



**Pohde**

Pohjois-Pohjanmaan  
hyvinvointialue

# **RAI- asiantuntijan ja RAI-vastaavan urakehityspolku ikäihmisten palveluissa**

**Pilotin loppuraportti**

Ikä on POP-hanke, projektisuunnittelija Maria Erholtz

# Johdanto



- Ikä on POP- hankkeen yhtenä tavoitteena on, että hyvinvointialueen kotona asumista tukevien palvelujen tulevaisuuden henkilöstötarpeesta on yhteinen ja konkreettinen kokonaiskuva (*Riittävä ja osaava henkilöstö turvaa kotiin annettavien palveluiden laadun, Työpaketti 5: Kotiin annettavien palvelujen resurssointikyvykkyys vahvistuu*)
- Resurssointikyvykkyteen liittyy myös henkilöstön saatavuuden ja pysyvyyden vahvistaminen
- Hankkeen tavoitteena on ollut vahvistaa henkilöstön saatavuutta ja pysyvyyttä erilaisin toimenpitein, ja tähän yhtenä konkreettisenä toimenpiteenä on ollut horisontaalisen urakehityspolun pilotointi.

# Taustaa pilotille

---

Hoitohenkilöstö on sosiaali- ja terveystalvaeluiden suurin henkilöstöryhmä ja monet heistä työskentelevät ikäihmisten palveluissa. Ikäihmisten palvelut ovat työvoimavaltainen ala, jonka palvelujen tarve kasvaa suomalaisen väestörakenteen takia. Väestöennusteiden mukaan yli 75-vuotiaiden määrä nousee 400 000:lla vuodesta 2010 vuoteen 2030. (Vehto ym. 2018.)

Ajankohtaisia kysymyksiä ikäihmisten palveluissa ovat mm. se, miten ikäihmisten palveluissa työskentelyn houkuttelevuutta lisätään nuorten työuraansa suuntaavien tai alan vaihtajien keskuudessa. Ajankohtainen kysymys on myös se, miten alalla jo työskentelevien keskuudessa toteutuvat tavoitteet työurien pidentämisestä. (Vehto ym. 2018)

---

Sosiaali- ja terveysalan yhä kasvavat osaamis- ja uravaatimukset edellyttävät organisaatiolta toimia, jotka mahdollistavat työntekijöille osallistumisen omaan työtänsä koskevaan päätöksentekoon, työympäristön kehittämiseen, ammattitaitonsa käyttämiseen, koulutukseen ja koko organisaation ja työyksikön tavoitteiden saavuttamiseen. Organisaation ja työyhteisön tehtävänä on luoda tukitoimenpiteet, joilla vahvistetaan työssä oppimisen ja ammatillisen urakehittymisen rakenteita. (Ruoranen ym. 2007.)

Urakehityksenä nähdään yksilön kehitys oman työnsä asiantuntijana ja huippuosaaajana (Valtiovarainministeriö 2004). Hoitohenkilöstön työhön sitoutumista, työssä viihtymistä ja uralla kehittymistä voidaan tukea muun muassa erilaisten ammattiuramallien avulla.

Urakehitys on tyypillisesti nähty vertikaalisena urakehityksenä, jossa urakehitys tapahtuu siirtymisenä työelämän hierarkiassa aikaisempaa korkeampaan asemaan. Yhtä tärkeänä urakehityksenä voidaan kuitenkin pitää myös horisontaalista urakehitystä, joka tarkoittaa henkilön ammatillista kehittymistä entisessä tai sitä lähellä olevassa tehtävässä. Horisontaalisessa urakehityksessä työntekijän työtehtävät voivat muuttua vaativammaksi ja/tai laajentua.

---

POPsoite hankkeessa yhtenä kehittämisen asiakokonaisuutena on ollut RAI-toimintamallin kehittäminen Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueelle. Hankkeen alkukartoituksen mukaan RAI- prosessissa on huomattavia eroavaisuuksia eri alueilla.

RAI-osaaminen varmistetaan laadukkaalla ja tasavertaisella perehdyttämisellä ja koulutuksella. RAI-toimintamallissa on määritelty RAI-roolit ja vastuut, näissä määritellyissä rooleissa keskeisinä toimijoina ovat RAI-asiantuntijat ja yksiköiden RAI-vastaavat.

---

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen strategian yhtenä painopistealueena on parhaat osaajat. Strategisena periaatteena on, että johtaminen tukee henkilöstön työhyvinvointia ja osaamisen kehittämistä. Tarkoituksena on luoda edellytykset kehittää henkilöstön osaamista ja työuralla etenemistä (Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen strategia 2023-2030).

RAI-toimintamallin mukaiset RAI-asiantuntijan ja RAI-vastaavan tehtävät ovat yksi mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan ja toimia asiantuntijana omassa yksikössä sekä laajemmin koko organisaatiossa ja myös kansallisesti. RAI-toimintamallin mukaiset RAI-vastaavan ja RAI-asiantuntijan tehtäväkuvat tarjoavat ikäihmisten palveluissa työskenteleville hoitotyön ammattilaisille yhden mahdollisuuden oman osaamisen vahvistamiselle ja urakehitykselle.

Tällä hetkellä RAI-asiantuntijat toimivat Ikä on POP-hankkeessa vuoden 2023 saakka. Pohteen tavoitteena on saada kolme alueellista RAI-asiantuntijaa ikäihmisten palveluihin. Kaikissa ikäihmisten palveluiden toimintayksiköissä tulisi olla valittuna RAI-vastaava RAI-toimintamallin mukaisesti.

# RAI-asiantuntija

---

- On koulutukseltaan vähintään AMK-tutkinnon omaava sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilainen, joka on innostunut ja motivoitunut RAI-toiminnan kehittäjä
- Kykenee hahmottamaan laajoja kokonaisuuksia ja tarkastelemaan mittareita sekä tuloksia organisaation tasolta
- Luotsaa alueensa RAI-verkostoa, ja toimii vastuuyksikköpäälliköiden sekä RAI-vastaavien tukena
- Kehittää ja vahvistaa RAI-toimintaa ja -osaamista hyvinvointialueella
- Toimii myös yhteistyössä Terveyden- ja hyvinvointilaitoksen, ohjelmistotoimittaja RAIssoftin ja ICT-toimijoiden kanssa
- Vastaa henkilöstön yhtenevästä RAI - osaamisesta ja toteuttaa alueellisia RAI - peruskoulutuksia henkilöstölle
- Asiantuntijalla tulee olla pääsy THL:n extranettiin ja oman vastuualueensa RAIssoft-kantoihin
- Asiantuntijan tehtäviin kuuluvat oman vastuualueen raporttien luomiset joko THL:n avoimesta tietokannasta, asiakasohjaustietokannasta tai palauteraporteista
- Asiantuntija toimii oman vastuualueen pääkäyttäjänä, jolloin hän voi hallinnoida organisaatiopuuta ja käyttäjätunnuksia, hyödyntää niin arviointitietoa kuin myös erilaisia raportteja omassa työssään
- Suorittaa hänelle kohdennetut THL: RAI-verkkokurssit ja mahdolliset RAIssoftin verkkokurssit
- Vastaa yhdessä toimialuejohtajan sekä palvelualuejohtajien kanssa hyvinvointialueen RAI - arviointivälineistön käytön toteutumiseen liittyvistä asioista
- Koordinoivat Pohteen alueen RAI - ohjausryhmän toimintaa

**RAI-TOIMINTAMALLI** Pohjois-Pohjanmaan RAI - arviointivälineistön käyttöönottomalli ja prosessit  
lkä on POP- hanke 2022

# RAI-vastaava

- Edellyttää sosiaali- ja terveydenhuollon perustutkintoa, toimintayksikössä työskentelyä, sekä innostuneisuutta että motivoitumista RAI - arviointivälineistön käyttöön
- Ymmärtää RAI-prosessin ja tietää keskeisempien RAI-mittareiden sisältöjen merkityksen hoidon seurannassa ja arvioinnissa
- Omaa vahvan perehdytysosaamisen sekä verkosto- ja yhteistyötaidot
- Sitoutuu kehittämään oman yksikkönsä RAI-toimintaa tarkastelemalla toimintaa asiakasrakenteen ja palvelujen laadun avulla
- Toimii oman yksikkönsä pääkäyttäjänä
- Suorittaa hänelle kohdennetut THL: RAI-verkkokurssit ja mahdolliset RAIsoftin verkkokurssit
- RAIsoft-tunnuksien luominen RAI-arvioiteja tekeväälle ammattilaiselle osaamisen varmistamisen jälkeen
- Toimii läheisessä yhteistyössä vastuuyksikköpäällikön kanssa. Toimintaa vahvistavat sovitut aikataulut tapaamisista RAI-toimintaan liittyen sekä vastuuyksikköpäällikön että tiimin kanssa
- Osallistuu myös alueellisen RAI-toiminnan ja palvelupolun kehittämiseen
- Sitoutuu toimimaan työyhteisön lähitukena RAI-toiminnassa. RAI-vastaavalla on kuukausittain työaikaa käytettävissä oman yksikön RAI-toiminnan edistämiseen 2-3h.
- Sanoittaa RAI-asioita RAI-arviointien kautta
- Tiedottaa RAIhin liittyvistä asioista
- Tunnistaa RAI-arvioinnissa osaamisen puutteet ja puuttuu niihin systemaattisesti
- Lähitukeen kuuluvat myös osaamisen varmistaminen, perehdytys ja yksilöllinen valmentaminen RAI-arviointeihin liittyen
- Muistuttaa ja varmistaa RAI-arviointien ajantasaisuudesta, sekä tarkistaa arvioinnit ennen THL:n lukituspäivää. RAI-vastaavan tehtäviin kuuluu myös
- Valvoa arvioinneista saatavan tiedon hyödyntäminen, toteutus ja tiedon siirtäminen hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmiin
- Hyödyntää RAI - vuosikelloa yksikön toiminnan suunnittelussa



# Pilotin tavoitteet

1. Pilotoida kansallisen toimintamallin mukaisia RAI-asiantuntijan ja RAI-vastaavan tehtävänkuvia Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen Ikäihmisten palveluissa
2. Seurata RAI-asiantuntijan ja RAI-vastaavan tehtävänkuvien vaikutusta ajantasaiseen ja luotettavaan RAI-toimintaan yksiköissä ja koko organisaation tasolla
3. Kartoittaa pilottiyksiköiden RAI-asiantuntijoiden ja RAI-vastaavien kokemuksia RAI-toimintamallista ja toimintamallin mukaisissa tehtävissä toimimisesta
4. Kartoittaa vastuuyksikköpäälliköiden kokemuksia RAI-toimintamallista sekä RAI-asiantuntijoiden ja RAI-vastaavan tehtävänkuvien vaikutuksesta yksiköiden RAI-toimintaan



# Pilotin tarkoitus

---

Pilotin tarkoituksena on selvittää:

1. Millainen vaikutus RAI-asiantuntijan toiminnalla on koko organisaation näkökulmasta henkilöstön osaamiseen sekä RAI-arviointitiedon että vertailutiedon hyödyntämiseen
2. Millainen vaikutus RAI-vastaavan toiminnalla on oman yksikön arviointitoiminnan ajantasaisuuteen ja luotettavuuteen
3. Miten RAI-asiantuntijat ja RAI-vastaavat kokevat tehtävässä toimimisen
4. Miten pilottiyksiköiden vastuuyksikköpäälliköt näkevät RAI-vastaavien ja yksikön RAI-asiantuntijan tehtävänkuvan vaikuttavan yksikön RAI-toimintaan

# Pilotin vastuuhenkilöt

---

## Vastuuhenkilöt

Projektisuunnittelija Maria Erholtz Ikä on POP- hanke

Projektikoordinaattori Eija Marin Ikä on POP- hanke

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen RAI-asiantuntijat Luukkonen Annika, Harjunpää-Hiltula Eeva,  
Veteläinen Elisa

# Pilottiin osallistunut henkilöstö

Pohteen RAI-asiantuntijat (3kpl Ikä on POP-hankkeen kautta 12/23 asti)

Neljä pilottiyksikköä ikäihmisten palveluiden toimialueelta (yksiköistä RAI-vastaava ja vastuuyksikköpäällikkö)

# Pilotin toteutus

---

- Pilottiaika 13.9-24.11.2023
- Aloitustieto 13.9 klo 09.30-11: Pilottiin osallistuvien henkilöiden ja heidän esihenkilöiden informointi sekä alkumittausten tulokset
- RAI-vastaavan ja RAI-asiantuntijan tehtävänkuvien mukaiset tehtävät pilotin aikana pilottiyksiköissä (vastaavat) ja hyvinvointialueella (asiantuntijat)
- RAI-asiantuntijat toimivat tarvittaessa yksiköiden tukena pilotin ajan
- Pilottiin osallistuvien yksiköiden RAI-vastaavat ja lähiesihenkilöt vastasivat yksiköiden tiedottamisesta
- Väli-info 11.10 klo 12.30-13.30: Missä mennään pilotissa, kokemuksia
- Pilotin loppupuolella webropol-kyselyt RAI-vastaavat, RAI-asiantuntijat ja pilottiyksiköiden vastuuyksikköpäälliköt. RAI-vastaaville, RAI-asiantuntijoille ja vastuuyksikköpäälliköille omat kyselyt
- Loppupalaveri 29.11 klo 09-11: Yksiköiden tilannekatsaus RAI-arviointitoimintaan, Webropol-kyselyiden tulokset, yhteenveto pilotin tuloksista



# Pilotin tulokset

---

Kaikissa pilottiyksiköissä on arviointimäärät (sekä alku- että seuranta-arviot) nousseet pilotin aikana sekä keskeneräisiä arvioiteja on saatettu loppuun. Yksiköissä on tarkasteltu RAI-arviointien aukiolopituuksia ja tarkasteltu arvioiteja niin, ettei niissä olisi sellaisten asiakkaiden arvioiteja, jotka eivät ole enää palvelujen piirissä.

Kaikissa yksiköissä on tapahtunut positiivista muutosta arvioinneissa pilotin aikana, mutta esiin on noussut myös kehitettäviä asioita. RAI-vastaavan toiminta tukee yksikön RAI-toimintaa ja RAI-vastaava toimii omahoitajien tukena arviointien teossa. Jokaiselle yksikölle on toimitettu yksikkö kohtaiset raportit pilotin alku-, väli- ja loppuraporteista yksikön kehittämistoiminnassa hyödynnettäväksi.

---

RAI osaamista on vahvistettu RAI-asiantuntijoiden toteuttaminen RAI-arviointikoulutusten sekä alueellisten verkostojen avulla ikäihmisten palveluissa.

RAI osaaminen on vahvistunut eri toimijoilla. RAI asiantuntijoiden toteuttamiin arviointikoulutuksiin on osallistunut kotiin annettavien palveluiden osalta 189 ammattilaista sekä ympärivuorokautisesta palveluasumisesta 113 ammattilaista. Kertaustuntien avulla on vahvistettu yhdenmukaista arviointiosaamista henkilöstöltä, jotka ovat jo aiemmin suorittaneet RAI arviointikoulutuksia joko verkossa tai livekoulutuksena.

(RAI-asiantuntijoiden tehtävänkuvan vaikutusta hyvinvointialuetasoisesti on tarkasteltu hankkeen aikaisten tulosten pohjalta, ei vain pilotin ajalta).

# Yhteenveto Webropol-kyselyiden tuloksista

---

- RAI-vastaaville, RAI-asiantuntijoille sekä vastuuyksikköpäälliköille omat kyselyt
- Vastauksia saatiin yhteensä 8 (3 RAI-vastaavien kyselyyn, 3 RAI-asiantuntijoiden kyselyyn, 2 vastuuyksikköpäälliköiden kyselyyn)
- Pilottiyksiköt eri vaiheessa RAI-asioiden kanssa
- RAI-toimintamalli ja sen mukaiset tehtäväkuvat ei ole vielä kaikille selkeitä
- Kaikissa pilottiyksiköissä on nimetty RAI-vastaava, mutta työajan käytössä RAI-asioiden edistämiseen on vaihtelua
- Pilottiyksiköihin on pääasiassa perustettu RAI-työryhmät, mutta kaikissa yksiköissä työryhmillä ei ole vielä säännöllisiä tapaamisia
- RAI-asioiden käsittely pilottiyksiköiden tiimipalavereissa ei ole vielä säännöllistä kaikissa yksiköissä (RAI-arviointitieto, RAI-vertailutietoa). Vastuuyksikköpäälliköt ja RAI-asiantuntijat arvioivat tiedon käsittelyn tiimipalavereissa hieman paremmaksi kuin RAI-vastaavat



- 
- RAI-toimintamallin mukaiset tehtäväkuvat edistävät yksiköiden RAI-toimintaa
  - RAI-vastaavien rooli koettiin tärkeäksi mm. siinä, että he auttavat tuomaan RAI-asiat lähemmäksi hoitotyön arkea ja RAI-arviointien merkityksellisyys tulee hoitotyöntekijöille RAI-vastaavien avulla paremmin esille. RAI-vastaavien koettiin myös olevan hyvä tuki omahoitajille RAI-arviointien teossa ja RAI-vastaavilta saatu käytännönohjaus tukee arviointien luotettavuutta
  - RAI-asiantuntijoiden antama tuki on koettu tärkeäksi ja heidän järjestämät koulutukset, työpajat ja tapaamiset on koettu hyödyllisiksi. Vastuuyksikköpäälliköt kokivat, että RAI-asiantuntijoiden tuki auttaa yksiköitä RAI-tiedon hyödyntämisessä
  - Vastuuyksikköpäälliköiden tuki yksiköiden RAI-toimintaan ja RAI-vastaavien toimintaan koetaan tärkeäksi

- 
- RAI-asioiden huomioiminen perehdytyksessä ei ole vielä rutiinia kaikissa pilottiyksiköissä
  - RAI-osaaminen ei ole vielä tullut osaksi kehityskeskusteluita
  - RAI-vastaavat kokevat, pääasiassa mielekkääksi RAI-vastaavan tehtävässä toimimisen
  - RAI-vastaavat kokevat, että tehtävässä toimiminen nähdään mahdollisuutena kehittää omaa osaamista, mutta urakehitys mahdollisuus jakaa mielipiteitä
  - Vastuuyksiköpäälliköt näkevät RAI-vastaavan tehtävänkuvan tarjoavan henkilöstölle mahdollisuuden kehittää omaa osaamistaan, mutta urakehitys mahdollisuus jakaa mielipiteitä
  - RAI-asiantuntijat kokevat tehtävässä toimimisen mielekkäänä ja he kokevat, että tehtävässä toimiminen tarjoaa heille mahdollisuuden urakehitykseen ja oman osaamisen vahvistamiseen

# Pohdinta ja jatkosuunnitelmat

---

Kaikki pilottiyksiköt sitoutuivat pilottiin ja pilotti toteutui suunnitellusti. Pilottiyksiköt ovat eri vaiheessa RAI-asioiden kehittämisessä.

Pilotti painottui RAI-toimintamallin mukaisten tehtävänkuvien vaikutusten arviointiin. Pilotin tuloksena kuvattiin RAI-vastaavan ja RAI-asiantuntijan tehtävänkuvien vaikutusta yksiköiden RAI-toimintaan sekä laajemmin hyvinvointialueella (asiantuntijat).

Pilotin tuloksena voidaan todeta, että RAI-toimintamallin mukaiset tehtävänkuvat vaikuttavat positiivisesti yksiköiden RAI-toimintaan. RAI-vastaavien toiminta yksiköissä tuo mm. RAI-asioita lähemmäs käytännönhoitotyötä ja RAI-vastaavat tukevat ja ohjaavat omahoitajia RAI-arviointien teossa. RAI-asiantuntijoiden tuki yksiköiden RAI-vastaaville ja vastuuyksikköpäälliköille on koettu tärkeäksi.

Kaikkienensa pilotin aikana keskusteluissa nousi esiin se, kuinka tärkeää on, että RAI-asioista keskustellaan aktiivisesti ja asioita nostetaan esiin esimerkiksi yksiköissä. Aktiivinen keskustelu RAI-toiminnasta ja siihen liittyvistä asioista auttaa kehittämään asioita ja lisää tietoisuutta asioista.

---

RAI-toimintamallin mukaiset tehtävänkuvat eivät kuitenkaan ole vielä kaikille tuttuja, joten jatkossakin tarvitaan kehittämistyötä toimintamallin ja tehtävänkuvien tutuksi tekemiseen.

RAI-asiantuntijan ja RAI-vastaavan urakehityspolku ikäihmisten palveluissa- pilotti oli neljälle pilottiyksikölle toteutettu pilotti, jonka tuloksia voidaan pitää suuntaa antavina, mutta tulokset ei ole yleistettävissä, koska pilottiin osallistuneiden ja esimerkiksi pilotin kyselyihin vastanneiden määrä oli pieni.

Pilotin tulokset tarjoavat työkaluja RAI-asiantuntijoille RAI-toiminnan kehittämiseen. Pilotissa laaditut kyselyt on toteutettu pilotin jälkeen myös RAI-verkoston jäsenille (RAI-vastaavat ja RAI-asiantuntijat) RAI-asiantuntijoiden toimesta. Pilotin toteutus jäi hankkeessa melko myöhäiseksi ja pilottiaika oli lyhyt. Nyt pilotissa on kuvattu ikäihmisten palveluissa tunnistetun tärkeän asiantuntijuuden vaikutusta RAI-toimintaan.

---

RAI-asiantuntijat kokevat, että RAI-asiantuntijan tehtävissä toimiminen tarjoaa heille mahdollisuuden kehittää osaamistaan ja edetä uralla. RAI-vastaavat kokevat, että RAI-vastaavan tehtävissä toimiminen tarjoaa heille mahdollisuuden kehittää omaa osaamistaan, mutta urakehitys mahdollisuus jakaa mielipiteitä. Myös vastuuyksikköpäälliköiden vastauksista tuli esille, että RAI-vastaavan tehtäväkuva tarjoaa henkilöstölle mahdollisuuden osaamisen kehittämiseen, mutta myös vastuuyksikköpäälliköiden vastauksissa mielipiteet jakautuivat siitä miten urakehitys mahdollisuus nähdään RAI-vastaavan tehtäväkuvassa.

Pilotin kyselyissä nousi esiin, että RAI-asiantuntijat ja RAI-vastaavat nostavat vastauksissa esiin urakehitykseen liittyen mm. kehityskeskustelut, koulutuksen mahdollistamisen, esihenkilön tuen ja työnantajan kannustuksen sekä osaamista vastaavien tehtävien mahdollistamisen. Kyselyjen tulosten mukaan RAI-vastaavat ja RAI-asiantuntijat näkevät urakehityksen kokonaisuutena, johon liittyy mm. perehdytys, osaamisen tunnistaminen ja sen vahvistaminen sekä säännölliset kehityskeskustelut esihenkilön kanssa.

---

Nyt pilotissa on kuvattu ikäihmisten palveluissa tunnistetun tärkeän asiantuntijuuden vaikutusta RAI-toimintaan. RAI-toimintamallin mukaiset tehtävänkuvat ovat yksi tärkeä ja tunnistettu asiantuntijuus ikäihmisten palveluissa. Pilotin tuloksista voidaan todeta, että tehtävänkuvat koetaan tärkeäksi RAI-asioiden eteenpäin viemisessä ja kehittämisessä.

Urakehitys on kuitenkin paljon muutakin ja asia vaatii jatkokehittämistä. Asiantuntija- ja uramallien kehittäminen ja käyttöönotto ovat Pohteen hoitotieteen ja -työn tehtävänalan keskeisimmistä tehtävistä ja kehittämistyötä näiden eteen tehdään koko ajan hyvinvointialueella.

Myös Pohteen vuosien 2024-2025 kotihoidon kehittämisohjelman yhdeksi tavoitteeksi on asetettu kotihoidon hoitohenkilöstön urapolkumallin kehittäminen, joten kehittämistyö jatkuu urakehityksen ja uramallien osalta.

# Lähteet

---

Ikä on POP hankesuunnitelma

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen strategia 2023-2030

RAI toimintamalli Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue

Ruoranen R. 2007. Henkilöstön liikkuvuus ja urakehitys. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin julkaisuja 5/2017.

Vehto T, Josefsson K, Lehtoaro S & Sinervo T. 2018. Vanhuspalveluiden henkilöstö ja työn tuloksellisuus rakennemuutoksessa. THL raportti 16/2018. Luettu 8.12.2023

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-241-3>