tehdään ennaltaehkäisevää työtä. Syrjinnän, mielenterveysongelmien, sairauksien ja tapaturmien ennaltaehkäisy on taloudellisempaa kuin jo syntyneiden ongelmien korjaaminen. Lähihoitaja tekee työtä lähellä ihmistä ja on siksi keskeinen tekijä ongelmien varhaisessa tunnistamisessa ja tuki- sekä hoitotoimenpiteiden ajoituksessa ja toteutuksessa.

Lähihoitaja on vastuussa haavoittuvaisessa asemassa tai kriittisessä tilanteessa olevien ihmisten terveydestä, turvallisuudesta, hyvinvoinnista ja jopa hengestä. Ammatitaito on siksi pidettävä korkeana ja koulutus laadukkaana.

Ammatillisen koulutuksen reformin yhteydessä¹ koulutuksen rahoitusjärjestelmä muuttuu. Samalla on tarkoituksenaan kehittää uusia opetusmenetelmiä, joiden painopiste

1 Hallitusohjelman kärkihanke 2: Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi

on digitaalisissa oppimisympäristöissä, sekä lisätä työpaikoilla tapahtuvan oppimisen osuutta. Yhä pienenevät resurssit ammatillisessa peruskoulutuksessa sekä sosiaali-terveys- että kasvatusalalla tuottavat tulevaisuudessa uusia haasteita lähihoitajan ammattitaidon, potilas- ja asiakasturvallisuuden sekä hoidon laadun turvaamiseen. Resurssien niukkuuden lisäksi aloja haastavat yhteiskunnalliset muutokset, syrjäytyminen, monisairaat potilaat ja moniongelmaiset asiakkaat. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin jäsenet ovat ilmaisseet huolensa siitä, että koulutuksen laatu ja sen välityksellä myös hoitotyön laatu ja potilasturvallisuus saattavat olla tulevaisuudessa uhattuna.

” *Kyse on ihmisten hoitamisesta.*

Opetusmenetelmiä voidaan kehittää ja työn prosesseja tehostaa, mutta ei loputtomiin. Pitkälle kehittyntykään teknologia ei voi korvata ihmisten välistä vuorovaikutusta oppimisen välineenä. Lähihoitajan koulutuksessa tarvitaan aina ihmisten välistä vuoropuhelua ja ihmisten kohtaamista kasvotusten. Sekä itse hoitotyö että opiskelijan kehittyminen ammattitaitoiseksi lähihoitajaksi vaativat aikaa, kiinnostusta, motivaatiota ja vuorovaikutusta. Sama koskee opetusta ja ohjausta niin oppilaitoksissa kuin työpaikoilla. Tähän on jatkossakin varattava riittävästi inhimillisiä ja taloudellisia resursseja.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto haluaa tällä selvityksellä tukea lähihoitajakoulutuksen pysymistä laadukkaana, hyvää hoidon laatua, ja niin asiakkaiden kuin potilaiden turvallisuutta myös tulevaisuudessa.

LÄHIHOITAJAN AMMATTI JA TYÖ

Lähihoitajan työ on monipuolista auttamistyötä usein haavoittuvaisessa asemassa olevien ihmisten kanssa. Hyvät vuorovaikutustaidot ovat välttämättömiä, koska lähihoitaja työskentelee hyvin erilaisten asiakasryhmien kanssa, ja asiakasryhmien moninaisuus lisääntyy tulevaisuudessa yhteiskunnan muuttuessa.

Muun muassa monikulttuurisuus tuo mukanaan hoitotyöhön uusia mahdollisuuksia mutta myös uusia vaatimuksia. Kaikki ihmiset ovat jossakin elämänsä vaiheessa tekemisissä lähihoitajien kanssa. Näiden ammattilaisten yhteiskunnallinen asema ja hiljainen vaikutusvalta on siis merkittävä.

Lähihoitajat työskentelevät laajasti sosiaali- ja terveyshuollon sekä kasvatustieteiden tehtävissä eri toimintaympäristöissä. Työssä noudatetaan alan arvoperustaa ja ammattietiikkaa. Työskentely on vaativaa, vastuullista ja itsenäistä, ja sitä tehdään moniammatillisissa työryhmissä. Lähihoitajan työ on kokonaisvaltaista kaikenikäisten ihmisten tukemista, hoitamista, kuntoutuksen edistämistä ja ohjaamista sekä hoidon vaikutusten arviointia. Lähihoitajan työhön kuuluu myös lääkehoidon toteuttaminen ja arviointi. Työn tavoitteena on hyvän elämän ja oikeudenmukaisuuden edistäminen yhteiskunnassa.

Sosiaali- ja terveys- sekä kasvatustieteiden muuttuvat yhä moninaisemmiksi muun muassa eri ammattiryhmien välisten tehtäväsiirtojen myötä. Lähihoitajan työnkuva kehittyi ja muuttuu kaiken aikaa vastuullisemmaksi ja vaativammaksi. Vastuu sekä omasta työstä että toisista ihmisistä korostuu tulevaisuudessa entistäkin enemmän.

” *Kaikista ei ole tähän työhön.*

LAINSÄÄDÄNTÖ OHJAA LÄHIHOITAJAN TYÖTÄ JA KOULUTUSTA

Lähihoitajan työtä ohjaa sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden alaa koskeva lainsäädäntö. Lähihoitajakoulutuksesta puolestaan säädetään ammatillisista koulutusta koskevassa lainsäädännössä. Lähihoitaja on nimikesuojattu sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilö.

Terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain² tarkoituksena on edistää potilasturvallisuutta ja terveydenhuollon palveluiden laatua. Laki sosiaalihuollon

2 Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994

ammattihenkilöistä³ ja laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista⁴ edistävät ja varmistavat asiakaslähtöisyyttä, asiakassuhteen luottamuksellisuutta sekä asiakkaan oikeutta hyvään palveluun ja kohteluun.

Koulutuksen järjestäjän on lainsäädännön mukaan varmistettava, että lähihoitajalla on ammattitoiminnan edellyttämä koulutus, muu riittävä ammatillinen pätevyys ja ammattitoiminnan edellyttämät muut valmiudet. Näihin valmiuksiin kuuluvat muun muassa lääkehoidon toteutus ja seuranta. Terveys- ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisun *Turvallinen lääkehoito. Opas lääkehoitosuunnitelman tekemiseen sosiaali- ja terveydenhuollossa*⁵ mukaan lähihoitajan vastuuseen ja tehtäviin kuuluvat tutkinnon perusteiden mukaan potilaan lääkityslistan ajantasaisuuden tarkistus ja riskitietojen selvittäminen, lääkehoidon tarpeen ja muutostarpeen tunnistaminen, lääkehoidon toteutus, lääkehoidon toteutumisen ja vaikutusten seuranta, lääkehoidon dokumentointi ja lääkehoidon toteutukseen liittyvä välitön lääkehoidon ohjaus. Lääkehoitoon liittyvä tehtäväkuva voi myös olla huomattavasti laajempi työnantajan varmistuttua työntekijän osaamisesta.

LÄHIHOITAJAKOULUTUKSEN KEHITYS

Lähihoitajan ammatti ja koulutus ovat kehittyneet yhteiskunnallisen kehityksen myötä. Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset heijastuvat myös työelämän tarpeissa. Työvoimavaltaisina yhteiskunnan peruspalveluina sosiaali- ja terveys- sekä kasvatustarpeita elävät mukana muutoksessa. Osaamisvaatimukset kasvavat ja monipuolistuvat jatkuvasti.

Sosiaali- ja terveysalan ammatillisen koulutuksen katsotaan alkaneen lastenhoitajien koulutuksesta, joka alkoi Suomessa ruotsiksi 1800-luvulla ja suomeksi Lastenlinnassa 1920-luvulla. Samaan aikaan alkoi myös mielisairaanhoitajien koulutus. Jatkosodan aikaan vuonna 1941 käynnistetty apusisärvä-koulutus kehittyi apuhoitajien koulutukseksi sotien jälkeen vuonna 1946. Koulutettavilta apuhoitajakokelailta edellytettiin hyvää ruumiillista ja sielullista terveydentilaa.

Nykyäänkin lähihoitajatutkintoon hakeutuvilla on asetettu terveydentilavaatimukset (ks. Liite). Ennen varsinaista koulutusta apuhoitajaksi haluavan piti selviytyä kolmen kuukauden ennakkoharjoittelusta. Apuhoitajakoulutuksen päämääräksi mainittiin ”eettisesti korkeat sairaanhoitoihanteet ja tehtävänsä vakavasti ja epäitsekästi

3 Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015

4 Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000

5 Terveys- ja hyvinvoinnin laitos: Turvallinen lääkehoito. Opas lääkehoitosuunnitelman tekemiseen sosiaali- ja terveydenhuollossa

antautuva apuhoitaja”⁶. Tänäkin päivänä ammattietiikka on hyvän hoidon perustana. Lääkintävahtimestareiden koulutus alkoi 1960-luvulla. Perushoitajien koulutus alkoi keskiasteen koulutusuudistuksen tuloksena 1980-luvulla ja ensimmäiset perushoitajat valmistuivat vuonna 1986.

Lähihoitajakoulutus alkoi kokeiluluontoisesti syksyllä 1992 sosiaali- ja terveystieteiden rakennemuutoksen myötä. Koulutus oli alussa kahden ja puolen vuoden mittainen, mutta peruskoulupohjainen koulutus muuttui pian kolmevuotiseksi. Lähihoitajakoulutus korvasi perushoitajan, lastenhoitajan, hammashoitajan, jalkojenhoitajan, kuntohoitajan, mielenterveyshoitajan ja lääkintävahtimestari-sairaankuljettajakoulutukset sekä kehitysvammaistenhoitajan, kodinhoitajan ja päivähoitajan koulutukset. Laaja-alainen lähihoitajatutkinto on siis korvannut kymmenen erilaista ammattia.

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN PERUSTUTKINTO, LÄHIHOITAJA

Lain mukaan ammatillisen perustutkinnon suorittaneella henkilöllä on laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä erikoistuneempi osaaminen ja työelämän edellyttämä ammattitaito vähintään yhdellä osa-alueella. Ammatillinen perustutkinto voidaan suorittaa joko ammatillisena peruskoulutuksena (niin sanottu nuorten koulutus) tai näyttötutkintona (niin sanottu aikuiskoulutus).⁷ Näyttötutkinto voidaan suorittaa joko työsuhteessa oppisopimuskoulutuksena tai niin sanottuna monimuotokoulutuksena.

Lähihoitajatutkinto voidaan suorittaa ammatillisena peruskoulutuksena joko peruskoulun tai lukion pohjalta, näyttötutkintona tai oppisopimuksella työsuhteessa. 2+1 malli on ammatillisen perustutkinnon ja oppisopimuksen yhdistelmä. Niin sanottu kaksoistutkinto, eli ylioppilastutkinnon ja lähihoitajatutkinnon suorittaminen samanaikaisesti, on myös mahdollinen. Lähihoitajatutkintoa kaikissa koulutusmuodoissa ohjaavat Opetushallituksen määräämät valtakunnalliset tutkinnon perusteet.⁸ Tutkinnon perusteissa määritellään koulutuksen sisältö ja ammattitaitovaatimukset. Uudet tutkinnon perusteet tulivat voimaan 1.8.2015.

6 SuPer-lehti 4/2008

7 Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998, muutos 787/2014 sekä Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998, muutos 788/1994

8 Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja. Ammatillisen perustutkinnon perusteet. Opetushallitus.

Aikaisemmin koulutuksen laajuutta on määritelty ajallisesti, opintoviikkoina. Vuodesta 2015 alkaen siirryttiin osaamisperustaisuuteen. Näin halutaan korostaa oppimistuloksia eli saavutettua osaamista, jota hankitaan ja osoitetaan aidoissa työympäristöissä. Osaamisperustaisuusperiaatteen tavoitteena on kohdata työelämän tarpeet, joustavoittaa opintoja ja tilanteen salliessa myös nopeuttaa opintojen etenemistä. Opetushallituksen linjaus on, että turhat esteet opintojen etenemiselle on poistettava ja monipuolinen oppiminen on mahdollistettava myös muualla kuin koulun penkillä.

Lähihoitajan tutkinto on ammatillinen perustutkinto, jonka laajuus on 180 osaamispistettä (osp). Ammatillisena perustutkintona suoritettava tutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (135 osp), yhteisistä tutkinnon osista (35 osp) sekä vapaasti valittavista tutkinnon osista (10 osp). Näyttötutkintona suoritettava tutkinto koostuu ammatillisista tutkinnon osista.

Yhteiset tutkinnon osat sisältävät viestintä- ja vuorovaikutusosaamista, matemaattis-luonnontieteellistä osaamista, yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavaa osaamista sekä sosiaalista ja kulttuurista osaamista.

Pakolliset tutkinnon osat ovat laajuudeltaan yhteensä 70 osaamispistettä. Niihin kuuluvat tutkinnon osat kasvun tukeminen ja ohjaus, hoito ja huolenpito sekä kuntoutuksen tukeminen.

Osaamisaloja (laajuudeltaan 50 osaamispistettä), joista opiskelija tai tutkinnon suorittaja valitsee tutkintoonsa vähintään yhden, on kymmenen: asiakaspalvelu ja tietohallinta, ensihoito, jalkojenhoito, kuntoutus, lasten ja nuorten hoito ja kasvatusta, mielenterveys- ja päihdetyö, sairaanhoito ja huolenpito, suun terveydenhoito, vammaistyö ja vanhustyö. Oman kiinnostuksen ja työelämän tarpeiden mukaan on myös mahdollista suorittaa useita osaamisaloja.



OPISKELIJAVALINTA

Tänä päivänä osa koulutuksen järjestäjistä järjestää pääsy- tai soveltuvuuskokeita, mutta moni on myös luopunut niistä. Pääsykokeet eivät enää saa olla hakijoita karsivia, vaan ne voivat ainoastaan tuoda hakijalle lisäpisteitä valintaan.

Pääsy- ja soveltuvuuskokeet jakavat koulutuksen järjestäjien mielipiteitä. Toisaalta pääsykokeilla on mahdollista arvioida, onko henkilö soveltuva lähihoitajan ammattiin. Toisaalta asetuksessa opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatillisessa peruskoulutuksessa⁹ määrätään, että pääsy- ja soveltuvuuskokeet eivät saa olla karsivia. Tämä johtaa siihen, että **opiskelijaksi saatetaan ottaa henkilö, joka ei ole saanut lainkaan pisteitä pääsykokeessa**. Lisäksi pääsy- ja soveltuvuuskokeista luovuttaessa opiskelijan mahdollisen soveltumattomuuden tunnistaminen ja siihen puuttuminen jää pitkälti työpaikkojen vastuulle.

⁹ Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatillisessa peruskoulutuksessa 4/2013

SuPerin koulutus­kysely

SuPerin varsinaisille jäsenille suunnattu kysely lähihoitajaopiskelijoiden ohjaamisesta ja osaamisesta toteutettiin satunnaisotannalla joulukuussa 2015, kun uudet tutkinto­perusteet olivat olleet voimassa neljä kuukautta. Kyselyyn vastasi 698 jäsentä. Kyselyn avulla kerättiin tietoa pääsy- ja soveltuvuuskokeiden tarpeellisuudesta, yhteistyöstä koulutuksen järjestäjien kanssa, opiskelijoiden ammatillisista valmiuksista työelämän ohjaajien ja arvioijien näkökulmasta sekä esimiehen ja työyhteisön merkityksestä ja roolista työssäoppimisessa. Lisäksi haluttiin selvittää, miten hyvin SORA-lainsäädäntö (Opiskeluun Soveltumattomuuteen Ratkaisuja¹⁰) tunnettiin kentällä. Kyselyssä kartoitettiin myös vastaajien näkemyksiä lähihoitajakoulutuksen haasteista ja mahdollisuuksia tulevaisuudessa.

Kyselyyn vastanneista suurimman ikäryhmän muodostivat 36–45-vuotiaat (35 prosenttia). 46–55-vuotiaita oli 25 prosenttia, 26–35-vuotiaita 21,5 prosenttia, yli 56-vuotiaita 13,5 prosenttia ja 18–25-vuotiaita 5 prosenttia. Yleisin työuran pituus eli alan työ­kokemus oli 11–20 vuotta, 40 prosentilla vastaajista. Noin 20 prosentilla oli 6–10 vuotta työkokemusta ja noin 10 prosentilla oli 21–30 vuotta työkokemusta. Noin neljällä prosentilla vastaajista oli yli 31 vuoden työkokemus. Alle vuoden työkokemus oli vain 0,4 prosentilla vastanneista.

10 Opiskeluun soveltumattomuuteen ratkaisuja (SORA). Opetus- ja kulttuuriministeriön aineistot.

Valtaosa eli noin 80 prosenttia vastaajista oli koulutukseltaan lähihoitajia. Toiseksi suurin ammattiryhmä olivat perushoitajat, joita oli noin 11 prosenttia vastaajista. Muut vastaajat olivat muun toisen asteen ammatillisen perustutkinnon suorittaneita kuten lastenhoitajia ja mielenterveyshoitajia. Valtaosa vastanneista työskentelee iäkkäiden parissa: 33 prosenttia ilmoitti työskentelevänsä vanhustyössä, 7 prosenttia pitkäaikaisessa laitoshoidossa ja 14,5 prosenttia kotihoidossa. Varhaiskasvatuksessa työskentelee 20 prosenttia vastanneista. Noin seitsemän prosenttia työskentelee vammaistyössä ja viisi prosenttia perusterveydenhuollossa. Muita toimintaympäristöjä ovat ensihoito, erikoissairaanhoido, vastaanottotyö sekä mielenterveys- ja päihdetyö. Vastaajista noin 70 prosenttia työskentelee julkisella sektorilla ja loput yksityisellä. Vastaajat edustivat hyvin kaikkia Suomen alueita.

KYSELYN TULOKSET

Lähihoitajakoulutus – ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijavalinta

Ammatilliseen peruskoulutukseen haetaan yhteishaussa. Opiskelijavalinta perustuu peruskoulun päästötodistusten ja yhteishaun tuottamiin pisteisiin. Oppilaitos voi halutessaan järjestää pääsy- ja soveltuvuuskokeita, jotka aikaisemmin saattoivat estää opiskelupaikan saamisen. Nykyään hakija voi saada soveltuvuudesta lisäpisteitä, mutta pisteittä jäänyttä hakijaa ei saa enää karsia soveltuvuus- ja pääsykokeiden perusteella. Osaan taito- ja taideaineiden tutkinnoista opiskelijavalinta on edelleen mahdollista yksin pääsykokeen perusteella (käsi- ja taideteollisuusalan-, audiovisuaalisen viestinnän-, kuvallisen ilmaisun-, tanssialan-, musiikkialan-, sirkusalan-, lennonjohdon- ja liikunnanohjauksen perustutkinto).

Sosiaali- ja terveysalalla on perinteisesti järjestetty pääsy- ja soveltuvuuskokeita asiakas- ja potilasturvallisuuden turvaamiseksi. Lisäksi pääsy- ja soveltuvuuskokeiden katsotaan palvelevan hakijaa, koska niissä nuori saa selkeämmän käsityksen tulevasta ammatista ja omista edellytyksistään.



Kaikki opiskelijat eivät tiedä mihin ovat ryhtymässä.

Myös tämän kyselyn avoimissa vastauksissa korostettiin sitä, että hakija hyötyy pääsy- ja soveltuvuuskokeista, joissa hän voi itse hahmottaa paremmin, minkälaiselle alalle on hakeutumassa ja mistä syystä. Yhä useampi oppilaitos on kuitenkin luopumassa

niistä, joko niistä aiheutuvien kustannusten vuoksi tai koska ei-karsivuuden takia niitä pidetään turhina. Pääsy- ja soveltuvuuskokeita ei välttämättä pidetä mielekkäinä, kun riittävän hyvällä peruskoulun päättötodistuksella on täysin mahdollista saada opiskelupaikka käymättä pääsykokeissa.

Erot oppilaitosten käytännöissä ja pääsy- ja soveltuvuuskokeissa asettavat hakijat eriarvoiseen asemaan esimerkiksi paikkakunnan mukaan. Paras ratkaisu olisivat valtakunnallisesti yhteneväiset pääsy- ja soveltuvuuskokeet, joiden avulla hakijakin voi arvioida, kiinnostaako ala oikeasti.

” Kokeissa olisi hyvä olla esillä mitä tämä työ oikeasti on.

Jos opiskelija osoittautuukin soveltumattomaksi opintojen jo alettua, on koulutuksen järjestäjän ensisijaisesti ohjattava opiskelija suorittamaan toista tutkintoa, mutta opiskeluoikeus voidaan myös peruuttaa. (Katso luku Soveltuvuus ja SORA-säädökset s. 22 ja kappale Opiskeluoikeuteen puuttumisesta soveltumattomuuden ilmettyä s. 19 sekä Terveydentilavaatimukset, Liite.)

Lähihoitajakoulutus – näyttötutkintoon hakeutuvien valinta

Näyttötutkinnon järjestäjien käytäntöjen välillä on myös eroja. Tutkintoon hakeutumisvaiheessa hakijalta pyydetään selvitys hänen edellytyksistään toimia ammatissa.

Lähihoitajatutkinto on SORA-tutkinto, jolle on määrätty terveydentilavaatimukset (ks. Liite). Hakeutujalta pyydetään siksi myös tietoja mahdollisista terveyden tai toimintakykyyn liittyvistä esteistä. Avoimuusperiaatteen mukaan luotetaan hakeutujan omaan arvioon. Tutkinnon suorittamisoikeus voidaan kuitenkin perua, mikäli myöhemmin käy ilmi, että hakija on salannut jotain sellaista soveltuvuuteen liittyvää seikkaa, joka olisi estänyt hyväksymisen.

Näyttötutkinnon järjestäjä voi lisäksi halutessaan järjestää soveltuvuuskokeen.

Kyselyssä tiedusteltiin vastaajien näkemystä siihen, tarvitaanko lähihoitajakoulutuksen opiskelijavalinnassa pääsy- ja soveltuvuuskokeita. Vastaus on yksiselitteisesti kyllä.

SOVELTUVUUS ALALLE ON VARMISTETTAVA PÄÄSY- JA SOVELTUVUUSKOKEILLA

Hoitotalalla tarvitaan motivoituneita, hoitotyöstä kiinnostuneita työntekijöitä, joilla on vahva ammattietiikka ja hyvät vuorovaikutustaidot. Vain näin voidaan taata potilas- ja asiakasturvallisuus ja hoidon hyvä laatu tulevaisuudessakin.

Alalle soveltumattomat hoitajat ovat uhka potilas- ja asiakasturvallisuudelle sekä hoidon laadulle. SuPerin näkemys on, että pääsy- ja soveltuvuuskokeet ovat paras keino arvioida opiskelijaksi hakeutuvan valmiudet ja motivaatio alalle.

” *Soveltuvuuskokeissa tulee esille persoona, joka jää näkymättömäksi kun opiskelija valitaan vain papereiden perusteella.*

Valtaosa kyselyyn vastanneista (96 %) oli sitä mieltä, että pääsy- ja soveltuvuuskokeista ei saa luopua. Alle kaksi prosenttia vastanneista piti pääsy- ja soveltuvuuskokeita tarpeettomina.

Vastaajilla päällimmäisenä on huoli potilaista ja asiakkaista, heidän turvallisuudestaan ja hoidon laadusta. Avoimissa vastauksissa pääsykokeiden tarpeellisuutta perusteltiin asiakas- ja potilasturvallisuudella, alan työntekijöiltä vaadittavalla ammattietiikalla, kiinnostuksella ja motivaatiolla sekä soveltuvuudella.

Soveltuvuutta kuvattiin muun muassa kykyä työskennellä itsenäisesti, luotettavuutena, tietynä henkisenä kypsyytenä, hyvinä vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoina ja kykyä asettua toisen ihmisen asemaan eli empatiana. Lisäksi ammatissa toimimisen edellytyksenä on halu kehittyä ammatillisesti sekä hyvä paineen- ja stressinsietokyky. SuPerin jäsenten mukaan on selvää, ettei kenestä tahansa voida tehdä hoitajaa.

” *Pitää olla luonteessa tietynlaista halua auttaa ja välittämistä toisesta ihmisestä.*

Asiakas- ja potilasturvallisuus

Koska lähihoitajan työssä on kyse ihmisten hoitamisesta, heidän hyvinvoinnistaan ja jopa hengestään, pääsy- ja soveltuvuuskokeita pidetään tärkeinä nimenomaan potilas- ja asiakasturvallisuuden kannalta. Asiakas- ja potilasturvallisuus edellyttävät hoitajalta muun muassa luotettavuutta, vahvaa ammattietiikkaa ja riittävän hyvää kielitaitoa.

Kielitaito

Hoitotyö on vuorovaikutusta ja yksi tärkeimmistä vuorovaikutuksen työkaluista on kieli. Hoitajan riittävä kielitaito on ensisijaisen tärkeä myös potilas- ja asiakasturvallisuuden näkökulmasta. Noin 40 prosenttia kyselyyn vastanneista ilmoitti, että opiskelijan työssäoppimista oli joskus jouduttu keskeyttämään heidän työpaikallaan. Keskeytyksen syyksi mainittiin avoimissa vastauksissa muun muassa puutteellinen kielitaito, joka oli johtanut potilasturvallisuuden vaarantumiseen.



Vaaratilanteita on tullut useasti kielimuurin vuoksi.

Pääsy- ja soveltuvuuskokeiden yhteydessä myös suullinen kielitaito on arvioitava. Jos hakija on muuten sopiva mutta hänen kielitaitonsa on puutteellinen, on riittävä kielitaidon taso varmistettava ennen työssäoppimisen alkamista.

Kiinnostus ja motivaatio

Avoimissa vastauksissa korostui kiinnostuksen ja motivaation merkitys ammattitaidolle. Välinpitämättömille hoitajille ei ole alalla sijaa. Työ ei ole pelkkä toimentulon lähde vaan sen pitää myös olla mielekästä ja tekijälleen sopivaa.

Lähihoitajaksi hakeutavalta edellytetään halukkuutta tehdä auttamistyötä. Alalle pyrkivän pitää osoittaa olevansa kiinnostunut muiden ihmisten hyvinvoinnista. Lähihoitajan työtä tehdään myös vahvasti sydämellä. Avovastauksissa suositeltiin suoraan suuntautumista toisille aloille, jos sydän ei ole mukana.

Kiinnostus, motivaatio ja sitoutuneisuus työhön nähdään myös potilasturvallisuuden takeena.



Täytyy lähteä opiskelemaan täydellä sydämellä eikä vain kokeilemaan, onko mun juttu. Onnistuu tehtaassa, mutta ei hoitoalalla. Vastuu on suuri ja potilaiden turvallisuus tärkeä.

Lähihoitajan ammatin pitää lisäksi olla oma valinta, ei äidin, opinto-ohjaajan tai työvoimaviranomaisen sanelema suunta eikä se mahdollisuus, johon tartutaan, kun mikään muu ei onnistu. Alalle ei saa pakottaa.

” *Alalle hakeudutaan mutta myöskin joudutaan!*

Avoimissa vastauksissa nousi tärkeäksi teemaksi myös pelko siitä, että alalle haluttomia pakotetaan lähihoitajiksi esimerkiksi työvoimapolitiittisena toimenpiteenä tai päihdekuntoutuskeinona. Tämä koetaan väärytenä sekä opiskelijaa, työkavereita että asiakkaita ja potilaita kohtaan.

” *Epämotivoituneitakin painostettiin ja pakotettiin työllistämistoimenpiteenä lähtemään alalle, vaikka oli ilmeisen selvää, ettei se ollut heitä varten.*

Toisaalta kerrottiin myös esimerkkejä siitä, miten alun perin alalle pakotettu olikin koulutuksen aikana innostunut hoitotyöstä.

Vuorovaikutustaidot

Lähihoitaja tekee vastaajien mukaan työtään vahvasti omalla persoonallaan. Siksi työ kysyy henkilökohtaista soveltuvuutta alalle sekä hyviä ihmissuhdetaitoja. Lähihoitaja tarvitsee erinomaisia vuorovaikutustaitoja kyetäkseen auttamaan ja tukemaan kaikenikäisiä ja eri taustoista tulevia asiakkaita ja potilaita.

Vuorovaikutustaitoja ei voida arvioida kattavasti koulutodistusten perusteella, vaikka äidinkielen arvosana antaakin viitteitä kirjallisesta ilmaisutaidosta. Vuorovaikutustaitoja voi arvioida parhaiten esimerkiksi haastattelussa tai ryhmätehtävässä pääsy- ja soveltuvuuskokeiden yhteydessä.

” *Ihmisläheisessä työssä ei saa pelätä toisten ihmisten kohtaamista.*

Valmius ja kyky ottaa vastuuta

Lähihoitaja on tehtäviään hoitaessaan vastuussa haavoittuvaisessa asemassa olevien ihmisten terveydestä ja turvallisuudesta. Tämä edellyttää halukkuutta, valmiutta ja kykyä ottaa vastuuta.

Avoimissa vastauksissa ilmaistiin huolta siitä, että nuori perustutkintoa suorittava lähihoitajaopiskelija ei välttämättä ole vielä valmis kantamaan sitä vastuuta, jota lähihoitajan työ tuo mukanaan. Moni esitti 17 tai 18 vuoden ikärajaa lähihoitajakoulutukseen. Tärkeää pohdittavaa onkin se, miten 16-vuotiasta opetetaan tukemaan lasten ja nuorten kasvua ja kehitystä, kun opiskelijan omakin kasvuprosessi on vielä kesken.

Toisaalta huomautettiin siitä, että kypsyys ei välttämättä ole iästä kiinni. Olisi joka tapauksessa suotavaa arvioida hakijan vastuunottokykyä ja -halukkuutta pääsy- ja soveltuvuuskokeiden yhteydessä.

Fyysinen ja henkinen suorituskyky

Hoitoalalla työskentelevät tietävät, kuinka kuormittavaa lähihoitajan työ on. Fyysinen terveys joutuu päivittäin koetukselle kaikissa toimintaympäristöissä. Varhaiskasvatuksen työntekijät altistuvat melulle ja lasten nostaminen koettelee selän kuntoa. Muun muassa päihde- ja mielenterveystyössä mutta myös vanhustyössä, vuodeosastoilla ja kotihoidossa altistutaan väkivallalle tai sen uhalle. Vastaajat pohtivat, onko kaikilla opiskelijoilla potentiaalia käsitellä tällaisia haastavia tilanteita työssä.

” Työ on monin tavoin haastavaa ja vaatii henkistä hyvinvointia ja soveltuvuutta alalle.

Kolmivuorotyö kasvattaa riskiä sairastua useisiin sairauksiin, kuten sydän- ja verisuonitauteihin, diabetekseen ja joihinkin syöpäsairauksiin. Fyysisesti raskas työ rasittaa tuki- ja liikuntaelimiä. Jatkuva kiire ja stressi voivat altistaa myös mielenterveysongelmille. Avovastauksissa nähtiin, että hoitotyössä hoitajan oman pään on oltava kunnossa, sillä muuten ei voi auttaa muita ihmisiä.

Vastaajien mukaan kyky selviytyä fyysisesti ja psyykkisesti vaativasta työstä olisi hyvä arvioida pääsy- ja soveltuvuuskokeiden yhteydessä.

Potilaiden/asiakkaiden haavoittuvuus

Avoimissa vastauksissa korostuvat kautta linjan asiakkaiden ja potilaiden haavoittuvuus ja vallankäytön riskit.

Taipumus vallankäyttöön ja muuhun psyykkiseen kaltoinkohteluun on tekijä, joka tekee lähihoitajasta alalle soveltumaton mutta tähän ilmiöön ei välttämättä aina ole mahdollista puuttua SORA-lainsäädännön puitteissa (ks. Soveltuvuus ja SORA-säädökset s. 22).

Vastaajat kantoivat huolta siitä, että alalle voi eksyä myös sellaisia mieleltään järkkyneitä ihmisiä, jotka käyttävät valtaansa haavoittuvassa asemassa oleviin hoidettaviin väärin. Tästäkin näkökulmasta pääsy- ja soveltuvuskokeet ovat paras keino seuloa hakijoita.

Opiskeluoikeuteen puuttuminen soveltumattomuuden ilmettyä

Avoimissa vastauksissa soveltumattomuutta kuvattiin kiinnostuksen ja motivaation puutteena, välinpitämättömytenä, kyvyttömytenä ottaa vastuuta ja toimia vuorovai-
kutuksessa. Lähihoitajaksi soveltumaton vaarantaa tavalla tai toisella potilas- ja asiakas-
turvallisuuden, joko konkreettisesti virheitä tekemällä tai luomalla turvattomuuden
tunteen asiakkaissa, potilaissa ja työyhteisössä. Vastauksissa korostettiin, että vaara-
tilanteita saattaa syntyä työpaikalla jo opintojen aikana.

Tiettyjen edellytysten täytyessä SORA-lainsäädäntö mahdollistaa soveltumattomuuteen
puuttumisen opintojen aikana. Vahinko saattaa kuitenkin olla jo tapahtunut. Soveltu-
mattomuus on yleensä todennettavissa siinä vaiheessa kun opiskelija on työssäoppimi-
sessa ja siihen puuttumiselle on asetettu kriteerit.

SORA-säädösten tarjoamien keinojen käyttöönotto opintojen alettua edellyttää, että
opiskelija toistuvasti ja vakavasti vaarantaa toisen tai omaa terveyttä ja turvallisuutta
työpaikalla. Esimerkiksi henkistä väkivaltaa on vaikeaa todentaa ja todistaa, jolloin
SORA-säädökset ovat tehottomia.

Rikostaustan tarkistaminen

Rikosrekisterilaissa¹¹ on muun muassa säädetty siitä, että opiskelija voi pyytää itseään
koskevan otteen rikosrekisteristä todistaakseen, ettei hänellä ole estettä toimia opintoi-
hin kuuluvissa käytännön tehtävissä tai työssäoppimisessa kun tehtäviin kuuluu
olennaisesti työskentelyä alaikäisten parissa. Kyselyyn annetuissa avovastauksissa esitet-
tiin, että kaikilta pitäisi soveltuvuuden varmistamisen vuoksi pyytää rikosrekisteriote.

11 Rikosrekisterilaki 770/1993

Osa koulutuksen järjestäjistä vaatii rikostaustatodotteen esittämistä ennen ensimmäistä, kasvun tukemisen ja ohjaus- tutkinnon osan työssäoppimisjaksoa, joka suoritetaan yleensä varhaiskasvatuksessa. Kaikki koulutuksen järjestäjät eivät kuitenkaan vaadi sitä, esimerkiksi jos näyttötutkintoa suorittava on valinnut vanhustyön osaamisalan ja suorittaa kasvun tukeminen ja ohjaus -tutkinnon osan tutkintotilaisuutta vanhustyössä.

Avoimissa vastauksissa lääkerikosten riski mietityttää. Sosiaali- ja terveysalan lupaviranomainen Valvira on myös nostanut tätä ongelmaa esille ja tiedottanut siitä, että lähihoitajaopiskelijoiden ja jo valmistuneiden lähihoitajien lääkkeiden väärinkäyttö on lisääntynyt.

” Pähde- tai rikostaustaa ei saa olla, koska työssä käsitellään lääkkeitä ja henkilökohtaista omaisuutta.

Päihdetaustaiset hakijat

Päihdeongelmat ovat yleistyneet hoitoalalla. Sosiaali- ja terveysalan lupaviranomainen Valvira on ilmaissut huolensa päihdekuntoutujien ohjaamisesta lähihoitajakoulutukseen kuntoutustoimenpiteenä. Päihdeongelmien lisääntyminen näkyy myös tämän kyselyn avoimissa vastauksissa.

Potilasturvallisuuden vaarantumisen lisäksi kannetaan huolta päihdekuntoutujasta itsestään. Kuntoutujan elämänhallinta ja selviytyminen on turvattava ennen kuin häntä ohjataan vaativalle alalle, jolla lääkkeiden helppo saatavuus ja työn paine saattaa johtaa repsahtamiseen. Eräs pelko on, että yksin työskentely esimerkiksi kotihoidon tehtävissä voi olla joillekin liian suuri kiusaus.

” Vakavasta alkoholismista kärsivää ohjattiin muutaman kuukauden rahtiuden jälkeen lähihoitajakoulutukseen. Pakko-opinnot olivat karhunpalvelus tarjotessaan yhden nöyryyttävän epäonnistumisen kokemuksen lisää.

SORA-lainsäädäntö mahdollistaa opiskelijan päihdetestauksen mutta vain tietyn edellytyksin ja usein potilasturvallisuuden jo vaarannuttua. Työnantajilla on mahdollisuus vaatia valitulta hakijalta huumausaineseula ennen työsuhteen alkamista.

Huumausaineseula opintojen alkuvaiheessa voisi olla yksi keino, jotta inhimillisiltä tragedioilta vältyttäisiin ja päihdekäyttäjät itse pääsivät mahdollisimman varhaisessa vaiheessa avun piiriin.

Vähemmän keskeytyksiä – vähemmän kustannuksia

Lähihoitajakoulutuksessa opintojen keskeyttäminen on yleistä. Vastaajien mukaan turhat opintojen keskeytykset voitaisiin ainakin osittain karsia soveltuvuuskokeilla.

Nuori saattaa huomata opintojen alettua, että opiskelu on vaativaa ja ala ei olekaan häntä varten. Lähiopetustunteja on vähennetty ja suuntana on, että tulevaisuudessa yhä suurempi osuus opiskelusta toteutuu itsenäisenä työskentelynä. Osa opiskelijoista keskeyttää opinnot ensimmäisen tai toisen työssäoppimisjakson yhteydessä, koska työelämä osoittautuu liian raadolliseksi ja muuksi kuin sitä oli etukäteen luullut.

” On aina hankalampaa kun soveltumattomuus havaitaan vasta koulutuksen aikana tai työssäoppimisjaksolla.

Joskus opintoja joudutaan keskeyttämään SORA-säädösten nojalla. Jos soveltumattomuus ilmenee vasta opintojen jo alettua, prosessi on kuitenkin raskas ja aikaa vievä. Näissä tapauksissa potilas- tai asiakasturvallisuus taikka työkavereiden tai opiskelijan turvallisuus on jo vaarantunut ja kustannuksia syntynyt koulutuksesta, josta yhteiskunta ei koskaan pääse hyötymään.

Soveltuvuuskokeista luopumisesta aiheutuvat inhimilliset ja aineelliset kustannukset

Avoimissa vastauksissa esitettiin että pääsy- ja soveltuvuuskokeisiin käytetyt resurssit saattavat maksaa itsensä takaisin ja ehkäistä kalliita erehdyksiä.

Lisäksi muun muassa mahdollisten lisääntyvien potilasvahinkojen, uudelleenkoulutautumisen ja sairauslomien aiheuttamat kustannukset saattavat vastanneiden mukaan nousta korkeammiksi kuin pääsy- ja soveltuvuuskokeiden kustannukset.

” Voin sanoa, ettei tähän työhön kykene kuka tahansa, saattaa käydä että kokeilut tällä saralla käyvät kalliiksi.

SOVELTUVUUS JA SORA-SÄÄDÖKSET

SORA-lainsäädännön tarkoituksena on tarjota ratkaisuja opiskeluun soveltumattomuuteen. Lainsäädäntö koskettaa sellaisia ammatteja, joissa on vastuu toisten ihmisten terveydestä ja turvallisuudesta ja joissa ollaan tekemisissä haavoittuvaisessa asemassa olevien ihmisten kanssa. Lähihoitajatutkinto kuuluu SORA-tutkintoihin.

SORA-säädösten merkitys korostuu koulutuksen järjestäjien luopuessa pääsy- ja soveltuvuuskokeista. Kun niistä luovutaan, on SORA-lainsäädäntö ainoa keino puuttua tilanteeseen jos osoittautuu, ettei opiskelijaksi hyväksyty henkilö olekaan alalle soveltuva. Tässä piilee mahdollinen intressiristiiriita. Vaarana on, että koulutuksen järjestäjien kynnys puuttua opiskelijan soveltumattomuuteen nousee, kun rahoitus tulevaisuudessa on yhä voimakkaammin riippuvainen siitä, että mahdollisimman moni opiskelija valmistuu ja työllistyy. SuPerin huolena on, ettei SORA-lainsäädäntöön välttämättä turvauduta aina, kun siihen olisi syytä. Jos näin käy, sekä ammatillisten opettajien että työelämän ohjaajien ja arvioijien eettinen kuormitus kasvaa.

Kyselyssä kävi ilmi, ettei SORA-lainsäädännöstä ja sen käytännön soveltamisesta ole riittävästi tietoa työelämässä. Opetushallitus on ohjeistanut koulutuksen järjestäjiä tiedottamaan työelämälle SORA-säädöksistä. Kyselyyn vastanneista vain vajaat kaksi prosenttia oli saanut riittävästi tietoa SORA-säädösten soveltamisesta koulutuksen järjestäjältä ja vajaat 70 prosenttia ei ollut saanut lainkaan tietoa SORasta. SuPer pitää tätä hyvin huolestuttavana. Kyselyyn vastanneet kokivatkin pääsy- ja soveltuvuuskokeet järkevämmäksi ja taloudellisemmaksi tavaksi puuttua soveltumattomuuteen.

Vajaat 70 prosenttia kyselyyn vastanneista ei ollut saanut lainkaan tietoa SORasta.

”*Soveltuvuuskokeet on parempi tapa opiskelijoiden karsimiseen kuin SORA. Alalle jolla työskennellään ihmisten parissa/ ollaan vastuussa toisesta ihmisestä, tulee ehdottomasti olla soveltuvuuskokeet.*

Koska soveltumattomuus käy useimmiten ilmi työssäoppimisjaksolla, on välttämätöntä, että työpaikoilla on riittävästi tietoa siitä, miten menetellään, jos opiskelijan epäillään olevan soveltumaton. Jos SORA ei lisäksi toimi kuten pitäisi, vaarana on, että lähihoitajiksi valmistuu alalle soveltumattomia, jolloin potilas- ja asiakasturvallisuus sekä hoidon laatu ovat vaarassa. On tärkeää, että työpaikoilla on riittävästi tietoa siitä, miten opiskelijan soveltumattomuuteen voi puuttua. Siksi SuPer on laatinut tietopaketin SORA-säädöksistä työpaikoille.

SORA-säädöksiä ei voida soveltaa, jos niitä ei tunneta, mutta myös kynnys tarttua niihin on korkea. Myös ohjaajan henkilökohtainen vastuu tilanteeseen puuttumisesta tuntuu kyselyyn vastanneista raskaalta.

” Kerrottiin, että oppilaitos ei voi erottaa opiskelijaa vaikka huomaisi, että tämä ei sovellu alalle. Vain näytön/harjoittelun aikana työpaikkaohjaajalla/näytön arvioijalla on tähän perusteet?

TYÖPAIKALLA TAPAHTUVAA OPPIMISTA JA YHTEISTYÖTÄ KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄN KANSSA ON KEHITETTÄVÄ

Työssäoppiminen

Lähihoitajatutkintoon sisältyy vähintään 30 opintopistettä työssäoppimista. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen osuutta aiotaan lisätä edelleen ammatillisen koulutuksen reformin yhteydessä. Tämä edellyttää laadukasta työpaikkaohjaajan antamaa opetusta ja ohjausta. Työpaikkaohjaajien koulutukseen, perehdytykseen ja ajankäyttöön onkin tulevaisuudessa kiinnitettävä entistä enemmän huomiota.

Työssäoppiminen eli työpaikalla tapahtuva oppiminen on osaamisen hankkimista tekemällä ohjatusti lähihoitajan työtä työpaikoilla. Työssäoppimisen sisältö määritellään tutkinnon perusteiden mukaan ja oppimisen tavoitteita yksilöidään opiskelijan/tutkinnon suorittajan henkilökohtaisten oppimistavoitteiden mukaan. Opiskelijalle/tutkinnon suorittajalle nimetään työpaikkaohjaaja, joka suunnittelee ja koordinoi ohjausta sekä arvioi työssäoppimista. Joissakin tapauksissa nimettyjä ohjaajia voi olla kaksi, ja työpaikan kaikkien hoitajien velvollisuutena on ohjata opiskelijoita.

Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on varmistaa työpaikan soveltuvuus sekä perehdyttää ja tukea työpaikkaohjaajia. Työnantajan tehtävänä on huolehtia siitä, että

työpaikkaohjaajalla on käytössään ohjaustehtävässä tarvittavat resurssit. Työssäoppimisen loppuvaiheessa opiskelija osoittaa osaamisensa ammattiosaamisen näytöllä. Näyttötutkinnoissa tutkinnon suorittaja osoittaa osaamisensa tutkintotilaisuudessa.

Työssäoppiminen ei ole pelkästään klinisen osaamisen hankkimista vaan prosessi, joka edistää kokonaisvaltaista ammatillista kasvua. Esimerkiksi eettinen pohdinta ja vuorovaikutustaitojen kehittyminen ovat tärkeä osa työssäoppimista.

Osaamisperustaisuusperiaatteen mukaan työssäoppimisjakson pituus on mahdollista määrittellä yksilöllisesti, aikaisemmin hankittua osaamista huomioiden. Avoimissa vastauksissa kerrottiinkin joitakin esimerkkejä siitä, että työssäoppimista ohjaavat opettajat haluavat pitää työssäoppimisjaksot mahdollisimman lyhyinä. Mahdollisimman lyhytkestoinen työssäoppiminen ei kuitenkaan ole aina tarkoituksenmukaista ammatillisen kehittymisen kannalta. Muutamassa esimerkissä työpaikka oli esittänyt työssäoppimisjakson pidentämistä, jotta opiskelija ehtisi sisäistää oppimaansa, mutta koulutuksen järjestäjät eivät olleet kaikissa tapauksissa siihen suostuneet.

Työpaikkaohjaajan koulutus ohjaajan tehtävään

Noin 40 prosenttia kyselyyn vastanneista oli käynyt oppilaitoksen järjestämään ohjaaja-arvioijakoulutusta ja vajaa puolet oli suorittanut näyttötutkinnon arvioijakoulutusta. Vain 0,6 prosenttia eli neljä henkilöä oli suorittanut näyttötutkintomestarikoulutuksen. Vajaa viidesosa vastanneista oli saanut lyhyen perehdytyksen ohjaaja-/arvioijatehtävään ja viidesosa ei ollut saanut siihen minkäänlaista perehdytystä.

64 prosenttia vastaajista koki tarvitsevansa lisää koulutusta tai perehdytystä ohjaajan/arvioijan tehtävään. Heistä puolet ilmoitti haluavansa käydä tai päivittää ohjaaja-arvioijakoulutusta ja vajaat 40 prosenttia haluaisi käydä tai päivittää näyttötutkinnon arvioijakoulutusta. Kahdeksan prosenttia vastaajista haluaa suorittaa näyttötutkinto-mestari-koulutuksen ja vajaa viidesosa toivoo perehdytystä tehtävään aina uuden opiskelijan kohdalla.

Näiden lukujen valossa tasapainoisen ja laadukkaan koulutuksen turvaamiseksi on ohjaajien ja arvioijien koulutukseen ja perehdytykseen sekä ammatillisen osaamisen ajan tasalla pitämiseen kiinnitettävä tulevaisuudessa enemmän huomiota.

Näyttötutkintomestareita olisi hyvä olla nykyistä enemmän työelämän puolella. Näyttötutkintomestarikoulutuksen suorittaneilla on hyvä tuntemus näyttötutkintojärjestelmästä periaatteineen ja pelisääntöineen. Heillä on myös parhaat edellytykset tulkita ammatittaitovaatimuksia ja soveltaa arviointikriteerejä työpaikassa. SuPer suosittelee, että esimerkiksi

työpaikan opiskelijavastaava osallistuu näyttötutkintomestarikoulutukseen saadakseen valmiuksia suunnitella järjestelmällisesti työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Työpaikan näyttötutkintomestari voi myös perehdyttää työpaikan muita ohjaajia ja arvioijia.

” Tuntuu, että olen myös opettaja. Tähän minulla ei ole koulutusta.

Yhteistyö koulutuksen järjestäjän kanssa työssäoppimisjaksoilla

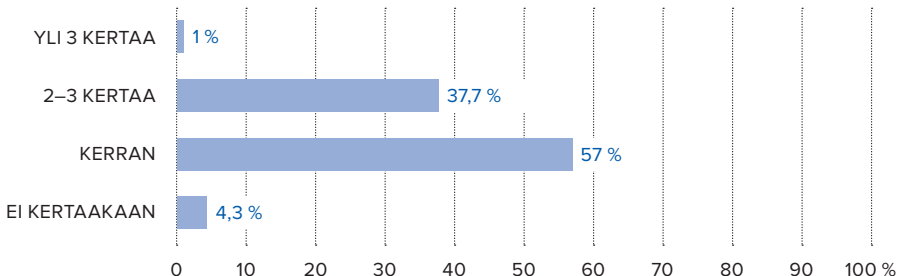
Vastaajien mukaan oppilaitosten ja harjoittelupaikkojen yhteistyössä on vielä paljon kehittämisen varaa. Tavoitteisiin pääsemiseksi tarvitaan yhteistä keskustelua.

Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on varmistaa, että työssäoppimispaikassa on mahdollista saavuttaa tutkinnon perusteissa vaadittu osaaminen. Työssäoppimisen aikana ohjaava opettaja toimii sekä työelämäohjaajan että opiskelijan/tutkinnon suorittajan tukena. Hän perehdyttää ohjaajaa/arvioijaa tutkinnon perusteiden soveltamisessa ja vastaa tarvittaessa kysymyksiin.

Opettajan läsnäolo työssäoppimispaikalla on yhteydessä ohjaajan ja opiskelijan koulutuksen järjestäjältä saamaan perehdytykseen ja tukeen. Siksi kyselyssä kysyttiin, kuinka monta kertaa opettaja yleensä käy työssäoppimispaikassa.

Vastanneista yli puolet ilmoitti, että opettajat käyvät työpaikalla vain kerran yhden työssäoppimisjakson aikana. Vastaajista reilusti alle puolet (38 %) ilmoitti, että opettaja käy kentällä 2–3 kertaa työssäoppimisjakson aikana ja 4 prosenttia vastanneista ilmoitti, että opettaja ei käy työssäoppimispaikassa lainkaan. Lähes kaikkien vastanneiden mukaan opettaja on läsnä työssäoppimisen loppuarvioinnissa. Tämän perusteella voidaan päätellä, että yli 50 prosentissa työssäoppimisjaksoista opettaja käy työssäoppimispaikalla ainoastaan loppuarvioinnin yhteydessä.

OPETTAJA KÄY TYÖSSÄOPPIMISPAIKALLA JAKSON AIKANA



Tulevaisuudessa yhä suurempi osa opiskelusta tapahtuu työpaikalla. Siksi on suotavaa, että opettajan läsnäoloa työssäoppimispaikassa lisätään. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että opettajat voivat olla enemmän läsnä työpaikoilla.

” Väliarviointeja ei välttämättä tehdä johtuen opettajien kiireestä.

SuPer pitää 2–3 käyntiä työpaikalla työssäoppimajakson aikana tavallisesti riittävänä. Käynneillä voidaan toteuttaa tavoitekeskustelu, väliarviointi ja loppuarviointi. Tavoitekeskustelussa avataan, miten tutkinnonperusteita sovelletaan ja osaamista voidaan osoittaa juuri kyseisellä työpaikalla. Väliarvioinnin yhteydessä voidaan varmistaa, että vaadittua osaamista saavutetaan ja tarvittaessa päivittää oppimisen tavoitteita. Onnistuneesti toteutettu loppuarviointi antaa sekin lisätietoa kehittymistavoitteista sekä varmistaa, että tutkinnon suorittaja on valmis tutkintotilaisuuteen.

Myös koulutuksen järjestäjän ja työpaikan väliseen tiedonkulkuun on kiinnitettävä enemmän huomiota potilas- ja asiakasturvallisuuden varmistamiseksi. SORA-säädösten toimivuuden edellytyksenä on, että koulutuksen järjestäjä tavoitetaan välittömästi esimerkiksi jos on syytä epäillä, että opiskelija on päihtyneenä työpaikalla.

” Opettajia on usein erittäin vaikea tavoittaa, varsinkin akuuttitilanteessa tiedon pitäisi kulkea nopeasti.

Tutkinnon perusteet

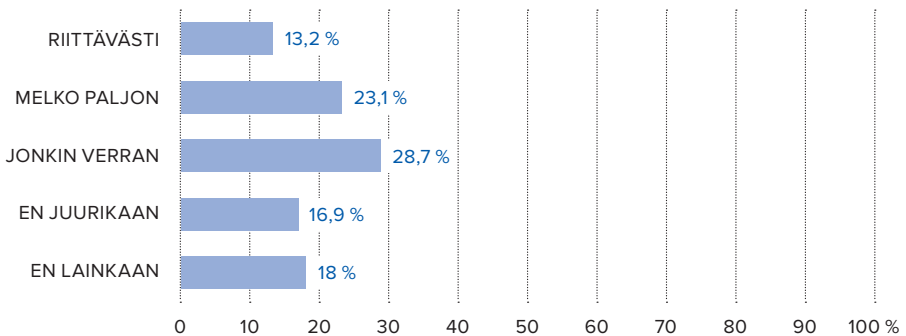
Opetushallituksen laatimat tutkinnon perusteet määrittelevät koulutuksen sisällön ja saavutettavan ammattiosaamisen tason. Tutkinnon perusteet ovat valtakunnallisia eli kaikille samoja koulutusmuodosta riippumatta. Toimintaympäristöt, joissa tutkinnon perusteita sovelletaan työssäoppimisen ja ammattiosaamisen osoittamisen yhteydessä, ovat kuitenkin keskenään hyvin erilaisia. Siksi tutkinnon perusteiden tulkinnessa ja soveltamisessa tarvitaan yhteistyötä koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välillä.

Riittävä ja luotettava tiedonkulku edistää omalta osaltaan kaikkien turvallisuutta ja tavoitteiden mukaista ammattitaidon saavuttamista.

Uudet tutkinnon perusteet astuivat voimaan 1.8.2015. Kyselyyn vastanneista vain 13 prosenttia ilmoitti saaneensa riittävästi tietoa tutkinnon perusteista. Lähes viidesosa (18 %) vastanneista ei ollut saanut lainkaan perehdytystä tutkinnon perusteisiin koulutuksen järjestäjältä.

” Tieto kulkee huonosti koulujen suunnalta, välillä ei juuri lainkaan.

SAATKO KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄLTÄ RIITTÄVÄSTI PEREHDYTYSTÄ TUTKINNON PERUSTEISIIN



Jotta voidaan varmistaa laadukas ohjaus ja tasapuolinen arviointi, on ensisijaisen tärkeää, että työpaikkaohjaajilla on riittävät ja ajan tasalla olevat tiedot voimassa olevista tutkinnon perusteista ja niiden soveltamisesta.

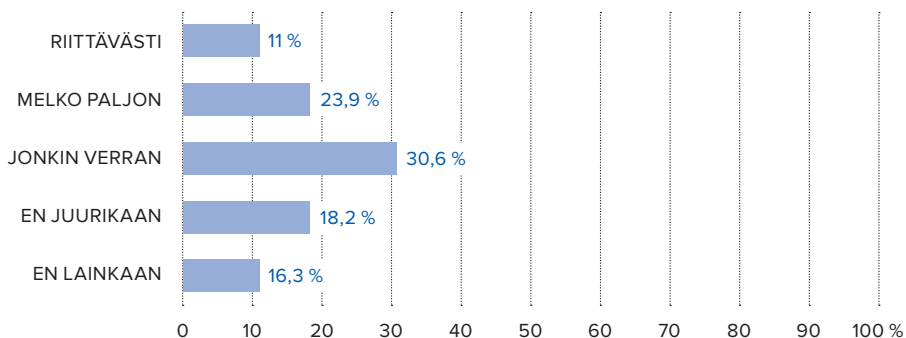
On tärkeää pitää mielessä se, että oppimisen tavoitteet laaditaan ja arviointia tehdään vain tutkinnon perusteissa määriteltyjen ammattitaitovaatimusten mukaan. Työpaikalla on syytä keskustella opettajan kanssa siitä, miten tutkinnon osan oppimistavoitteita sovelletaan juuri kyseisellä työpaikalla, ja opettajan on syytä huomioida työpaikkaohjaajan näkemykset.

” Työntekijä näkee sen oleellisen, mitä juuri siihen tutkinnon osaan tulee.

Työssäoppimisen yksilölliset tavoitteet

Tutkinnon perusteiden soveltaminen vaihtelevissa toimintaympäristöissä edellyttää, että työssäoppimisen tavoitteet asetetaan yksilöllisesti. Kuitenkin vain reilu kymmenesosa eli 11 prosenttia vastaajista oli saanut riittävästi perehdytystä opiskelijan/tutkinnon suorittajan yksilöllisiin tavoitteisiin ja 16 prosenttia ei ollut saanut niihin lainkaan perehdytystä.

SAATKO KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄLTÄ RIITTÄVÄSTI PEREHDYTYSTÄ TUTKINNON YKSILÖLLISIIN TAVOITTEISIIN



Työssäoppimisen ohjaus ja osaamisen arviointi jäävät sattuman varaan, jos koulutuksen/tutkinnon järjestäjä ei anna harjoittelupaikalle riittävästi tietoa tutkinnon perusteista, niiden soveltamisesta ja opiskelijoiden yksilöllisistä tavoitteista.

Käytännössä tämä tarkoittaa, että ammattitaidon taso saattaa tulevaisuudessa vaihdella siitä huolimatta, että tutkinnon perusteet ja ammattitaidon vaatimukset ovat kaikille samoja.

Lisäksi työntekijät toivovat opettajilta enemmän tietoa työssäoppijan muista tarpeista, esimerkiksi siitä, mukautetaanko tutkinnon perusteita joiltakin osin tai onko opiskelijalla esimerkiksi vamman tai oppimisvaikeuksien takia erityisen tuen tarvetta.

Arviointikriteerien soveltaminen – opettajan antama perehdytys työntekijälle

Viidennes kyselyyn vastanneista ilmoitti, ettei ole saanut lainkaan perehdytystä arviointikriteerien soveltamiseen koulutuksen järjestäjältä tai työssäoppimista ohjaavalta opettajalta. Vain 7 prosenttia koki saaneensa riittävästi perehdytystä.

Yli 90 prosenttia vastaajista ei siis saa riittävästi tietoa arviointikriteerien soveltamiseen. Tämä on erittäin huolestuttavaa, etenkin kun uudet tutkinnon perusteet astuivat voimaan muutama kuukausi ennen kyselyn toteuttamista ja perehdytykseen olisi pitänyt panostaa erityisen paljon.

” *Arviointikriteerit ovat niin monimutkaisesti muotoiltuja, että niitä saa pyöritellä pitkään ennen kuin ymmärtää, mitä niillä haetaan.*

Osaamisen arviointi

Koulutuskyselyllä haettiin myös tietoa arvioinnin päätöksenteosta. Opiskelijan osaamisen arvioinnista ammatillisessa perustutkinnossa säädetään laissa ammatillisessa peruskoulutuksesta sekä Opetushallituksen määräyksissä ja ohjeissa¹².

Osaaminen arvioidaan vasta sen jälkeen, kun opiskelija on opiskellut arvioitavia asioita. Arvosana muodostetaan osaamisen arvioinnin pohjalta. Nuorten ammattiosaamisen näytöissä arvioinnista päättävät tähän tehtävään nimetyt henkilöt, ensisijaisesti opettaja ja työpaikkaohjaaja yhdessä tai jompikumpi erikseen. Arviointikeskustelu käydään kaikkien arviointiin osallistuneiden kesken.

Ammattiosaamisen näyttö on merkittävin arviointimenetelmä. Siinä opiskelijan osaamista peilataan sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnossa kuvattuun osaamiseen tutkinnon osittain. Työelämässä vaadittava osaaminen on kirjattu ammattitaitovaatimuksina. Työpaikalla tapahtuvan osaamisen arvioinnin tulee tuottaa realistista tietoa opiskelijan osaamisen tasosta sillä hetkellä.

” *Lähihoitajakoulutuksen tutkintotilaisuus on hyvin käytännönläheistä ja laajaa osaamisen näyttämistä.*

Näyttötutkinnon arvioinnista säädetään laeissa ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. Myös Opetushallituksen määräykset ammatillisen perustutkinnon perusteista ja muut ohjeet säätelevät näyttötutkinnon arviointia¹³. Tutkinnon suorittaja osoittaa koko ammattitaitonsa tutkintotilaisuuksissa työpaikalla itse laatimansa tutkintotilaisuuden suunnitelman mukaisesti. Tutkintotilaisuudet toteutetaan tutkinnon osittain.

Näyttötutkinto arvioidaan eri periaatteilla kuin ammattiosaamisen näytöt. **Arvioinnista säädetään, että osaamista arvioivat henkilöt edustavat kolmikantaisesti työnantajia, työntekijöitä ja opetusala.** Arvioijilta edellytetään hyvää ammattitaitoa sekä näyttötutkintojärjestelmän tuntemista ja ennen kaikkea arvioitavana olevan tutkinnon perusteiden tuntemista.

12 Arvioinnin opas. Opetushallitus 2015:2

13 Näyttötutkinto-opas 2015. Opetushallitus 2015:7

Arvioinnin toteuttavat näyttötutkinnon järjestäjän nimeämät arvioijat, jotka edustavat työnantajia, työntekijöitä ja opetusalaan, ja joilla on riittävä suoritettavaan tutkintoon liittyvä ammattitaito ja riittävä perehtyneisyys arviointiin ja suoritettavan tutkinnon perusteisiin.

Näyttötutkinnon järjestäjän vastuulla on näyttötutkinnon arvioijien koulutus ja perehdytys. Arvioijien tehtävänä on turvata arvioinnin oikeudenmukaisuus. Koska näyttötutkinnot arvioidaan kokonaisuudessaan työpaikoilla, on työpaikalla tapahtuvan arvioinnin merkitys keskeinen. Arvioijien arvosanaesityksen tulee olla yksimielinen, joten se heijastaa kaikkien arvioijien näkemyksiä. Tutkintotoimikunta päättää arviointista ja antaa todistuksen, kun kaikki tutkinnossa vaaditut tutkinnon osat on suoritettu hyväksytysti.

Kyselyyn annettujen vastausten perusteella näyttää siltä, että ammattiosaamisen näytön arviointi ja arvosanan antaminen tapahtuvat pääasiassa opettajan ja työpaikkaohjaajan yhteistyönä (69 %). Vastajien arvion mukaan opettajat päättävät yksin arvosanasta harvemmin (13 %).

Näyttötutkinnon arvioinnista alle puolet (49 %) vastaajista kertoo, että kolmikantainen arvioijaryhmä päättää arvosanaesityksestä. Joka kymmenes (10 %) vastaaja kertoi, että opettaja päättää näyttötutkinnon arvosanaesityksestä, vaikka näin ei näyttötutkinnossa saa olla.

Näyttötutkinnon osalta vastaukset kertovat huolestuttavaa viestiä arvioinnin toteutumisesta. **Kolmikantainen arviointi on lakiin perustuva määräys.** Kyseessä on paitsi tutkinnon suorittajan oikeusturva myös koulutuksen järjestäjän vastuulle kuuluvan tehtävän toteutumatta jääminen.

Näyttötutkinnon arvioijat ovat yhdessä vastuussa tutkinnon suorittajalle annettavasta arvosanasta. Kun kaikki osaaminen arvioidaan työssä, on tämä arviointi erittäin merkittävä. Arvioinnin tulee tuottaa objektiivista ja riittävän laaja-alaisesti tarkasteltua tietoa tutkinnon suorittajan osaamisesta.

Avoimissa vastauksissa toivottiin enemmän ohjeistusta arviointikaavakkeiden täyttämiseen. Lisäksi arviointimenettelyihin kaivattiin korjausta muun muassa kolmikantainen toteutumisen suhteen. Esimerkiksi työnantajaedustajan osuus kolmikannassa näyttää usein jäävän lähinnä symboliseksi.

Työnantajaedustaja ei välttämättä näe tutkinnonsuorittajaa lainkaan tutkintotilaisuuden aikana. Moni työnantajaedustaja jää myös pois arviointikokouksesta, mutta vahvistaa arvosanaesityksen allekirjoituksellaan. Muutamassa tapauksessa työnantajaedustajaa ei kuultu arviointikokouksessa.

” Työnantajan edustaja eli lähiesimies ei ole kertaakaan osallistunut suunnitteluun eikä arviointikeskusteluun mutta on kirjoittanut kyllä asiakirjat allekirjoituksellaan.

Näyttötutkintoa kehitetään jatkuvasti. Tulevaisuudessa työelämän merkitys korostuu entisestään. Kolmikannan arvioijien vastuu tulee myös kasvamaan. Nykyisin tutkinto-toimikunta tekee päätöksen arvioinnista kolmikannan esityksen perusteella, mutta 1.8.2016 alkaen kolmikanta tekee päätöksen virkamiesvastuulla. Tutkinnon järjestäjien on siksi huolehdittava entistä tarkemmin arvioijien perehdytyksestä muun muassa tutkinnon perusteisiin ja kolmikantaperiaatteeseen. Tästäkin syystä olisi eduksi, että useammalla työntekijäarvioijalla olisi näyttötutkintomestarikoulutus.

Avoimissa vastauksissa kerrottiin tilanteista, joissa opettaja on painostanut työntekijä-arvioijaa katsomaan arvioinnissaan osaamisessa olevia puutteita läpi sormien.

” Piti säälistä tyttönen päästää läpi, vaikka meidän mielestä olisi pitänyt uusaa jakso jotta hän olisi sisäistänyt oppimaansa...

Tästä syntyy vaikutelma siitä, että kaikkien opiskelijoiden on läpäistävä mahdollisimman nopeassa aikataulussa. Koulutuksen järjestäjillä tuntuu olevan kiire saada mahdollisimman moni valmistumaan. Yksi taustatekijä saattaa olla oppilaitosten muuttuva rahoitus.

” Kuulemani mukaan opettajat ajavat opiskelijoita läpi jotta valmistuminen ei jäisi roikkumaan.

Asiallisen arvioinnin varmistamiseksi työntekijöiden on syytä pitää puolensa arviointikokouksissa. Eräs vastaaja kertoikin ilmoittaneensa, että jos häntä ei huomioida ja hänen mielipidettä arvosteta, jää tutkinnon osa hänen puolestaan suorittamatta.

” Opettaja ei ole näkemässä opiskelijaa siellä kentällä, mutta silti olen joutunut hirveän paljon puolustelemaan omaa mielipidettäni opiskelijan taidoista.

Vastausten perusteella opettajilla ei aina näytä olevan realistista käsitystä työn asettamista vaatimuksista tai opiskelijan todellisesta tasosta. Siksi olisi hyvä, jos opettajilla olisi mahdollisuus seurata opiskelijan työskentelyä työpaikalla ammattiosaamisen näytön tai tutkintotilaisuuden yhteydessä. Opettajien nykyistä aktiivisempi läsnäolo työpaikoilla on myös perusteltua opettajan oman kliinisen osaamisen ylläpitämiseksi.

SuPerin näkemys on, ettei koulutuksen järjestäjä voi yksipuolisesti sanella työelämälle ehtoja arviointiin. Tutkinnon mukaan hyväksytty suoritus edellyttää osaamisen osoittamista tutkinnon perusteiden mukaan vähintään tyydyttävällä tasolla. Jos näin ei ole, opiskelija ei voi saada hyväksyttyä arvosanaa ja suoritusta.

Vastauksista löytyi kuitenkin myös esimerkkejä työpaikkojen ja oppilaitosten hyvin toimivasta yhteistyöstä.

” Olemme luoneet hyvän yhteistyön oppilaitoksen kanssa. Arvioinneissa kuullaan kaikkien mielipide.

SuPer kannustaa tällaiseen yhteistyöhön. Työnantaja ja työntekijät voivat myös edistää yhteistyötä omilla toimintatavoillaan.

” Ammattitaitoon ja arviointitaitoon luotetaan myös oppilaitoksissa, etenkin jos arvioijalla on pitkä työkokemus ja viitseliäisyyttä arvioida opiskelijaa monipuolisesti sekä mahdollisuus työnantajan puolesta hoitaa arviointiprosessi huolellisesti.

Opiskelijoiden valmiudet työpaikalla

Kyselyssä kysyttiin työssäoppimisen ohjaajien käsityksiä lähihoitajien valmiuksista työssäoppimisjaksoilla. Tarkasteltavia alueita olivat ammattietiikka, kiinnostus ja motivaatio, aseptiikka, työelämän pelisäännöt, opiskelijoiden teoreettinen osaaminen sekä käytännön osaaminen perusasioissa.

Ammattietiikka

Sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatusalan työn taustalla ovat yhteisesti hyväksytyt arvot. Laadukas hoito sekä asiakas- ja potilasturvallisuus edellyttävät lähihoitajalta vahvaa ammattietiikkaa. Ammattieettiset periaatteet ohjaavat ammattilaisten toimintaa. Lähihoitajan eettiset periaatteet ovat ihmisarvon kunnioittaminen, itsemääräämisoikeus, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, vastuullisuus ja yhteisöllisyys. Vastauksista kävi ilmi että ammattietiikkaan on kiinnitettävä enemmän huomiota oppilaitoksessa. Eettinen pohdinta yhdessä vahvistaa eettistä ajattelua¹⁴.

Kiinnostus ja motivaatio

Avoimissa vastauksissa opiskelijan kiinnostus ja motivaatio nousivat yhdeksi tärkeimmistä soveltuvuutta kuvaavista tekijöistä. Vajaa viidennes vastanneista arvioi, että osalla opiskelijoista on melko heikko kiinnostus ja motivaatio ammattiin. Tähän olisi kiinnitettävä riittävästi huomiota opiskelijavalinnassa.

Toisaalta joidenkin opiskelijoiden kiinnostus ja motivaatio heräävät vasta työssäoppimiskaksolla. Työpaikkaohjaajan merkitys on suuri siinä, millaisella motivaatiolla opiskelija tehtäviinsä tarttuu.

Aseptiikka

Hyvä aseptiikka on laadukkaan hoidon sekä asiakas- ja potilasturvallisuuden peruspilari. On arvioitu, että sairaalainfektioiden kulut koko yhteiskunnan kannalta ovat noin 200 miljoonaa euroa vuodessa. Tartunnat, muun muassa sairaalainfektiot, ovat pitkälti ennaltaehkäistävissä hyvällä aseptiikalla. Kyselyyn vastanneista reilu neljännes oli sitä mieltä, että opiskelijoiden aseptisessä työskentelyssä on parantamisen varaa. Aseptiikan opetukseen on siksi kiinnitettävä enemmän huomiota oppilaitoksessa.

Työelämän pelisäännöt

Työelämän pelisäännöillä tarkoitetaan työelämää säätelevien lakien mukaan toimimista mutta myös luotettavuutta työyhteisössä: hyvänä työkaverina olemista, työaika-

noudattamista ja poissaoloista ilmoittamista. Reilu kolmannes kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että opiskelijoiden työelämän pelisääntöjen tuntemukseen on kiinnitettävä opetuksessa enemmän huomiota.

Teoreettinen osaaminen

Teoreettisella osaamisella tarkoitetaan asiakkaan ja potilaan hoitoa ohjaavaa teoria-pohjaa, esimerkiksi tietoja lapsen normaalista kasvusta ja kehityksestä, verenkierrosta, erilaisista sairauksista, lainsäädännöstä, ravitsemusopista ja verensokerin raja-arvoista. Kyselyyn vastanneista reilu 80 prosenttia oli sitä mieltä, että opiskelija yleensä omaa riittävät tai hyvät teoreettiset valmiudet. Tämä tulos on sinänsä hyvä, mutta on varmistettava, että opetusresurssien supistuessa nämä valmiudet eivät pääse heikkenemään. Haasteena koulutuksen järjestäjälle on tunnistaa ne opiskelijat, jotka tarvitsevat teoria-tiedon vahvistamista ennen työssäoppimisjaksoaan.

Käytännön osaaminen perusasioissa

Käytännön osaamisella perusasioissa tarkoitetaan muun muassa verenpaineen ja verensokerin mittausta sekä perushoitoon kuuluvia toimintoja kuten sängyn petaamista ja vaipan vaihtoa. Vajaa kolmannes kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että osalla opiskelijoista on puutteellisia taitoja tällä alueella. Avoimissa vastauksissa esitettiin, että käytännön taitoja pitäisi saada harjoitella enemmän koulussa ennen työssäoppimisen aloittamista.

Työpaikkaohjaajat arvostavat opiskelijoita ja pitävät ohjaustehtävästä, vaikka osaamisen tasossa on välillä parantamisen varaa.



Nuoret opiskelijat tuovat aina työyhteisöön uutta tietoa ja näkemystä ja koen erittäin mielekkäänä tehtävänä opiskelijoiden ohjauksen, vaikka onkin ajoittain haastavaa.

Työpaikkaohjaajan vastuu on suuri. Opiskelijaa ohjatesa turvataan tulevan lähihoitajan ammattitaito ja parhaimmassa tapauksessa koulutetaan itselleen luotettava ja ammattitaitoinen työkaveri.

ESIMIES JA TYÖYHTEISÖ

Onko työntekijöillä riittävästi aikaa kouluttaa tulevaisuuden ammattilaisia?

Kyselyyn vastaajat katsovat, että ohjaajalla on vastuu työpaikan toimivuudesta ja omasta työstään, sekä toisaalta vastuu antaa opiskelijoille laadukasta ohjausta. Opiskelijan ohjaus ja arviointi on vaativa tehtävä. Opiskelijan riittävän ammattitaidon varmistamiseksi tutkinnon perusteisiin ja arviointikriteereihin on perehdyttävä. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnittelu ja ammattiosaamisen arviointi vaatii aikaa.

Kyselyyn vastanneista vain vajaa kolmannes (31 %) vastasi, että opiskelijan ohjaamiseen varataan riittävästi aikaa. Todellisuudessa ohjaustyö tehdään liian usein varsinaisen hoitotyön ohessa. Lähihoitajat pitävät opiskelijoiden, eli tulevien työkavereidensa, ohjausta hyvin tärkeänä ja mielekkäänä tehtävänä, mutta potilaan/asiakkaan tarpeiden on oltava aina etusijalla. On todennäköistä, että opiskelijoiden ohjaus on se tehtävä, josta tingitään ensimmäisenä mitoitusten¹⁵ heiketessä entisestään työpaikoilla.

Koulutuksen järjestäjän tehtävä on perehdyttää työpaikkaohjaajaa tutkinnon perusteisiin eli saavutettavaan ammattitaitoon. Tätä ei kuitenkaan aina tapahdu (ks. Yhteistyö koulutuksen järjestäjän kanssa työssäoppimisjaksoilla s. 25). Mitä paremmin työntekijä perehtyy oppijan tavoitteisiin sitä laadukkaampaa ohjaus on.

Opiskelijoiden ohjaukseen ja arviointiin kuuluva aika tulisi huomioida työpaikan mitoituksessa. Sitä ei kuitenkaan aina tehdä. Avovastauksissa kerrottiin tilanteen muuttuneen. Aikanaan osastolle otettiin opiskelijan siellä ollessa ylimääräinen hoitaja, mutta sellaista ei nykyisin ”tarvitse kuvitellakaan”. Kun asiakkaan terveys ja hyvinvointi priorisoidaan, saatetaan opiskelijan ohjaus ja arviointitehtävä laiminlyödä, ellei työnantaja varaa siihen riittävästi resursseja.



Aikaa opiskelijan ohjaukseen on liian vähän, koska koko ajan työskennellään minimimiehityksellä.

Joillakin työpaikoilla ei enää haluta tästä syystä ottaa opiskelijoita vastaan, koska koetaan, ettei ole riittävästi voimavaroja ohjaukseen. Opiskelijoiden läsnäolo koetaan osassa työpaikoista hirvittävästä lisätyönä, kun resurssit ovat muutenkin tiukalla. Työssäoppimispaikoista on monella paikkakunnalla pulaa.

¹⁵ Koulutettujen hoitajien vähimmäismäärä suhteessa asiakkaisiin.

” *Meidän osastolla on ollut 10 opiskelijaa samaan aikaan ja se oli katastrofi!*

Joidenkin opiskelijoiden valmistuminen viivästyy, koska työssäoppimispaikkaa ei löydy ajoissa. Tämä ei ole koulutusreformin linjausten mukaista. Riittävä hoitajamitoitus on varmistettava asiakas- ja potilasturvallisuuden turvaamisen lisäksi myös koulutusreformin tavoitteiden saavuttamiseksi.

Työnantajan on huolehdittava siitä, ettei työntekijöitä kuormiteta kohtuuttomasti ohjaustehtävillä, myös itse opiskelijoiden vuoksi. Työssäoppimisessa on mahdollistettava aito oppiminen. Tämä on työnantajan vastuulla.

Toisaalta on työpaikkoja, joissa opiskelijoita käytetään työvoimana. Hankalimmillaan opiskelijoita käytetään kuin ohimennen paikkaamaan jopa sairauslomalla olevia hoitajia. Tätä ei voi hyväksyä. Opiskelijoiden käyttäminen työvoimana vaarantaa potilas- ja asiakasturvallisuuden lisäksi oppimista eli tarvittavan ammattitaidon saavuttamista. Hoitajamitoitusten heiketessä tulevaisuudessa entisestään on vaarana, että ilman ohjausta jääviä opiskelijoita aletaan käyttää yhä enemmän heikennettyjä mitoituksia paikkaavana työvoimana. Tällöin koulutuksen laatu ja tulevan lähihoitajan ammattitaito on vaakalaudalla.

Koulutuskyselyyn vastanneiden mukaan vain vajaa viidesosa (19 %) kokee, että arviointimateriaaliin perehtymiseen ja arvioinnin tekemiseen varataan riittävästi työaika.

” *Lähes kaikki tekee ne kotona vapaa-ajallaan.*

Tämä on vakava epäkohta, johon SuPer vaatii muutosta. Jäsenten kertoman mukaan osa ohjaajista ja arvioijista perehtyy tutkinnon perusteisiin ja arviointiin vapaa-ajallaan. Työntekijöillä ei kuitenkaan ole velvollisuus hoitaa tätä tehtävää omalla ajallaan ja ilman korvausta, eikä SuPer halua kannustaa jäseniään tähän.

Opiskelijoiden ja tutkinnon suorittajien ohjaus ja arviointi kuuluvat lähihoitajan työtehtäviin ja kaikki työtehtävät on pystyttävä hoitamaan työajalla.

” *Ohjaustilanteet saattavat mennä vain ohjaajan tehdessä työt opiskelijan seurattessa vieressä kun ei ole aikaa antaa opiskelijan tehdä ja harjoitella töitä.*

Tulevaisuudessa yhä suurempi osa oppimisesta tapahtuu työpaikalla. On siis ensiarvoisen tärkeää, että mitoituksessa ja työvuorosuunnittelussa otetaan huomioon opiskelijoiden ohjaukseen ja arviointiin käytettävä aika. Myönteistäkin tilanteesta silti nähdään ja yhteisesti sopimalla voidaan saavuttaa hyviä tuloksia.

”*Mahdollisuudet antaa hyvää ohjausta ja opetusta on hyvät, kun luodaan yleissäännöt, kuinka paljon esim kotihoidossa ohjaajalla on käyntejä ja osoitetaan päivittäin ohjaajalle ja opiskelijalle mahdollisuus palautteen antoon.*

Esimiehen tuki

Esimies on tärkeässä asemassa laadukkaan koulutuksen ja riittävän ammattitaidon turvaamisessa muutenkin kuin toimivan työvuorosuunnittelun osalta. On työnantajan velvollisuus varmistaa henkilökunnan riittävä ja ajantasainen ammattitaito myös opiskelijaohjauksen ja -arviointin näkökulmasta.

Esimiehen rooli korostuu haastavissa tilanteissa opiskelijaohjauksessa, esimerkiksi pohdittaessa, olisiko työssäoppiminen keskeytettävä. Silti vain reilu viidesosa (22 %) kyselyyn vastanneista kokee saavansa riittävästi tukea opiskelijoiden ohjaukseen ja arviointiin ja vain 15 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että esimies perehtyy omalta osaltaan opiskelijan/tutkinnon suorittajan oppimistavoitteisiin.

SuPer vaatii, että työnantajat ja esimiehet panostavat tulevaisuudessa huomattavasti enemmän laadukkaaseen työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen varmistamalla, että henkilökunnalla on tehtävään riittävä koulutus ja riittävästi aikaa. Tämä investointi maksaa itsensä takaisin. Uusien työntekijöiden ja sijaisten rekrytointi on nopeampaa ja helpompaa, jolloin esimiehelle jää enemmän aikaa henkilökuntansa tukemiseksi ja sitä kautta hyvän hoidon varmistamiseksi ja kehittämiseksi.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen laatu on suorassa yhteydessä hoidon laatuun. Siksi opiskelijoiden ohjaus ja ammatillista kehittymistä tukeva arviointi on ensisijaisen tärkeä tehtävä. Vain laadukas koulutus ja ohjaus varmistavat laadukkaan hoidon. Tästä huolimatta vain puolet kyselyyn vastanneista koki, että opiskelijoiden ohjausta ja arviointia pidetään työpaikalla tärkeänä ja arvostettavana tehtävänä.

Esimiehen osallistuminen arviointiin

Vain viidesosa kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että esimies osallistuu opiskelijan/tutkinnon suorittajien ammattiosaamisen arviointiin. Tämä tulos on erityisen huolestuttava näyttötutkinnoissa, joissa arviointi on tehtävä kolmikannassa opetushallituksen määräysten mukaan.

Tehokkaan työvoiman rekrytoinnin kannalta ja koulutuksen kehittämisen näkökulmasta olisi suotavaa, että esimies osallistuisi opiskelijan arviointiin.

Opiskelijan ohjaus ja arviointi ovat korvaamattomia

Vaikka opiskelijan ohjaus ja arviointi ovat korvaamattoman tärkeitä, ei niistä kuitenkaan aina makseta korvausta. Osa koulutuksen järjestäjistä maksaa korvauksen työpaikalle, varsinkin paikkakunnilla, joilla työssäoppimispaikoista on pulaa. Työnantaja puolestaan päättää, mihin korvausta käytetään. Periaatteena on, että korvaus menisi työyhteisölle opiskelijaohjauksen kehittämiseksi.

Korvausta voi esimerkiksi käyttää kattamaan kustannuksia ohjaaja/arvioija- tai näyttötutkintomestarikoulutuksesta. Alle puolet (37 %) kyselyyn vastanneista kertoo, että korvaus käytetään työyhteisön hyväksi.

Työntekijät eivät voi kieltäytyä ohjaus- ja arviointityöstä, mutta työnantajan ja esimiehen riittämätön arvostus ja tuki saattavat vaikuttaa ohjauksen ja arvioinnin laatuun.

Kyselyyn vastanneista vajaa viidesosa oli sitä mieltä, ettei mikään seuraavista väittämistä pidä paikkaansa:

- työssäoppimisen ohjaamiseen varataan riittävästi työaikaa
- arviointimateriaaliin perehtymiseen ja kirjallisen arvioinnin tekemiseen varataan riittävästi työaikaa
- esimieheltä saa riittävästi tukea ohjaamiseen / arviointiin
- opiskelijan ohjaamista / arviointia pidetään tärkeänä ja arvostettavana tehtävänä
- esimies perehtyy omalta osaltaan opiskelijan/tutkinnon suorittajan tavoitteisiin
- esimies osallistuu osaamisen arviointiin
- korvaus opiskelijan ohjaamisesta käytetään työyhteisön hyväksi.

Tämä antaa karun kuvan sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan työpaikoilla vallitsevista olosuhteista ja heijastuu väistämättä tulevaisuuden työntekijöiden ammattitaitoon.

Työnantajan ja esimiehen rooli laadukkaan koulutuksen turvaamisessa on merkittävä. Riittävä mitoitus työpaikalla ja hyvä työvuorosuunnittelu takaavat sen, että opiskelija/ tutkinnonsuorittaja saa laadukasta ohjausta ja opetusta. Lisäksi esimiehen olisi mahdollistettava, että kaikki opiskelijan ohjaukseen ja arviointiin osallistuvat saavat tarvitsemaansa koulutusta ja perehdytystä tehtävään. Vain näin voidaan saavuttaa riittävä ammattitaito, joka puolestaan on välttämätön asiakas-/potilasturvallisuuden ja laadukkaan hoidon varmistamiseksi.

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN REFORMI

Osaamisperustaisuus ja asiakaslähtöisyys keskipisteessä

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi kuuluu Juha Sipilän hallituksen kärkihankkeisiin. Koulutusta halutaan uudistaa vastaamaan tulevaisuuden työelämän osaamistarpeita. Samalla uudistetaan rahoitus- ja ohjausjärjestelmää yhtenäiseksi kokonaisuudeksi.

Koulutusta uudistetaan muun muassa poistamalla koulutuksen päällekkäisyyksiä sekä nuorten ja aikuisten koulutuksen raja-aitoja. Koulutuksen järjestäjärankenteita ja toimintaprosesseja uudistetaan. Lainsäädännössä yhdistetään nykyiset lait ja keskeiseksi lähtökohdaksi nostetaan osaamisperustaisuus ja asiakaslähtöisyys. Lisäksi tutkintoja laaja-alaistetaan ja tutkintojärjestelmään liittyvää sääntelyä ja hallintoa yksinkertaistetaan ja kevennetään. Myös ammatillisen koulutuksen opiskelijavalintoja uudistetaan. Koulutustarjonnassa huomioidaan muuttuvan elinkeinoelämän tarpeita. Koulutuksen järjestäjien toimintaprosesseja ja oppimisympäristöjä uudistetaan.

” Työpaikoille luodaan koko ajan lisää opettamisvelvoitetta, samalla kun henkilökunnan jaksaminen natisee ennestään liitoksissaan.

Tärkeänä tavoitteena on lisätä ja monipuolistaa työpaikalla tapahtuvaa oppimista sekä parantaa opiskelun laatua työpaikalla. Työelämän ja koulutuksen järjestäjien välisen yhteistyön merkitys korostuu ja kasvaa. Työelämälle on myös varmistettava riittävät resurssit laadukkaaseen opetuksen ja ohjauksen varmistamiseksi. Työpaikkaohjaajan ammattitaito ja ohjaus- sekä arviointiosaaminen ovat keskeisessä asemassa. Nämä on varmistettava mahdollistamalla laadukasta täydennyskoulutusta ja perehdytystä. Kyselyssä merkittäväksi tekijäksi nousi ohjaukseen ja arviointiin käytettävä aika.

” He jäävät hieman heitteille.

Laadukkaaseen opiskelijaohjauksen edellytyksenä on, että mitoitus työpaikoilla on riittävä. Koulutusreformin tavoite parantaa työpaikalla tapahtuvan opiskelun laatua on ilmiselvissä ristiriidassa sen kanssa, että samaan aikaan heikennetään työpaikkojen henkilöstömitoituksia erityisesti vanhustenhuollossa ja varhaiskasvatuksessa.

Opiskelijoita ei voi ohjata varsinaisen hoitotyön kustannuksella mutta ohjaustehtävääkään ei voi laiminlyödä, jos tulevaisuuden osaaminen halutaan varmistaa.

Ammatillisen koulutuksen rahoitusperusteet

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformiin kuuluu myös koulutuksen rahoitusjärjestelmän uudistaminen yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Toiminnan vaikuttavuus ja tehokkuus saavat enemmän painoarvoa koulutuksen järjestäjien rahoituksessa.

” Liukuhihna ja sinnepäin koulutus ei ole ollenkaan ok.

Ammatillisessa koulutuksessa on viime vuosina toteutettu merkittäviä säästöjä ja niitä on luvassa myös tulevaisuudessa. Rahoitusperuste tulee muuttumaan siten, että koulutuksen vaikuttavuuden merkitys korostuu. Perusrahoitus määritellään opiskelijavolyymin mukaan, mutta suorituksiin, eli tutkinnon osiin ja koko tutkinnon suorituksiin,

perustuva rahoitus saa lisää painoarvoa. Koulutuksen vaikuttavuutta arvioidaan seuraamalla valmistumisen jälkeistä työllistymistä ja jatko-opiskelua. Kun rahoitus perustuu yhä enemmän suorituksiin, on vaarana se, että koulutusputkesta valmistutaan vaikka ammatilliset valmiudet olisivat riittämättömät. Tämä huoli nousi vahvasti esiin myös kyselyssä.

” *Oppilaitoksilla on rahoituksen saamisen vuoksi paine saada ongelmallisetkin opiskelijat päättämään opintonsa aikataulussa.*

Valmistuneiden työllistyminen sen sijaan saattaa toimia koulutuksen laadun mittarina. Kyselyssä nousi esiin myös huoli valmistuneiden lähihoitajien pysymisestä alalla. Kun arvioidaan koulutuksen vaikuttavuutta ja tehoa, olisi työelämään sijoittumista siksi hyvä seurata myös pitkällä aikavälillä.

Oppisopimuskoulutuksen uudistaminen

Oppisopimuskoulutuksen ja työpaikoilla oppimisen houkuttelevuutta halutaan lisätä niin työnantajan, koulutuksen järjestäjän kuin opiskelijankin näkökulmasta. Kyselyn vastausten valossa tämä tulee olemaan erittäin haastavaa, jos työpaikkojen resurssit eivät edes nykyisellään riitä turvaamaan laadukasta ohjausta ja oppimista.

Ensin olisi huolehdittava riittävästä henkilöstömitoituksesta, johon oppisopimusopiskelijaa ei voida laskea ennen kuin kaksi kolmasosaa koulutuksesta on suoritettu. Lisäksi olisi varmistettava, että oppisopimuskoulutukseen tuleva opiskelija on aidosti motivoitunut ja kiinnostunut opiskelusta ja työstä.

Kyselyyn vastanneista 5,5 prosenttia ilmoitti, että oppisopimuskoulutus oli joskus keskeytetty tai purettu työpaikalla. Syyksi mainittiin muun muassa jatkuva kännykän räplääminen tai tupakalla istuskelu. Yleisin keskeytyksen syy olivat kuitenkin opintojen etenemisvaikeudet ja motivaation puute. Tämä viittaa siihen, että myös oppisopimusopiskelijoiden kiinnostukseen ja motivaatioon on kiinnitettävä opiskelijavalinnassa enemmän huomiota.

**RIITTÄVÄ MITOITUS + LAADUKAS KOULUTUS =
TURVATTU HOIDON LAATU JA POTILAS-/ASIAKASTURVALLISUUS**

LÄHIHOITAJAKOULUTUKSEN TULEVAISUUS – HAASTEET JA MAHDOLLISUUDET

Kyselyssä kerättiin tietoa siitä, millaisena vastaajat näkevät lähihoitajakoulutuksen tulevaisuuden. Lisää haasteita on tulossa nimenomaan supistuvien resurssien vuoksi, samalla kuin väestö ikääntyy ja hoivan tarve kasvaa.

” *Hoitajien ammattitaidon lisääminen hoitotyön lisääntyvässä hoivatarpeessa, hoidon priorisoinnin vaatimuspaineessa.*

Ala muuttuu yhä vaativammaksi

Jo nyt joudutaan priorisoimaan. Työn arjessa ei ole aikaa toteuttaa kaikkia niitä hoitoja ja palveluita, joihin asiakkaalla on tarve ja oikeus – siitä puhumattakaan, että tuleville työntekijöille voitaisiin tarjota systemaattista ja riittävää ohjausta.

” *Työ on raskasta ja haastavaa mutta myös antoisaa.
Tulevaisuudessa työ on entistäkin raskaampi.*

Kun vastuu kasvaa, osaamisen tasoa on nostettava

Eri ammattiryhmien välillä tehdään yhä laajemmin tehtävänsiirtoja. Lähihoitajat saavat vuosi vuodelta enemmän vastuuta, joka asettaa uusia vaatimuksia ammattitaidolle ja koulutuksen sisällölle.

” *Lähihoitajan työnkuva on muuttunut valtavasti. Osaamisen taso on oltava todella korkea. Sairaanhoidollisia tehtäviä on siirretty lähihoitajien tehtäviksi ja näiden oppimiseen on jo koulutuksessa kiinnitettävä huomiota.*

On välttämätöntä panostaa koulutuksen ja hoidon laatuun ennen kuin on liian myöhäistä. Päättäjien puheenvuoroissa nostetaan esiin menetelmien kehittäminen ja työn tehostaminen. Hoitotyö ja ammattitaitoisen hoitajan kouluttaminen eivät kuitenkaan ole liukuhihnatyötä. Hoitotyön prosesseissa ja niiden hallinnan opettelussa ei ole loputtomasti kirimisen varaa.

Koulutusaikaa ei saa lyhentää

Poliittiseksi tavoitteeksi on asetettu opintojen kulun joustavoittaminen ja valmistumisen nopeutuminen. Lähihoitajat itse ovat eri mieltä. Syvällisen ammattitaidon saavuttaminen ei ole pelkkää teknisten suoritteiden oppimista, vaan ammatillinen kasvu edellyttää oivaltamista ja kypsymistä myös ajattelun tasolla.

” *Koulutusaikaa ei saa lyhentää. Työelämän vaatimukset kasvavat ja siihen tarvitaan monenlaista osaamista.*

Alan vetovoimaisuus

Tärkeänä haasteena on saada alalle motivoituneita ja alalle soveltuvia nuoria sekä aikuisia. Avoimissa vastauksissa ilmaistiin huoli siitä, että alalle ei kohta enää hakeudu vaativaan ja raskaaseen työhön sitoutuvia opiskelijoita. Myös valmistuneiden pysyminen alalla on suuri huolenaihe.

” *Jos jatkuvasti täytyy säästää ja henkilöstöä supistetaan en pysty suosittelemaan ammattia nuorille tai juuri kenellekään. Vaikka työstäni tykkäänkin ja sitä arvostan.*

” *En kadehdi tulevaisuuden hoitajia tämän paineen alla, tai tulevaisuuden hoidettaviakaan, samasta syystä.*

” *Hoitajan työ on tärkeää, motivoivaa, ihanaa työtä, mutta se pitää mitoitaa rasittavuudessaan järkeväksi ja siitä pitää saada palkka jolla selviää. Muuten siitä ei tule pitkällä tähtäimellä mitään.*

Taloudelliset näkökulmat

Lähihoitajat ovat hyvin tietoisia siitä, että resurssija on niukasti. He tiedostavat, että siirtämällä osia sairaanhoitajien nykyisin tekemistä tehtävistä lähihoitajien vastuulle voitaisiin kunnissa saavuttaa merkittäviä säästöjä. He ovat taloudellisen ajattelun mallioppilaita, jotka tarkastelevat yhteiskunnallista tilannetta kokonaisvaltaisesti ja pitkällä tähtäyksellä. He peräänkuuluttavat samaa päättäjiltä.

” *Hoitajille itselleen on itsestään selvää, että ennaltaehkäisy tulee halvemmaksi, mutta ymmärtävätkö päättäjät?*

Miten ennaltaehkäisy sitten tapahtuu? Vastaus löytyy ongelmien varhaisesta tunnistamisesta, niin hoitotyössä kuin opiskelijavalinnassa ja koulutuksessakin. Ammattitaitoa tarvitaan muun muassa siihen, että hoitotyötä voidaan toteuttaa ennaltaehkäisevästi. Silloin esimerkiksi vanhuksen mahdolliset ongelmat ja niiden hoitamisen kustannukset eivät ehdi pahentua.

Opiskelijavalinnassa on potilas/asiakasturvallisuuden näkökulman lisäksi myös taloudellisista syistä panostettava niihin, jotka selviytyvät koulutuksesta ja pärjäävät vaativassa työssä.

Ei ole sen paremmin yhteiskunnallisesti kuin yksilönkään kannalta kannattavaa kouluttaa hoitajia, jotka eivät jää alalle. Ilmeinen ratkaisu ovat työolojen saattaminen siedettäväksi ja palkkataso, joka mahdollistaa lähihoitajalle tasapainoisen ja taloudellisesti turvatuksen elämän.

” *Hyvin moni lähtee alalta, tai kouluttautuu ylempään tutkintoon. Joku kikka pitäisi olla, että saadaan kouluttautuneet pysymään alalla.*

Lähihoitajan ammatin arvostus

Kyselyyn vastanneet superilaiset toivovat, että hoitaminen säilyisi jatkossakin kunnia-kaana, moraalisenä, eettisenä, uskottavana, luotettavana ja turvallisena ammattina, jota arvostetaan.

Hoidon laatu

Hoidon laadun on pystyttävä vastaamaan potilaiden ja asiakkaiden alati muuttuviin tarpeisiin. Laissa potilaan asemasta ja oikeuksista¹⁶ säädetään, että potilaalla on oikeus laadultaan hyvään terveyden- ja sairaanhoitoon. Yhteiskunnan ja väestöpohjan rakenteen muuttuessa samalla kun henkilökuntaresurssit supistetaan on hoidon laatu vakavasti uhattuna. Haasteita tuovat mukanaan esimerkiksi ikääntyvä väestö ja lapsiryhmien koon kasvattaminen varhaiskasvatuksessa. Superilaiset toivovat kuitenkin, että hoitamisen edellytyksiä voitaisiin jatkuvan nipistämisen sijaan parantaa.

16 Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992

” *Toivon että hyvän hoitamisen edellytykset säilyvät, että niitä jopa hieman annettaisiin parannella.*

Monikulttuurisuus

Monikulttuurisuudessa nähdään sekä haasteita että voimavaroja. Maahanmuuttajien nähdään paikkaavan aidosti huonoa työvoimatilannetta ruuhkasuomessa. Kyselyn vastauksissa toivottiin kuitenkin, että maahanmuuttajakollegoiden kielitaito olisi tarvittavalla tasolla. Työnantajan velvollisuus on varmistaa, että työhön otettaessa maahanmuuttajalla on riittävä kielitaito.

” *Maahanmuuttajia hoitoalalle. Monet ovat tunnollisia, kohteliaita hyviä hoitajia joilla asenne kohdallaan.*

Lähihoitajakoulutuksen ei pitäisi kuitenkaan olla automaattisesti maahanmuuttajille tarjottava väylä kotoutumiseen, kielitaitoon ja työmarkkinoille.

Ajankäyttö

Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa ryhmäkokojen kasvattaminen jättää opiskelijoiden ohjaamiselle entistä vähemmän aikaa. Samoin käy vanhustyössä mitoitusten heiketessä. Sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan kaikissa toimintaympäristöissä on kiire jo nyt, eikä kaikkia potilaille/asiakkaille myönnettyjä palveluja voida toteuttaa nykyisilläkään mitoituksilla esimerkiksi kotihoidossa. Edellytyksiä työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisäämiselle ei näillä resursseilla ole.

Oma vastuu ja mahdollisuudet vaikuttaa

Lähihoitajat tiedostavat oman roolinsa laadukkaan koulutuksen ja korkeatasoisen ammattitaidon turvaamisessa. Lähihoitajan velvollisuutena on kehittää omaa ammattitaitoaan ja työtään. Se on myös työstä selviytymisen edellytys niukkenevien resurssien kanssa, nyt ja tulevaisuudessa.

Koulutuksen kehittämisessä painopiste sisällössä ei menetelmissä

Yhteiskunnan muuttuessa yhä nopeammassa tahdissa on koulutusta kehitettävä jatkuvasti. Etenkin opetuksen laatuun pitäisi kiinnittää enemmän huomiota.

Opetusmenetelmiä on kehitettävä opetuksen sisältöä silmälläpitäen. Esimerkiksi uusien digitaalisten opetusmenetelmien kehittäminen lähiopetuksen kustannuksella lähihoitajakoulutuksessa on säästökeino, joka saattaa osoittautua kalliiksi. Digitaaliset opetusmenetelmät ovat hyvä lisä, eivät opettajan korvike.

” *Koulun tehtävä on opettaa!*

Kehitteillä olevien opetusmenetelmien on palveltava lähihoitajakoulutuksen opetus- ja oppimisprosessien lopullista päämäärää eli potilaan ja asiakkaan terveyttä, hyvinvointia ja turvallisuutta. Uusien tietoteknisten sovellusten ja digitaalisten oppimisympäristöjen kehittäminen opetuskäyttöön on mielekästä vain silloin, kun se tehdään hoidon laadun sekä potilas- ja asiakasturvallisuuden näkökulmasta.

” *Lähihoitaja työskentelee erilaisissa toimintaympäristöissä, joissa on erilaiset työtehtävät. Siksi harjoitteluja eri paikoissa pitäisi olla enemmän.*

Koulutuksen on myös oltava riittävän pitkä. Osaamisperustaisuus ei saa olla koulutus-aikojen lyhentämisen veruke.

Lähihoitajan laaja osaaminen ja monialaisuus

Lähihoitajatutkinto on kehitetty hyvin monipuoliseksi ja laaja-alaiseksi. Tästä SuPer haluaa pitää kiinni. Monipuolista osaamista voi hyödyntää nykyistäkin laajemmin tulevaisuudessa, työelämää ja koulutusta yhdessä kehittämällä.

” *Koulutetaan ammattitaitoisia, vastuunsa ja velvollisuutensa kantavia työntekijöitä moniammatillisiin työryhmiin. Tällä hetkellä lähihoitaja pystyy työskentelemään todella monipuolisesti eri sektoreilla. Siihen kannattaa myös jatkossa panostaa.*

Oman työkyvyn ylläpitäminen

Työelämän muuttuessa yhä vaativammaksi on ensisijaisen tärkeää, että lähihoitajaopiskelijoiksi valikoituu ihmisiä, jotka jaksavat työssään. Kun työntekijöiden työssäjaksaminen heikkenee, joutuvat myös asiakas- ja potilasturvallisuus sekä hoidon laatu uhatuiksi.

” Työn fyysinen ja psyykinen rasittavuus lisääntyy, tekijöitä ei palkata tarpeeksi jos hoitajamitoitus 0,4 tulee voimaan.

Heikentynyt työkyky tuo mukanaan lisäksi terveydenhuollon kustannuksia, sekä sairauslomista aiheutuvia kustannuksia.

” Ihmisläheinen työ on vaativaa eikä väsyneet opiskelijatkaan jaksa keskittyä edes omaan hyvinvointiin saati sitten jonkun huolenpitoa tarvitsevan hoitoon.

Opetussuunnitelmassa olisi kiinnitettävä enemmän huomiota siihen, miten lähihoitaja huolehtii omasta jaksamisestaan. Tärkeää on varmistaa myös, että opiskelija jaksaa ja osaa hoitaa itseään ja huolehtia jaksamisestaan opintojensa aikana.

” Uuvuttava ala, valmistunut tarvitsee valmiuksia työssäjaksamiseen ja tunnistamaan milloin työtä tulee rajata, ettei pääse uupumaan.

Työn tekijöitä on kuunneltava

Lähihoitajat ovat oman ammattinsa ja työnsä parhaita asiantuntijoita. Alan kehitys ja uusien toimintatapojen käyttöönotto työn arjessa on kiinni heistä ja heidän voimavaroistaan. Siksi niistä on huolehdittava paitsi opintojen aikana oppilaitoksessa ja työssäoppimisjaksoilla myös työelämässä koko työuran ajan.

” Tämä on ala joka kehittyy jatkuvasti jos kuunnellaan työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä.

Johtopäätökset

” Tämä on karua sanaa, mutta niin totta.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin jäsenet ovat huolissaan lähihoitajakoulutuksen laadusta tulevaisuudessa, koska **koulutuksen laatu on suorassa yhteydessä asiakas- ja potilasturvallisuuteen sekä hoidon laatuun.**

Eniten huolta herättää opiskelijavalinta yhä useamman koulutuksen järjestäjän luopuessa pääsy- ja soveltuvuuskokeista. Alalle soveltumaton opiskelija, vailla aitoa kiinnostusta hoitotyöhön ja vahvaa ammattietiikkaa, vaarantaa vakavasti asiakkaiden ja potilaiden terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin.

Päihdeongelmat ovat yleistyneet hoitoalalla. Sosiaali- ja terveysalan lupaviranomaisen Valviran mukaan lähihoitajien vakavat päihdeongelmat ovat usein alkaneet jo ennen koulutukseen hakeutumista. Tähän on kiinnitettävä huomiota opiskelijavalinnassa. Päihdeongelmat on pystyttävä tunnistamaan, ennen kuin työpaikalla ehtii tapahtua vahinkoja. SuPer näkee pakollisen huumausaineseulan opiskelijavalinnan yhteydessä tai koulutuksen alussa yhtenä mahdollisuutena puuttua tähän syrjimättömällä ja tasa-
puolisella tavalla. Lisäksi on lisättävä koulutuksen järjestäjän henkilökunnan valmiuksia ja valtuuksia tunnistaa päihdeongelmia ja puuttua niihin.

Nuorisotakuu, eli nuorten yhteiskuntatakuu, astui voimaan vuonna 2013. Sen tarkoituksena on edistää nuorten työllisyyttä ja lisätä nuorten ammattitaitoa sekä vahvistaa nuorten mahdollisuuksia itsenäiseen elämään. Nuorisotakuun mukaan jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle on tarjottava työ-, työkokeilu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka. **Koulutustakuun** mukaan jokaiselle peruskoulunsa päättäneelle taataan koulutuspaikka lukiossa, ammatillisessa oppilaitoksessa, oppisopimuksessa, työpajassa, kuntoutuksessa tai muulla tavoin.

Sosiaali-, terveys-, ja kasvatustalouden työvoiman tarve on suuri. Siksi moni nuori ja aikuinenkin työtön tai alanvaihtaja ohjataan lähihoitajakoulutukseen. SuPerin näkemys on, että ensisijainen syy hakeutua koulutukseen on löydyttävä aidosta kiinnostuksesta alaa ja ammattia kohtaan.

” *Lähihoitajaopintojen ei pidä olla kaatopaikka johon ohjataan ne, jotka eivät keksi tai eivät muualle pääse.*

Nuoriso- ja koulutustakuu ei voi tarkoittaa sitä, että kenestä tahansa koulutetaan lähihoitaja, vaan takuun puitteissa on ohjattava nuoria heitä itseään kiinnostavaan koulutukseen ja ammattiin, jossa toimimiseen heillä on edellytyksiä.

SORA-säädösten tarkoituksena on edistää potilas- ja asiakasturvallisuutta, alaikäisten turvallisuutta sekä opiskelijan itsensä ja opiskelu- ja työyhteisön turvallisuutta. Lähihoitajatutkinto on SORA-tutkinto, jossa on tutkintokohtaisia terveydentilavaatimuksia (ks. Liite). Opiskelijaksi ei voida ottaa henkilöä, joka ei ole terveydentilaltaan tai toimintakyvyltään kykenevä opintoihin liittyviin käytännön tehtäviin tai työssäoppimiseen. SORA-lainsäädännön puitteissa on siis tietyn edellytyksin mahdollista karsia sopimattomia hakijoita.

Pääsy- ja soveltuvuuskokeista luovutaan osittain siksi, että ei-karsivien pääsykokeiden painoarvo on vähäinen, mutta myös säästösyistä. SuPer esittää, että pääsy- ja soveltuvuuskokeilla voidaan ennaltaehkäistä suurempia kustannuksia tulevaisuudessa. Siksi pääsy- ja soveltuvuuskokeet on määrättävä pakollisiksi ja ne on kehitettävä kustannustehokkaiksi ja valtakunnallisesti yhteneväisiksi hakijoiden tasavertaisuuden turvaamiseksi. Valintaperusteita on lisäksi uusittava.

Toisen asteen ammatillisena koulutuksena koulutetaan aloille, muun muassa taidealat, joilla koulutuksen järjestäjällä on oikeus karsia sopimattomia hakijoita. Millä perusteella tämä oikeus ei kuuluisi sosiaali- ja terveysalan koulutukselle? Esteettisesti epäonnistunut tuotos ei yleensä vaaranna tai vahingoita kenenkään terveyttä ja turvallisuutta, mutta alalle soveltumaton terveyden- tai sosiaalihuollon ammattihenkilö, oli kyseessä sitten kirurgi, sosiaalityöntekijä tai lähihoitaja, voi pahimmassa tapauksessa tehdä niin.

SuPer ehdottaa siksi karsimisen mahdollistamista myös sosiaali- ja terveysalalla potilasturvallisuuden ja hoidon laadun varmistamiseksi. **Yksi malli tähän voisi olla kaksivaiheinen opiskelijavalinta.** Yhteishaussa pisteytys voisi tapahtua valintajärjestyksen, koulutodistusten sekä kiinnostuksesta ja motivaatiosta viitteitä antavan ennakkotehtävän perusteella, jonka avulla myös hakija saisi selkeämmän käsityksen alasta ja omista edellytyksistään toimia sen tehtävissä. Ennakkotehtävä voisi olla yksinkertainen ja helposti arvioitava monivalintakysely yhteishaun yhteydessä. Yhteishaun pisteiden pohjalta osa hakijoista kutsuttaisiin pääsy- ja soveltuvuuskokeisiin, joiden painopiste olisi vuorovaikutustaidoissa. Valinta opiskelijaksi olisi ehdollinen, kunnes todistus huumausaineseulasta sekä rikostaustaote on esitetty koulutuksen järjestäjälle.

Lähihoitajakoulutuksen keskeyttämisprosentti on korkea. Ei ole kustannustehokasta sen enempää koulutuksen järjestäjälle kuin opiskelupaikkaa hakevallekaan, että opiskelijaksi otetaan henkilöitä, jotka keskeyttävät koulutuksen tai vaarantavat potilas- ja asiakasturvallisuutta opintojen aikana taikka valmistuttuaan. Säästöt pääsy- ja soveltuvuuskokeista saattavat pahimmassa tapauksessa kasvattaa hoitovirheistä ja potilasvahingoista sekä työntekijöiden sairauslomista aiheutuvia kustannuksia. Koulutuksessakin ennaltaehkäisy saattaa tulla halvemmaksi kuin jo syntyneiden virheiden ja vahinkojen korjaaminen.

” *Taso laskee koko ajan säästösyistä. Tulevaisuudessa tulee käymään kalliiksi.*

Työelämän ja opetustoimen kutistuvat resurssit ja kasvavat paineet luovat mahdottoman yhtälön. Vaadittavan ammattitaidon hankkiminen vaikeutuu, kun opetustunteja vähennetään oppilaitoksessa samalla kun mitoituksia heikennetään työpaikalla. Oppiminen työpaikalla ei onnistu, mikäli työpaikkaohjaajalla ei ole aikaa opettaa ja ohjata tai mahdollisuutta täydennyskoulutukseen oman ammattitaitonsa ylläpitämiseksi.

Jos yhä suurempi osuus oppimisesta siirretään työelämään, on myös työelämän edellytykset antaa laadukasta opetusta ja ohjausta turvattava. On huolehdittava riittävästä mitoituksesta ja koulutuksesta sekä varattava riittävästi aikaa opiskelijoiden ohjaukseen.

” *Jos hoitajamitoituksia lasketaan entisestään loppuu myös opiskelijoiden ohjaus. Ei ole yksinkertaisesti aikaa ohjata ja perehdyttää ketään.*

Merkittävä osa koulutuksesta toteutuu työssäoppimisessa. Koulutuksen laadun varmistamiseksi on välttämätöntä kehittää yhteistyötä työelämän ja koulutuksen järjestäjien välillä. Oikeiden asioiden opettaminen ja ammatillisen kehityksen tukeminen puolestaan ei onnistu, ellei yhteistyö koulutuksen järjestäjän kanssa ole riittävä. On siis huolehdittava myös siitä, että opettajilla on riittävästi aikaa työpaikkayhteistyöhön.

Sanonnan mukaan aika on rahaa. Jos koulutukseen ja ohjaukseen ei osoiteta riittävästi rahaa, joka mahdollistaa sen, että opetukselle ja ohjaukselle on riittävästi aikaa, voi maksettavaksi tulla suuri lasku työterveyshuollon kustannuksina ja potilas- ja asiakas-turvallisuuden sekä hoidon laadun vaarantumisenä. Asiakkaiden ja potilaiden jatkuvasti kasvava hoidon tarve olisi kyettävä ottamaan huomioon. Tällä hetkellä henkilöstön minimimitoituksesta näyttää tulleen maksimi.

SuPerin jäsenet kantavat huolta alan vetovoimaisuudesta ja koulutettujen hoitajien pysymisestä alalla tulevaisuudessa. On yleisesti tiedossa, että hoitoala on raskas työmaa. Työ on palkitsevaa, koska sitä pidetään tärkeänä ja mielekkäänä, mutta pystykö sillä elämään?

Pohdintaa

” Riittäkö opiskelijoita alalle, jota kiristetään koko ajan...
Enemmän työtä ja vähemmän etuuksia kuten palkkaa ja lomaa...
Pysyykö koulutuettu väki alalla?

Lähihoitajakoulutuksen on kyettävä vastaamaan sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan kasvaviin vaatimuksiin ja siksi siihen on panostettava. Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmää on tarkasteltava myös potilas- ja asiakasturvallisuuden näkökulmasta sekä hoidon laadun näkökulmasta. Ongelmien ja vahinkojen ennaltaehkäisy sekä varhainen puuttuminen tulevat halvemmaksi kuin jo syntyneiden vahinkojen ja ongelmien hoito.

Laadukkaan koulutuksen saanut ammattitaitoinen lähihoitaja, joka tekee työtään lähellä ihmistä, on avainasemassa hyvinvointiyhteiskunnan perustana olevalla sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla. Varhaiskasvatuksessa lähihoitaja havaitsee ja arvioi lapsen ja perheen tuen tarpeita ajoissa ennaltaehkäisten muun muassa syrjäytymistä ja muita sosiaalisia ongelmia. Hän tukee toiminnassaan lapsen tervettä kehitystä. Hän arvioi pitkäaikaissairaiden lasten hoidon vaikuttavuutta ja vastaa omalta osaltaan esimerkiksi



lääkehoidon toteutuksesta. Vammaistyössä lähihoitaja tukee mahdollisimman itsenäistä arjesta selviytymistä. Lähihoitaja tukee kaikenikäisten asiakkaiden kuntoutumista ja selviytymistä sekä hoitaa sairaita edistäen heidän toipumistaan. Hän huolehtii iäkkäiden hyvinvoinnista eri toimintaympäristöissä, elämän loppuun saakka.

Lähihoitaja on laaja-alaisen koulutuksensa ansiosta ainutlaatuisessa asemassa sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla vaikuttamassa kaikkien suomalaisten elämään ja pitämässä omalta osaltaan suomalaista hyvinvointiyhteiskuntaa toimintakykyisenä. Arvokkaan ammatin laadukkaasta koulutuksesta on pidettävä kiinni, asiakkaiden ja potilaiden parhaaksi.

LIITE: TERVEYDENTILAVAATIMUKSET

TUTKINTOKOHTAISET TERVEYDENTILAVAATIMUKSET

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja

Opiskelijaksi hakeutuvan terveydentilaan tai toimintakykyyn liittyvä seikka ei saa olla esteenä opiskelijaksi ottamiselle. Opiskelijaksi ei kuitenkaan voida ottaa sitä, joka ei ole terveydentilaltaan tai toimintakyvyltään kykenevä opintoihin liittyviin käytännön tehtäviin tai työssäoppimiseen, jos valtioneuvoston asetuksissa (1032¹ ja 1033/2011²) määritellyissä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan tutkinnoissa opintoihin liittyvät turvallisuusvaatimukset sitä edellyttävät ja jos estettä ei voida kohtuullisin toimin poistaa. Henkilön terveydentilan tai toimintakyvyn osalta tulee arvioida mahdollisten sairauksien aiheuttamat rajoitteet ja sairauksien yksilöllinen hoitotilanne.

Opiskelijaksi ottamisen esteenä voi olla

- sellaiset psyykkiset sairaudet, jotka estävät käytännön tehtäviin tai työssäoppimiseen osallistumisen, kuten ajankohtainen hoitamaton psykoosi tai vaikea toimintakykyä laskeva masennus
- sellaiset fyysiset sairaudet, kuten tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet tai vammat sekä krooniset ihottumat, jotka rajoittavat toimintakykyä siinä määrin, että estävät käytännön tehtävissä tai työssäoppimisessa toimimisen
- veriteitse tarttuva sairaus saattaa rajoittaa käytännön tehtäviin tai työssäoppimiseen sijoittumista
- päihteiden ongelmakäyttö tai päihderiippuvuus

Opetushallituksen määräys 38/011/2011 23.12.2011

1 Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen 16 §:n muuttamisesta 1032/2011
2 Valtioneuvoston asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun asetuksen muuttamisesta 1033/2011

LÄHTEET

Ammatillisen koulutuksen reformi:

<http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/osaaminen/karkihanke2>

Arvioinnin opas. Ammatillinen peruskoulutus. Näyttötutkinnot. Oppaat ja käsikirjat 2015:2. Opetushallitus. www.oph.fi

Koulutuksen järjestäjille keinoja puuttua opiskeluun soveltumattomuuteen. Opas SORA-säädösten ja määräysten toimeenpanoon ammattikoulutuksessa. Oppaat ja käsikirjat 2013:1. Opetushallitus.

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998 www.finlex.fi

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain muuttamisesta 788/1994

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998

Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta 787/2014

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994

Lähihoitajan eettiset ohjeet. SuPer 2015. www.superliitto.fi

Lähihoitajaopiskelijoiden soveltuvuus alalle. SuPerin opas työpaikoille. SuPer 2016.

Näyttötutkinto-opas 2015. Opetushallitus, oppaat ja käsikirjat 2015:7

Ohjaan oppijaa. Opas työpaikoilla tapahtuvan lähihoitajaopiskelijoiden opetuksen, ohjauksen ja arvioinnin tueksi. SuPer 2015.

Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatillisessa peruskoulutuksessa 4/2013

Opiskeluun soveltumattomuuteen ratkaisuja (SORA). Opetus- ja kulttuuriministeriön aineistot. www.minedu.fi

Oppisopimuksella lähihoitajaksi. SuPer 2016.

Rikosrekisterilaki 770/1993

SORA-lainsäädännön toimeenpano terveydenhuollossa. Ratkaisuja opiskeluun soveltumattomuuteen. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisuja 2015:2.

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja 2014. Määräys 79/011/2014 Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja. Ammatillisen perustutkinnon perusteet. Opetushallitus.

Turvallinen lääkehoito. Opas lääkehoitosuunnitelman tekemiseen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 14/2015.

Valtioneuvoston asetus ammatilliseen aikuiskoulutukseen liittyvästä henkilökohtaistamisesta 794/2015

Yrket kräver yrkeskunskap

FINLANDS NÄRVÅRDAR- OCH PRIMÄRSKÖTARFÖRBUND SUPERS MEDLEMMARS SYN PÅ NÄRVÅRDARUTBILDNINGENS UTMANINGAR OCH MÖJLIGHETER

INLEDNING

Yrkesutbildningen på andra stadiet är i ett brytningskede och det gäller också närvårdarutbildningen. Den ständigt krympande finansieringen för med sig utmaningar. Allt fler unga och vuxna i behov av utbildning uppmanas att söka sig till närvårdarutbildningen, eftersom det finns ett stort behov av arbetskraft inom social- och hälsovården. Samtidigt blir arbetslivet mer krävande i och med att vårdardimensioneringarna försämras. Inom yrkesutbildningen vill man öka andelen inläring i arbetet, vilket ställer ännu högre krav än tidigare på handledningen på arbetsplatserna. Frågan är om blivande närvårdare under dessa omständigheter har möjlighet att uppnå den kompetens som krävs i arbetet? Därför har SuPer frågat sina medlemmar om och hur närvårdarnas yrkeskunskap kan hålla en hög standard även i framtiden.

SUPERS UTBILDNINGSENKÄT

SuPers enkät om närvårdarutbildningen genomfördes i december 2015 och besvarades av 698 medlemmar. Majoriteten av dem var närvårdare. Frågorna gällde ifall inträdesprov behövs till närvårdarutbildningen, hur samarbetet fungerar mellan arbetslivet och utbildningsanordnarna, studerandens färdigheter under inläring i arbetet, arbetsgivarens och förmannens betydelse för handledning av studerande samt kännedom om SORA-lagstiftningen (lösningar i olämplighetsfrågor om studierätt). Dessutom kartlades medlemmarnas syn på närvårdarutbildningens möjligheter och utmaningar i framtiden.

RESULTAT

Lämplighets- och inträdesprov är nödvändiga vid antagningen till närvårdarutbildningen. 96 % av respondenterna ansåg att lämplighets- och inträdesprov är nödvändiga vid antagningen för att säkra patient- och klientsäkerheten

samt vårdens kvalitet i framtiden. De egenskaper som bör bedömas vid antagningen är bland annat sökandes intresse och motivation samt färdigheter i kommunikation och interaktion.

Det finns inte tillräcklig kunskap om SORA-lagstiftningen i arbetslivet. Då allt fler utbildningsanordnare har avstått från inträdesprov och lämplighetstest är de medel som SORA-lagstiftningen tillhandahåller det enda sättet att ingripa om en studerande visar sig vara olämplig för yrket.

Samarbetet mellan utbildningsanordnare och arbetsplatserna måste förbättras. En betydande del av utbildningen sker genom inläring i arbetet. För att säkra en utbildning av hög kvalitet måste samarbetet mellan utbildningsanordnarna och arbetsplatserna utvecklas. Yrkeslärarna måste också få tillräckliga timresurser för samarbete med arbetsplatserna.

I samband med reformen för yrkesutbildningen kommer utbildningen i allt högre grad att förläggas till arbetsplatserna. Arbetsplatshandledarnas roll blir i framtiden ännu större då det gäller att säkra yrkesutbildningens kvalitet. I framtiden måste man fästa mer uppmärksamhet vid den utbildning och det stöd som arbetsplatshandledarna får för handledaruppdraget. Närvårdare som arbetsplatshandledare är sakkunniga inom sitt eget yrke och måste höras i högre grad vid bedömning av studerandenas yrkeskunskap och vid planering av undervisningens innehåll.

Arbetsgivaren och förmannen har en stor betydelse för inläring i arbetet.

Att handleda och bedöma studerande kräver tid och yrkesskicklighet. Tidsanvändningen bör i mycket högre grad än nu beaktas i arbetstidsplaneringen och personaldimensioneringen. Närvårdarna har inte alltid möjlighet att ge så god handledning till studerande som de önskar, eftersom de i sitt arbete måste prioritera patienternas och klienternas vård och omsorg. Många handledare och bedömare gör det omfattande pappersarbete som hör till uppdraget på fritiden eftersom arbetstiden inte alltid räcker till.

SLUTSATSER

Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPers medlemmar är oroliga för närvårdarutbildningens kvalitet i framtiden, eftersom utbildningens kvalitet har ett direkt samband med vårdens kvalitet samt patient- och klientsäkerheten.

En av de viktigaste målsättningarna inom ramarna för yrkesutbildningsreformen är att öka andelen inläring i arbetet. Samtidigt försvagas personaldimensioneringarna, vilket leder till en omöjlig ekvation: om det inte finns tid för att ge handledning till studerande står de framtida närvårdarnas yrkesskicklighet på spel, vilket på sikt äventyrar patient- och klientsäkerheten samt vårdens kvalitet. Om en allt större del av inläringen förläggs till arbetslivet måste man trygga arbetslivets förutsättningar att ge handledning av hög kvalitet. En tillräcklig dimensionering och fortbildning måste tryggas och tiden som krävs för studerandehandledning bör beaktas i arbetstidsplaneringen.

Studerandeantagningen väcker stor oro eftersom flera utbildningsanordnare har valt att avstå från inträdesprov och lämplighetstest. Ett genuint intresse för branschen och yrket bör vara den huvudsakliga anledningen till att söka sig till närvårdaryrket. En studerande som är olämplig för yrket och som saknar intresse för vårdarbetet samt yrkesetiska färdigheter kan allvarligt äventyra klienternas och patienternas hälsa, trygghet och välbefinnande. SuPer anser att obligatoriska inträdesprov och lämplighetstest har en viktig preventiv betydelse: kostnaderna för bland annat omskolning, patientskador samt i samband med arbetsoförmåga kan i längden visa sig bli högre än de kostnader som inträdesprov och lämplighetstest för med sig.

Enligt Valvira har drogmisbruk blivit allt vanligare bland både studerande och utexaminerade närvårdare. Eventuellt missbruk måste identifieras innan någon kommer till skada på arbetsplatsen. Drogtest i samband med studerandeantagningen bör övervägas. Dessutom måste utbildningsanordnarens personal ha bättre färdigheter för att identifiera och ingripa vid drogmisbruk.

Att skaffa sig den yrkeskunskap som närvårdaren behöver försvåras då antalet undervisningstimmar minskar i utbildningen samtidigt som personaldimensioneringen försämras på arbetsplatserna. Inläring i arbetet lyckas inte om handledaren inte har tid att ge handledning och möjlighet till den fortbildning som krävs för att upprätthålla yrkesskickligheten.

Närvårdarens roll och position i samhället är unik på grund av den mångsidiga utbildningen. Utbildningen måste kunna svara på de ständigt växande kraven inom social- och hälsovårdsbranschen samt inom småbarnsfostran. Yrkesutbildningens finansiering måste granskas även ur patient/klientsäkerhetsperspektiv och vårdens höga kvalitet måste säkras även i framtiden genom att säkra utbildningens kvalitet, för klienternas och patienternas bästa.

A series of 25 horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a template for handwriting practice.

TYÖTÄ LÄHELLÄ IHMISTÄ

SuPer on Suomen suurin sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatusalan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja aloille opiskelevien ammattiliitto.

SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO SUPER RY

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

puh. 09 2727 910

faksi 09 2727 9120

www.superliitto.fi

facebook.com/superliitto

Twitter ja Instagram @superliitto



SUPER