

Viivi Kaasinen

PEREHDYTTÄMISOPAS YLÄRISTIN PYSÄKILLE


Opinnäytetyö
Sairaanhoitajakoulutus

Huhtikuu 2016




MAMK
University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

	Opinnäytetyön päivämäärä 11.4.2016
Tekijä(t) Kaasinen, Viivi	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Sairaanhoidajakoulutus
Nimeke Perehdyttämiso- pas Yläristin pysäkille	
Tiivistelmä Opinnäytetyöni tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa sähköisessä muodossa oleva perehdyttämiso- pas Yläristin pysäkin henkilökunnan ja opiskelijoiden käyttöön. Yläristin pysäkki on Pieksämäen kaupungin ylläpitämä 8-paikkainen päihdekuntoutus- ja asumispalveluyksikkö, jonka toiminta kuuluu mielenter- veys- ja päihdepalveluiden piiriin. Toiminta perustuu tiimi- ja verkostoyhteistyöhön sekä yksilöhoitoon yhteisöhoitollisin menetelmin, ja sen tavoitteena on tukea asiakkaan päihteettömyyttä ja olla mukana muutosprosessin eri vaiheissa. Henkilökuntaan kuuluu yksi sairaanhoitaja ja kolme lähihoitajaa. Lisäksi Yläristin pysäkillä on vuosittain useita sairaanhoitaja-, sosionomi- ja lähihoitajaopiskelijoita suorittamassa opintoihin kuuluvia harjoittelujaksoja. Tavoitteena opinnäytetyölläni oli tukea työyhteisön hyvinvointia ja yhtenäisten toimintamallien toteutumista perehdyttämiso- soppaan avulla. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys käsittelee perehdyttämistä ja siihen liittyviä tekijöitä – perehdyttä- misen sisältöä, perehdyttäjiä ja perehdyttämiso- prosessia kokonaisuutena. Aiempaa tutkimustietoa hoi- toalan perehdyttämiso- sasta ja sen hyödyistä löytyi suomen kielellä melko niukasti. Tutkimusten mukaan hy- väällä perehdyttämiso- salla on merkittäviä vaikutuksia muun muassa työhön sitoutumiseen ja työssä viihty- miseen. Opinnäytetyöprosessi käynnistyi keväällä 2015 työharjoitteluni aikana ja eteni pääosin ennalta suunnitel- lun aikataulun mukaisesti. Toimeksiantajan edustajat olivat aktiivisesti mukana tuotteen kehittämisessä sekä koko opinnäytetyöprosessissa. Tuotteen kehitysvaiheessa toimeksiantajan edustajia haastateltiin tar- peista ja toiveista perehdyttämiso- soppaan liittyen, näin kokoon saatiin mahdollisimman kattava ja sisäl- löltään toimeksiantajan tarpeita vastaava tuote. Viimeistelyvaiheessa toteutettiin toinen haastattelu, jossa toimeksiantajan edustajat arvioivat tuotteen ja pohtivat sen jatkokehitysmahdollisuuksia. Valmis tuote, eli perehdyttämiso- pas on yhteisymmärryksessä toimeksiantajan ja koulun edustajien kanssa salattu sen sisäl- tämien yksityiskohtaisten ja arkaluontoisten tietojen vuoksi.	
Asiasanat (avainsanat) perehdytys, perehdyttäminen, perehdyttämiso- prosessi, työhyvinvointi	
Sivumäärä 24 sivua + 5 liitettä	Kieli Suomi
Huomautus (huomautukset liitteistä) Opinnäytetyö sisältää perehdyttämiso- soppaan (30 sivua), josta julkaistu vain sisällysluettelo	
Ohjaavan opettajan nimi Pirjo Hartikainen, Leena Uosukainen	Opinnäytetyön toimeksiantaja Pieksämäen kaupunki, Yläristin pysäkki

DESCRIPTION

	Date of the bachelor's thesis 11.4.2016
Author(s) Kaasinen, Viivi	Degree programme and option Degree programme in Nursing
Name of the bachelor's thesis The Orientation Guide for Yläristin Pysäkki	
Abstract <p>The purpose of this thesis was to design and create a digital orientation guide for the employees and students working at Yläristin Pysäkki. Yläristin Pysäkki is a rehabilitation and accommodation unit, which is maintained by the City of Pieksämäki. It has 8 places and operates under Pieksämäki mental and substance abuse services. The operations are based on co-operation in teams and networks. Collaborative methods are used for supporting individual care. The aim in the unit is to support the clients' abstinence and take part in the different stages of their change process.</p> <p>There a registered nurse and three practical nurses working in the unit. In addition, every year there are several registered and practical nurse students as well as students from social services programmes performing their practical training. The goal of the digital guide was to support the wellbeing of the personell and harmonise and enable coherent procedures.</p> <p>The theoretical framework of the study discusses orientation and the factors related to it – the content of orientation, mentors and the orientation process as a whole. There were only a few previous studies available on orientation in the Finnish language. According to the studies proper orientation has significant impact on employee commitment and satisfaction.</p> <p>The process of the thesis started in spring 2015 during my practical training and it progressed according to plan. The representatives of Yläristin Pysäkki took active part in the development phase as well as supported me during the whole process. During the design phase the representatives of Yläristin Pysäkki were interviewed about their needs and hopes regarding the orientation guide. With this information it was possible to create a comprehensive product, which would fulfil their needs. During the finishing phase a second set of interviews was conducted for evaluation by the unit representatives. Further development possibilities were also considered. The final product itself, the digital orientation guide for Yläristin Pysäkki has been classified as Company Confidential due to its detailed and sensitive content.</p>	
Subject headings, (keywords) orientation, introduction, introduction process, occupational well-being	
Pages 24 + 5 appendices	Language Finnish
Remarks, notes on appendices The Thesis includes the orientation guide (30 pages), whereof the table of content has been published in the report.	
Tutor Pirjo Hartikainen, Leena Uosukainen	Bachelor's thesis assigned by City of Pieksämäki, Yläristin Pysäkki

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	1
2 YLÄRISTIN PYSÄKKI	2
3 PEREHDYTTÄMINEN.....	3
3.1 Perehdyttämisen tarkoitus, tavoitteet ja vaikutukset.....	3
3.2 Perehdyttäjät.....	6
3.3 Perehdyttämisprosessi	8
3.3.1 Perehdyttämisen suunnittelu ja toteuttaminen	8
3.3.2 Perehdyttämisen seuranta ja arviointi	8
3.4 Työkaluja perehdyttämisen tueksi.....	10
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	12
5 OPINNÄYTETYÖ TUOTEKEHITYSPROSESSINA.....	12
5.1 Kehittämistarpeen tunnistaminen	12
5.2 Ideointivaihe	13
5.3 Luonnosteluvaihe.....	15
5.4 Tuotekehittely	16
5.5 Tuotteen viimeistely	17
6 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	18
7 POHDINTA	19
LÄHTEET	22

LIITTEET

- 1 Kirjallisuuskatsaustaulukko
- 2 Perehdyttämisen vaiheet
- 3 Tuotekehitysprosessi
- 4 Haastatteludokumentit
- 5 Perehdyttämisoppaan sisällysluettelo

1 JOHDANTO

Organisaation menestyminen pohjautuu osaavaan henkilökuntaan, jonka huolellinen perehdyttäminen puolestaan luo pohjan palveluiden ja osaamisen laadulle. Jo työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijän riittävästä perehdyttämisestä työoloihin, työn oikeaoppiseen suorittamiseen sekä työhön liittyviin terveysvaaroihin, mutta hyvä perehdyttäminen lisää myös työmotivaatiota sekä kiinnostusta alaa kohtaa. (Laaksonen ym. 2012, 190.) Vaikka ihmistä voi olla vaikeaa tai mahdotonta motivoida ja sitouttaa työhön, voidaan hyvällä perehdyttämisellä luoda edellytyksiä motivaation syttymiselle, vahvistumiselle ja ylläpidolle (Kupias & Peltola 2009, 59).

Työhön perehtymisestä on monenlaisia odotuksia; joku haluaa kokeilla itse, joku taas tutustua kirjalliseen materiaaliin tai seurata toista työntekijää. Monet työntekijät arvostavat etenkin valmista, kirjallista perehdytysmateriaalia - työntekijää helpottaa, mikäli tärkeimmät työhön liittyvät asiat ovat helposti löydettävissä kirjallisessa muodossa, ja niitä on mahdollista omaksua silloin kun siihen on aikaa ja niihin on mahdollista palata aina tarpeen tullen uudelleen. (Kupias & Peltola 2009, 70.)

Opinnäytetyöni on tuotekehitysprosessin avulla luotu perehdyttämisopas Pieksämäen kaupungin ylläpitämälle päihdekuntoutus- ja asumispalveluyksikölle, Yläristin pysäkille. Yläristin pysäkin palveluihin lukeutuvat asuntolatoiminnan lisäksi muun muassa päiväkeskustoiminta ja jalkautuva työ päihdekuntoutujien parissa.

Lähtökohtana opinnäytetyölle oli oma kiinnostukseni päihdetyötä kohtaan sekä toimeksiantajan tarve perehdyttämisoppaalle. Tarve tuli ilmi sairaanhoitajaopintoihini kuuluvan mielenterveys- ja päihdetyön harjoittelun aikana toimeksiantajan taholta. Työyhteisössä ei ollut olemassa ajantasaista perehdyttämisopasta lainkaan, ainoastaan yksittäisiä toimintaohjeita.

2 YLÄRISTIN PYSÄKKI

Tämän luvun kuvaus Yläristin pysäkestä ja sen toiminnasta perustuu Sari Jetsosen (2015) haastatteluun.

Yläristin pysäkki on Pieksämäen kaupungin ylläpitämä päihdekuntoutus- ja asumispalveluyksikkö, joka tarjoaa tuettua asumista asuntolassa sekä tukiasunnoissa, päiväkeskustoimintaa sekä jalkautuvan työn palveluita päihdeongelmaisille. Lisäksi Yläristin pysäkillä toteutetaan kuntouttavaa työtoimintaa, yhdyskuntapalvelua sekä pantarangaistuksia. Toiminnan lähtökohtana on yhteisöllisyys. Yläristin pysäkillä työskentelee yksi sairaanhoitaja ja kolme lähihoitajaa. Työntekijöitä on paikalla vuoden jokaisena päivänä kello 8 - 17. Yläristin pysäkki on päihteen ympäristö, ja sen merkittävimpiä yhteistyökumppaneita ovat Pieksämäen kaupungin muut mielenterveys- ja päihdepalveluiden sekä psykiatrian yksiköt, sosiaalitoimi, poliisi, rikosseuraamuslaitos, vankilat, työvoimatoimisto, kuntoutuskeskukset, oppilaitokset, Kela, seurakunta, Pieksämäen Haka Oy, A-kilta sekä Pieksämäen sairaalan hoivaosasto, jossa toteutetaan katkaisuhoidtoa.

Toiminnan tavoitteita ovat asiakkaiden päihdeongelmien ja sosiaalisten vaikeuksien lisääntymisen ehkäiseminen, elämänhallinnan paranemisessa auttaminen sekä päivittäisissä toiminnoissa tukeminen. Lisäksi tavoitteena on aktivoida asiakkaita oma-aloitteiseen toimintaan sekä henkilökohtaisen kuntoutussuunnitelman noudattamiseen.

Asuntolaan muuttava asiakas voi olla asunnoton tai väliaikaisesti tuettua asumista tarvitseva. Asuntolaan hakeudutaan suoralla yhteydenotolla yksikköön, Pieksämäen kaupungin päihdepoliklinikan läheteellä tai sosiaalitoimen kautta. Jokaiselle asuntolaan muuttavalle tehdään kuntoutussuunnitelma. Lääkehoito toteutuu työntekijöiden kautta. Tavoitteena asuntolatoiminnalla on lyhytaikainen asuminen, jonka jälkeen asiakkaalla on edellytykset siirtyä tukiasuntoon tai muuhun asumisratkaisuun. Asuntolapaikasta peritään maksua, joka määräytyy asiakkaan tulojen mukaisesti. Asukkailla on käytössään oma huone sekä yhteiset oleskelu- ja harrastustilat.

Yläristin pysäkillä on neljä tukiasuntoa, joihin asiakas voi tarvittaessa muuttaa asuntolasta. Tukiasuntoihin tehdään määräaikainen vuokrasopimus, joka kestää enintään yh-

deksän kuukautta kolmen kuukauden jaksoissa. Asiakas maksaa tukiasunnosta kuukausittaista vuokraa. Myös tukiasunnoissa asuville tehdään erillinen kuntoutussuunnitelma, ja lääkehoito toteutuu Yläristin pysäkin kautta. Tukiasunnossa asuessaan asiakas on tiiviissä kontaktissa Yläristin pysäkin henkilökuntaan.

Päiväkeskustoiminta toteutuu Yläristin pysäkin asuntolan kanssa samoissa tiloissa. Päiväkeskus on avoinna vuoden jokaisena päivänä kello 8 - 17. Päiväkeskus on päihteen, matalan kynnyksen ajanviettopaikka, jossa on mahdollisuus vertaistukitoimintaan sekä muun muassa ruokailuun ja pyykinpesuun. Jalkautuva työ toteutetaan kotikäynteinä asiakkaan luo. Jalkautuva työ on yksi tarjottavista tukitoimista, kun asiakas muuttaa asuntolasta tai tukiasunnosta omaan asuntoon.

3 PEREHDYTTÄMINEN

3.1 Perehdyttämisen tarkoitus, tavoitteet ja vaikutukset

Perehdyttämisellä eli perehdytyksellä tarkoitetaan uuden työntekijän työhön, työyhteisöön ja työympäristöön opastamista. Perehdyttämistä tarvitsevat vakituiseen työsuhteeseen tulevat työntekijät, sijaiset, harjoittelijat sekä palveluntuottajat. Perehdyttäminen on tarpeellista uuden työntekijän aloittaessa organisaatiossa, mutta myös jo pidempään työssä olleille organisaation muutostilanteissa, työtehtävien vaihtuessa tai kun käyttöön otetaan uusia laitteita tai välineitä. Perehdyttämisestä säädetään laissa, mutta se on pakollista myös työssä suoriutumisen näkökulmasta. (Rainio 2010, 4.) Perehtyminen puolestaan tarkoittaa perehtyjän omaa, aktiivista toimintaa (Saastamoinen 2005, 11).

Perehdyttämisen tärkein tavoite on saada työntekijä tuntemaan itsensä tervetulleeksi ja tärkeäksi osaksi työyhteisöä (Juuti & Vuorela 2015, 63). Muita tavoitteita ovat myönteisen asennoitumisen luominen, ammatillisen identiteetin muodostumisen ja uusiin työtehtäviin paneutumisen helpottuminen, hyvien yhteistyöedellytyksien luominen uuden työntekijän, esimiehen ja työtoverien välille, virheiden väheneminen, epävarmuuden ja pelon poistaminen sekä työtehtävien oppimiseen kuluvan ajan vähentäminen ja näiden kautta työn kokonaisvaltainen hallinta ja laadukas tuote tai palvelu. (Kauhanen 2010, 151; Saastamoinen 2005, 12.)

Strömmerin (2004, 261) mukaan hyvä perehdyttäminen tukee organisaatioon ja tehtävään sitoutumista. Kaksi ensimmäistä viikkoa ovat asenteiden kannalta keskeisimpiä. Perehdyttämisestä hyötyvät työntekijä, esimies sekä työyhteisö. (taulukko 1) Perehdyttämisen suurin virhe on opastuksen laiminlyönti. Kunnollisia työtuloksia on mahdollista vaatia, mikäli opastus on puutteellista tai sitä ei ole lainkaan. (Juuti & Vuorela 2015, 63 – 64.)

TAULUKKO 1. Perehdyttämisen hyödyt (Työturvallisuuskeskus 2000, 63 – 64)

Työntekijä	Esimies	Työnantaja
Epävarmuus ja jännitys vähenevät	Uusi työntekijä mahdollista oppia tuntemaan paremmin ja nopeammin	Työn laatu ja tulos paranevat
Työyhteisöön sopeutuminen helpottuu, työnteko sujuvampaa	Työhön liittyvien ongelmien ratkaiseminen helpottuu	Asenne työtä ja työpaikkaa kohtaan myönteinen
Yksilölliset kyvyt ja osaaminen tulevat esille	Perusta hyvälle yhteistyölle ja yhteistyöhengelle	Vähemmän onnettomuuksia, virheitä ja tapaturmia
Mielenkiinto ja vastuuntunto kasvavat	Säästää aikaa tulevaisuudessa	Vähäisempi hävikki
Ammattitaidon kehittymisen helpottuu ja nopeutuu		Parempi yrityskuva
Työssä eteneminen helpottuu ja nopeutuu		Vähemmän henkilökunnan vaihtuvuutta, vähemmän poissaoloja
Laatutavoitteisiin päästään nopeammin		Kaluston ja välineiden huolto helpompaa, kustannussäästöjä
Ansiotaso saavutetaan nopeammin		Tarvikkeiden ja raaka-ainesten järkevä käyttö

Perehdyttämisen kansantaloudelliset hyödyt ovat merkittäviä. Perehdyttäminen luo edellytykset työntekijän kunnossa pysymiselle, tyytyväisyydelle, pienemmälle sairastavuudelle sekä työn tuottavuudesta huolehtimiselle. Osaaminen ja työhyvinvointi liittyvät läheisesti toisiinsa, sillä tunne osaamisesta on ihmiselle hyvin tärkeä. Osaamisen kasvattamiseksi joutuu usein ponnistelemaan - etenkin perehtymisen aikana. Perehtyjältä tarvitaan nöyryyttä ja rohkeutta uuden oppimiseen, mutta myös kyky tunnistaa omia vahvuuksiaan ja selkeä käsitys itsestä. Säännöllinen palaute vahvistaa kehittymistä, erityisesti niissä tilanteissa, kun positiivisen palautteen määrä on kehittävää palautetta suurempi. (Kupias & Peltola 2009, 20, 70.)

Bakker ym. (2009) tutkivat kanadalaisten syöpäsairaanhoitajien näkemyksiä rekrytoinnista ja työssä pysymisestä sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksessa selvisi, että sairaanhoitajien mielestä työpaikan houkuttavuuteen vaikuttavat eritoten neljä teemaa: syöpätautien tunnistaminen omana erikoisalanaan, hiljaisen tiedon riittämättömyys – perehtymiseen ja motivoitumiseen sekä sitoutumiseen ei riitä ainoastaan vanhempien työntekijöiden jakama tieto, työn tuottama tyytyväisyys sekä työntekijän ja työympäristön välinen riippuvuussuhde. Rekrytointi ja työssä pysyminen nähtiin jatkumona, jossa organisaation investointi alkoi hyvin toteutetulla perehdyttämällä ja jatkuvalla mentoroinnilla, jolla varmistettiin tietotaidon kehittyminen.

Brakovichin ym. (2012) tekemän tutkimuksen mukaan terveydenhuollon organisaatiot taistelevat houkutelakseen, motivoidakseen ja pitääkseen kaikkein osaavimmat työntekijät. Hoitajien esimiehet vaikuttavat työssä pysymiseen luomalla terveen työympäristön, joka tuottaa laadukkaita lopputuloksia niin henkilöstölle kuin potilaille. Tarjoamalla houkuttelevamman ympäristön hoitajille, varmistetaan hoitajien työtyytyväisyyttä ja lojaaliutta, joka puolestaan tarjoaa organisaatiolle kilpailuetua muihin toimijoihin nähden. Vaikka henkilökunnan rekrytointiin ja koulutukseen satsataan suuria määriä rahaa ja aikaa, on hoitohenkilöstön vaihtuvuus siitä huolimatta korkea. Strategia, jolla hoitajia sitoutetaan yksikköön, on varmistaa, että hoitajien perehdyttäminen vastaa heidän tarpeitaan.

Brakovichin ym. (2012) tutkimukseen osallistuneet vastavalmistuneet hoitajat tunnistiivat työelämään siirtymisessä haasteita, jotka tunnistetaan myös yleisesti; stressi, todellinen työsuorituskyky, kliiniset taidot ja tietotaito, varmuuden puuttuminen ja puutteellisen valmistautumisen kokemus. Perehdyttämisohjelman avulla voidaan mahdollisesti vaikuttaa muun muassa vastavalmistuneiden hoitajien työssä pysymiseen ja työtyytyväisyyteen; työnantajaan sitoutumisen edistämiseen, terveydenhuollon kustannusten alenemiseen ja potilaiden hoitotulosten ja turvallisuuden parantamiseen.

Lahti (2007) tutki yhteyttä perehdyttämisen ja sairaanhoitajien organisaatioon sitoutumishalukkuuden välillä. Tutkimuksen perusteella vakituiset työntekijät olivat määrääkäsisiä työntekijöitä tyytyväisempiä perehdyttämiseen ja vakituudessa työsuhteessa olevat kokivat myös olevansa määrääkäsissä työsuhteessa olevia sitoutuneempia työyhteisöön ja organisaatioon. Tutkimuksessa tyytymättömyys kohdistui riittämättömään perehdyttämisaikaan sekä perehdyttämisen sisältöön. Puolet vastaajista koki puutteita

myös organisaation, strategian, työsuojelun sekä työpaikkademokratian esittelyissä. Työhön liittyvistä laeista ja asetuksista tietoa ei ollut saanut kolmannes vastaajista. Vaikka yhteistyö esimiehen kanssa koettiin toimivaksi, oli vastaajista vain puolet saanut palautetta ja perehdyttämisen loppuarvioinnin esimiestaholta.

Perehdyttämiseen kuuluu myös työnopastus, jolla tarkoitetaan perehdyttämisen yhteydessä työhön liittyvää ohjaustyötä ja valmennusta. Sen tarkoituksena on varmistaa työntekijälle riittävä toimintavarmuus uudessa työssä. Työnopastuksen tavoitteena ovat työntekijän kokonaiskuvan hahmottaminen sekä työtehtävien eri osien hallinta. (Strömmer 2004, 261 – 262.)

3.2 Perehdyttäjät

Vastuu perehdyttämisestä on esimiehellä, joka suunnittelee, toteuttaa ja seuraa perehdyttämistä. Esimies voi toteuttaa käytännön työhön perehdytyksen itse tai delegoida sen työntekijöille. (Työturvallisuuskeskus 2000, 66 – 69.) Perehdyttävän eli perehtyjän oma aktiivisuus on avainasemassa perehdyttämisen onnistumisessa. Jännitys, pelko ja väärin omaksutut työ- tai ajattelutavat voivat vaikeuttaa uuden oppimista. On tärkeää, että perehdyttävä tietää mitä häneltä odotetaan. Perehtyjältä odotetaan omatoimisuutta, intoa esittää kysymyksiä, halua oppia sekä sopeutumista työyhteisön käytäntöihin. (Liski ym. 2007, 13, 21; Saastamoinen 2005, 13.)

Lisäksi on nimettävä perehdyttämisen vastuuhenkilö ja perehdyttäjät. Perehdyttämisen vastuuhenkilön tehtävänä on suunnitella koko perehdyttämisen toteutus ja ajankäyttö. Kaikkea ei voi oppia yhtenä päivänä, siksi perehdyttävät osa-alueet on syytä jakaa erillisiin asiakokonaisuuksiin ja jokaiselle perehdyttävälle tehdä oma, henkilökohtainen perehdyttämisohjelma, johon voidaan merkitä mitä asioita on jo läpikäyty ja mihin asioihin pitää vielä perehtyä. (Laaksonen ym. 2012, 192.)

Perehdyttäjän tehtävänä on auttaa perehtyjää pääsemään alkuun ja onnistumaan työssään perehtyjän itseohjautuvuutta tukien. Hyvä perehdyttäjä omaa hyvät ohjaajan taidot ja hän tukee omilla toimillaan osaamisen kehittymistä ja oppimista, sillä vaikka puitteet laadukkaalle perehdytykselle olisivat olemassa, mutta oppimis- tai ohjaustilanne epäonnistuu, voi koko perehdytys epäonnistua. Eduksi on, mikäli perehdyttäjällä on tietoa

oppimisesta, sillä uuden tulijan oppimisen edistäminen on hänen tärkein tehtävänsä. (Kupias & Peltola 2009, 111 – 112, 141 - 142.)

Perehdyttämisvastuussa olevat työntekijät tarvitsevat koulutusta tehtävänsä varten. Tärkeintä on, että perehdyttäjä ymmärtää oppimis- ja opettamisprosessin pääpiirteittäin sekä on kykeneväinen innostamaan, kannustamaan, tukemaan, rohkaisemaan ja ohjaamaan perehtyjää vastuunottoon ja omatoimisuuteen. Perehdyttäjän on myös osattava arvioida ohjaustarvetta ja analysoida töitä. (Työturvallisuuskeskus 2009, 7.) Perehdyttäjän koulutukseksi soveltuu erinomaisesti työpaikkaohjaajakoulutus, joka antaa opiskelijaohjauksen lisäksi valmiuksia myös työpaikan käytäntöjen kehittämiseen (Liski ym. 2007, 13).

Mentoroinnilla tarkoitetaan opetus- ja oppimismenetelmää, jossa mentorina toimiva siirtää kokemustaan ja osaamistaan mentoroitavalle eli aktorille. Tarkoituksena on hakea uusia näkökulmia omaan työntekoon kokeneen työtä seuraamalla sekä keskustelemalla. Mentorointisuhteessa molemmat osapuolet kehittyvät ja oppivat. (Työturvallisuuskeskus 2004, 124 – 125.) Mentori on organisaation palveluksessa jo pidempään ollut työntekijä, joka toimii organisaation työkuulttuurin tiedon välittäjänä, uuden työntekijän tukijana, henkisenä vahvistajana ja rohkaisijana (Työturvallisuuskeskus 2004, 124 – 125).

Mentorointi on koettu parhaaksi sijoittaa perehdytyksen jälkeiseen aikaan, sillä se on perehdytystä laajempaa ja sisällöltään ja tiheydeltään hyvin yksilöllistä. (Sairanen 2004). Nykyaikana perehdyttäminen on enää harvoin ainoastaan mentoroinnin varassa, sillä vaarana on tiedon yksipuolisuus, vanhentunut tai värittynyt tieto (Kupias & Peltola 2009, 151).

Sairanen (2004) on tutkinut mentorointia hoitotyössä, tavoitteenaan saada tietoa mentoroinnista hoitotyössä ammatillisen osaamisen kehittymisen näkökulmasta. Tutkimus osoitti, että mentorointi on hyvä ja tärkeä ammatillisen osaamisen kehittämismenetelmä, joka soveltuu parhaiten käytettäväksi heti perehdyttämisen jälkeen. Tuloksista selviää, että mentorointikeskustelujen aiheet sijoittuivat eettisen ja arvo-osaamisen, yhteistyöosaamisen, kehittämisosaamisen, johtamisosaamisen sekä kliinisen ja teoreettisen osaamisen alueille. Mentoroinnin koettiin välittävän eettistä, käytännöllistä, koke-

muksellista sekä kliinistä ja teoreettista osaamista. Merkittäväksi koettiin hiljaisen tiedon välittyminen. Mentoroinnin hyödyiksi koettiin työntekijän osaamisen nopeutuminen, työyhteisöön sitoutuminen, työssä jaksamisen paraneminen ja tuki työssä.

3.3 Perehdyttämisprosessi

Perehdyttäminen on prosessi, joka voidaan jakaa eri vaiheisiin alkaen ajasta ennen rekrytointia, päättyen siihen, kun työsuhde päättyy (liite 2). Perehdyttämiseen kuluva ajasta ei ole yleisluontoista ohjetta. Perehdyttämisaika on riippuvainen työn luonteesta, perehdyttämisen tasosta sekä perehtyjän omista, yksilöllisistä kokemuksista ja ominaisuuksista. (Saastamoinen 2005, 13.)

3.3.1 Perehdyttämisen suunnittelu ja toteuttaminen

Perehdyttäminen alkaa perehdyttämissuunnitelman laatimisella. Suunnitelmasta tulisi selvittää, kuka työpaikalla on perehtyjää vastassa, kuka hänet esittelee ja kuinka hän saa tarvitsemansa tiedot toiminnasta. (Juuti & Vuorela 2002, 48.) Lisäksi suunnitelman tulisi pitää sisällään perehdyttämisen tavoitteet, kohderyhmä ja sisältö (=perehdyttämisen aikataulu ja ohjelma) (Liski ym. 2007, 24).

Perehdyttämisen suunnittelu edellyttää organisaatiolta valmiiksi mietittyjä tavoitteita kehittymiselle. Laajimmillaan perehdyttäminen on räätälöityä, dialogista perehdyttämistä. Perehdyttämisen suunnittelussa voidaan erottaa yksilöllinen ja systemaattinen suunnittelu. Systemaattisella suunnittelulla tarkoitetaan perehdyttämisen suunnittelua koko työyksikön tai organisaation tasolla perehdyttämismateriaalia ja -suunnitelmia laatien. (Kupias & Peltola 2009, 87 – 88.)

3.3.2 Perehdyttämisen seuranta ja arviointi

Perehdyttämistä tulee seurata ja arvioida säännöllisesti. Seurannan ja arvioinnin aikana on vastattava kysymyksiin; saavutettiinkö perehdyttämiselle asetetut tavoitteet, miten perehdyttämissuunnitelma onnistui, olivatko perehdyttämiseen käytetyt menetelmät ja aineistot tarkoituksenmukaisia, oliko perehdyttämisen painopiste oikea sekä mikä meni hyvin ja missä jäi vielä parannettavaa, mitä tulisi muuttaa tai tehdä toisin? (Liski ym. 2007, 25; Työturvallisuuskeskus 2009, 7.)

Aina viimeistään perehdyttämisjakson lopussa on arvioitava toteutunutta perehdyttämistä, jotta perehdyttämisen kehittäminen mahdollistuu perehtyjän ehdotusten ja kommenttien kautta. Jotta perehdyttämistä voidaan kehittää, on sen tärkeys ymmärrettävä. (Laaksonen ym. 2012, 193; Työturvallisuuskeskus 2009, 7.)

Hyvä perehdyttäminen lähtee yksittäisistä onnistuneista perehdyttämistilanteista. Hyvän perehdyttämisen tunnuspiirteitä ovat perehdyttämisen vastaaminen perehdytettävän tarpeisiin, vuorovaikutuksellinen perehdyttäminen, ammattitaitoinen perehdyttäjä, itsenäiseen toimintaan oppiminen sekä palautteen antaminen ja saaminen. (Kupias & Peltola 2009, 112.)

Perehdyttämisen ja työhön opastamisen voidaan katsoa onnistuneen, kun työntekijä on oppinut työn ja työyhteisön yleiset periaatteet, työntekijällä on valmiudet tiedon soveltamiseen muuttuvissa tilanteissa ja hän ottaa itse selvää asioista ja on aktiivinen, ja lisäksi tuntee asioiden väliset yhteydet ja on omaksunut opittavat asiat kokonaisuuksina. (Työturvallisuuskeskus 2009, 3.)

Koskue (2008) selvitti tutkimuksessaan kirurgisten vuodeosastojen sairaanhoitajien mielipiteitä toteutuneesta perehdyttämisestä sekä perehdyttämisen kehittämisalueista. Tuloksista selviää, että perehdytys toteutui parhaiten hoito-ohjelmien toteutuksissa ja hallinnassa sekä potilaan tilan tarkkailussa ja diagnosoinnissa. Hyvinä pidettyjä asioita olivat perehdyttäjän ominaisuudet sekä työyhteisön tuki ja tukea perehtyjää. Melko huonoina pidettiin organisaation edellytyksiä perehdyttämisen suunnitteluun, toteutukseen sekä itse perehdyttämiseen. Kehittämiskohteiksi nousi perehdyttämisen resursointi, sisältö ja yksilöllistäminen sekä perehdyttäjän ominaisuudet.

Salosen (2004) tutkimuksen tarkoitus oli selvittää teho- ja valvontaosastoiden sekä päivystyspoliklinikoiden sairaanhoitajien kokemuksia mentorointisuhteestaan ja ammatillisesta pätevydestään sekä taustamuuttujien yhteydestä niihin. Tavoitteena oli kerätä tietoa perehdyttämisen nykytilasta, perehdyttämisen kehittäminen sekä perehdytysmittarin testaaminen. Tutkimuksessa selvisi, että sairaanhoitajat arvioivat perehdyttämisenä sekä perehdyttämissuhteensa tyydyttäväksi. Perehdyttämisen kesto arvioitiin tyy-

dyttäväksi tai välttäväksi. Perehdyttämistyytyväisyyttä lisääviksi tekijöiksi koettiin nimetty perehdyttäjä, palautteen anto sekä kestoltaan työyksikön tarpeita vastaavaksi suunniteltu perehdyttäminen.

3.4 Työkaluja perehdyttämisen tueksi

Yksinkertaisimmillaan perehdyttäminen toteutetaan niin, että perehdyttäjä saa toimeksiannon ja tiedon siitä, mitä perehtyjälle tulee kertoa, ja tämän jälkeen välittää tarvittavat tiedot perehtyjälle, joka ottaa tiedon vastaan kuuntelemalla. Koska perehdyttäjän perustehtävä on kuitenkin saada perehtyjä oppimaan ja onnistumaan tulevassa työssään, ei pelkkä asioista kertominen riitä. Perehtymisen tueksi on olemassa erilaisia työkaluja ja perehdyttämismenetelmiä, joista alla esitettynä muutamia. (Kupias & Peltola 2009, 151 – 152.)

Lukutehtävät

Perehtyjälle voidaan antaa perehdytyksen aikana tai sitä ennen lukutehtäviä, jotka antavat yleiskuvan perehdytykseen liittyvistä keskeisistä asioista, ja jotka saavaan perehtyjän miettimään asiaan liittyvää omaa osaamista. Orientoivana lukumateriaalina voidaan käyttää organisaatioiden valmista materiaalia. Materiaali tulee valita huolella ja mitoitaa määrällisesti oikein - lukumateriaalin sisällön tulisi antaa kuva perehdytyksen keskeisistä sisällöistä. Parhaimmillaan materiaali tuo perehtyjän ajatteluun jotakin uutta, tämän vuoksi se ei saa olla liian itsestään selvää asiaa sisältävää, muttei myöskään liian monimutkaista. Perehdyttämiseen käytettävä hyvä lukumateriaali auttaa perehtyjää samaistumaan tulevaan työhönsä ja herättää perehtyjässä ajatuksia ja kysymyksiä. (Kupias & Peltola 2009, 161 – 162.)

Vaikka suullista vuorovaikutustilannetta ei voi korvata kirjallisella materiaalilla, keskustelun ja opastuksen lisäksi perehdyttämisessä kannattaa hyödyntää hyvin suunniteltua materiaalia, joka voidaan koota itseopiskeluohjelmaksi tai kirjalliseksi paketiksi, joka pitää sisällään pääkohdat organisaation toiminnasta, periaatteista, säännöistä, ohjeista, palveluista, eduista ja käytännöistä. (Helsilä 2009, 48; Strömmer 2004, 261 – 262.)

Kysymykset

Kysymyksiä on mahdollista käyttää perehdyttämisen tukena monin tavoin. Perehdyttäjä voi esittää avoimia tai suljettuja, suullisia tai kirjallisia kysymyksiä, joiden avulla voidaan saada selville mitä perehtyjä ajattelee, osaa ja kuinka hän itse asiat näkee. Myös perehdyttäjä itse voi saada kysymysten kautta uutta oppia ja uusia näkökulmia työhönsä. Perehdyttämisen alussa kysymyksiä voidaan käyttää perehtyjän aktivointiin, ja perehdyttämisen kuluessa kysymyksillä voidaan ohjata perehtyjä pohtimaan, kuinka käsitellyt asiat hänelle näyttävät ja kuinka hän on perehdytettyjä asioita sisäistänyt. Kysymysten avulla voidaan myös arvioida perehdyttämistä tai tarkastaa, onko asiat ymmärretty. Kysymykset ovat osa vuorovaikutteista perehdyttämistä, jonka vuoksi perehdyttäjän on pohdittava, käyttääkö kysymyksiä kartoittaen vai kuulustellen. Kuulustelujen kysymysten avulla voidaan varmistua, että perehtyjä ajattelee juuri tietyllä tavalla, kun taas kartoittavilla kysymyksillä on tarkoitus saada selville, mitä perehtyjä ajattelee. (Kupias & Peltola 2009, 152 – 153.)

Kokeet ja testit

Kokeita ja testejä voidaan hyödyntää jo rekrytointivaiheessa tai heti perehdyttämisen aluksi. Niillä on mahdollista testata osaamista, näkemyksiä tai tietoa, ja niiden avulla voidaan auttaa perehtyjää muodostamaan käsitys omasta perehdyttämisen ja oppimisen tarpeestaan. Käsitys oman osaamisen tasosta motivoi perehtymään, samalla perehdyttäjä saa tietoa perehtyjän osaamisesta. Kokeita ja testejä voidaan hyödyntää myös seurattaessa perehtymisen etenemistä. (Kupias & Peltola 2009, 153 – 154.)

Perehtymispäiväkirja

Perehtymispäiväkirja on ensisijaisesti kehittymisen ja oppimisen väline perehtyjälle. Sen avulla perehtyjä voi arvioida, pohtia, jäsentää ja lisätä omaa osaamistaan. Sen avulla on myös mahdollista pohtia omaan työntekoon sekä työympäristöön tai organisaatioon kohdistuvia kehittämissideoita. Perehtymispäiväkirjaa voi käyttää myös arvioinnin apuvälineenä, tällöin perehtymispäiväkirja voidaan antaa luettavaksi ja arvioitavaksi perehdyttäjälle tai esimiehelle. Perehtymispäiväkirjalle ei ole muodollisia vaatimuksia, tärkeintä on, että se tukee työskentelyä ja oppimista. Se voi olla esimerkiksi vihko tai sähköinen tiedosto. (Kupias & Peltola 2009, 163 – 164.)

Kokonaiskuvan hahmottelu ja jäsentäminen

Perehtyjällä on usein paljon uutta omaksuttavaa ja opittavaa, jonka vuoksi kaikkia yksittäisiä asioita on mahdotonta muistaa. Perehdyttäjä voi edesauttaa asioiden oppimista luomalla yksittäisistä asioista loogisia kokonaisuuksia ja jäsentelemällä perehdytettäviä asioita. Perehdyttäjä voi käyttää apunaan myös kuvioita ja kaavioita tai miellekarttoja eli mind mappeja selkiyttämään ja hahmottamaan asiakokonaisuuksia. (Kupias & Peltola 2009, 154 – 156.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa sähköisessä muodossa oleva, helposti päivitettävä ja monikäyttöinen perehdyttämisopas, jota voidaan hyödyntää uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden aloittaessa toimintayksikössä, mutta myös päivittäisen työn tukena. Tavoitteena on perehdyttämisoppaan avulla tukea työyhteisön työhyvinvointia ja yhtenäisten toimintamallien toteutumista ja hoidon laatua. Työntekijät ja sijaiset saavat suullisen perehdyttämisen ja päivittäisen työn tueksi kirjallista perehdyttämismateriaalia.

5 OPINNÄYTETYÖ TUOTEKEHITYSPROSESSINA

Toteutin opinnäytetyöni tuotekehitysprosessina (liite 3), jonka lopputuotoksena oli perehdyttämisopas sähköisessä muodossa. Tuoteistamisen on todettu edistävän sosiaali- ja terveysalan toiminnalle asetettujen laatuvaatimusten toteutumista ja noudattamista (Jämsä & Manninen 2000, 9). Tuotekehitysprosessin vaiheet ovat kehitystarpeen tunnistaminen, ideointivaihe, luonnosteluvaihe sekä tuotteen viimeistelyvaihe. Tuotekehitysprosessin eri vaiheesta toiseen siirtyminen ei edellytä aiemman vaiheen päättymistä, vaan vaiheet voivat olla käynnissä samanaikaisesti. (Jämsä & Manninen 2000, 28.)

5.1 Kehittämistarpeen tunnistaminen

Kehittämistarve voi ilmetä uuden tai muuttuvan tiedon sekä lakimuutosten myötä, mutta myös asiakaspalautteina tai toiminnan päämäärien paremman ymmärryksen seurauksena. Lähtökohtana kehittämistyölle on vanhentuneen tuotteen kehittämistarve tai täysin uuden tuotteen luominen. (Jämsä & Manninen 2000, 29 – 32.)

Tarve perehdyttämisoppaalle ilmeni sairaanhoitajaopintoihin kuuluvan työharjoittelun aikana keväällä 2015, jolloin toimeksiantajan edustaja toi ilmi tarpeen kirjalliselle perehdyttämismateriaalille. Selvitimme yhdessä yksikön osastonhoitajalta mahdollisuutta toteuttaa perehdyttämisopas opinnäytetyönä, ja kun suostumus tähän saatiin, olin yhteydessä oman oppilaitokseni opettajiin opinnäytetyön tiimoilta. Tästä alkoi opinnäytetyön ideointivaihe.

5.2 Ideointivaihe

Ideointivaiheen tarkoituksena on erilaisten toteuttamisvaihtoehtojen pohdinta. Ideoinnissa hyödyksi on syytä käyttää mahdollisimman monipuolisia osajia sekä erilaisia luovuus- ja tuotekehitysmenetelmiä, kuten tuumatalkoita, aivoriihiä, tuplatiimejä sekä muuntelumenetelmiä. (Windahl & Välimaa 2012, 12.) Toimeksiantajaa sekä muita asiantuntijoita voidaan tarvittaessa konsultoida ideoiden toteuttamiskelpoisuuden arvioinnissa ja heiltä voidaan kerätä myös palautteita ratkaisuvaihtoehtojen löytämiseksi (Jämsä & Manninen 2000, 35 – 38).

Aivoriihellä tarkoitetaan tiimissä vetäjän johdolla tapahtuvaa ideointia, jonka tarkoituksena on tuottaa ja kirjata ylös erilaisia ideoita ja ratkaisuehdotuksia. Kesken ideointia tapahtuva arvostelu yleensä heikentää tuloksia, jonka vuoksi on tärkeää, että kokoukset ovat arvostelusta vapaita. (Windahl & Välimaa 2012, 13.)

Ideointia toteutettiin yhdessä toimeksiantajan edustajien kanssa aivoriihiä ja vapaata keskustelua hyödyntäen. Opinnäytetyön suunnitelman valmistuttua ja tutkimusluvan saapumisen jälkeen haastattelin toimeksiantajan edustajia, jotta perehdyttämisoppaan sisältö saatiin vastaamaan juuri heidän tarpeitaan.

Tutkimushaastattelu on systemaattinen ja tavoitteellinen tiedonkeruumenetelmä, jossa haastattelija on suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa haastatteluun osallistuvien kanssa. Tutkimushaastattelulla on tiedonkeruumenetelmänä suuria etuja, mutta myös

haittoja (taulukko 2). Tiedonkeruumenetelmäksi se valitaan usein mm. silloin, kun ennalta tiedetään tutkimuksen aiheen tuottavan monitahoisia ja monen suuntaisia vastauksia, kun halutaan selventää vastauksia tai syventää saatavia tietoja. (Hirsjärvi ym. 2004, 193 – 196.)

TAULUKKO 2. Haastattelun edut ja haitat (Hirsjärvi ym. 2004, 193 – 195)

Haastattelun edut	Haastattelun haitat
Vastaajiksi suunnitellut on usein helppo saada mukaan tutkimukseen	Luotettavuutta voi heikentää haastateltavien taipumus sosiaalisesti suotaviin vastauksiin
Haastateltavat ovat usein tavoitettavissa helposti myös jälkikäteen (lisätiedon tai selvennyksien tarve)	Aikaa vievää
Aineiston keruuta voidaan säädellä joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla	Edellyttää huolellista suunnittelua ja kouluttautumista haastattelijan rooliin ja tehtäviin
Vastausten tulkintamahdollisuuksia runsaasti	Haastateltava voi kokea tilanteen pelottavaksi tai itseään uhkaavaksi

Tutkimushaastattelut voidaan jakaa kolmeen ryhmään: lomakehaastattelu eli strukturoitu haastattelu, teemahaastattelu sekä avoin haastattelu. *Lomakehaastattelu* toteutetaan erikseen laadittua haastattelulomaketta hyödyntäen. Haastattelulomakkeen kysymysten esittämisjärjestys ja väitteiden muoto on ennalta määritelty. Haastattelun toteuttaminen itsessään on helppoa, työtä teettää eniten kysymysten laadinta ja järjestely. *Teemahaastattelu* on avoimen haastattelun ja lomakehaastattelun välimuoto. Tavallisesti tiedossa on haastattelun aihepiirin, mutta kysymysten järjestys ja tarkka muoto puuttuvat. Teemahaastattelun kesto on tavallisimmin tunnista kahteen tuntiin. *Avoimessa haastattelussa* haastattelijä selvittää haastateltavien mielipiteitä, ajatuksia, käsityksiä ja tunteita siinä muodossa ja laajuudessa, jossa ne keskustelun aikana tulevat esiin. Avoin haastattelu on aikaa vievää ja vaatii useimmiten useita haastattelukertoja. Tilanteen ohjailu on haastattelijan vastuulla. (Hirsjärvi ym. 2004, 197 – 199.)

Tutkimushaastattelu voidaan toteuttaa yksilö-, pari- tai ryhmähaastatteluna. Eniten käytetty menetelmä on yksilöhaastattelu, parihaastatteluja taas käytetään usein kasvatus-tieteen tutkimuksissa. Ryhmähaastattelu on tehokkaana pidetty tiedonkeruumenetelmä, sillä tietoja saadaan usealta henkilöltä samaan aikaan. Ryhmähaastattelutilanteessa on otettava huomioon, että ryhmä voi auttaa korjaamaan väärinymmärryksiä, mutta myös estää kielteisten asioiden esiintulon. (Hirsjärvi ym. 2004, 199 – 200.)

Opinnäytetyöhön kuuluvat tutkimushaastattelut toteutettiin **ryhmähaastatteluina**, joihin haastateltavina osallistuivat toimeksiantajan edustajat - yksi sairaanhoitaja ja kaksi lähihoitajaa. Haastattelumenetelmänä käytettiin **teemahaastattelua**. Ensimmäisen haastattelun aiheena oli perehdyttämissoppaan sisältö, haastattelukysymyksenä olivat henkilökunnan toiveet ja tarpeet perehdytysoppaan sisällölle.

Haastattelussa esille nousivat toiveet selkeästä, helppokäyttöisestä perehdyttämisop-paasta. Sisältöön toivottiin erityisesti ohjeita kuolemantapaustilanteisiin, asiakkaan tu-lotilanteisiin sekä opiskelijakäytäntöihin. Toimeksiantajan edustajat eivät kokeneet tar-peellisiksi sisällyttää perehdyttämisoppaaseen kuvia eivätkä tilojen esittelyä. Tutkimus-haastattelun jälkeen haastattelun aikana kirjattu aineisto muutettiin sähköiseen muotoon analysointia varten (liite 4). Aineisto analysoitiin teemoittelun avulla. Teemoittelu on etenkin teemahaastatteluaineiston analysoinnissa usein käytetty menetelmä. Sillä tar-koitetaan aineiston pilkkomista ja ryhmittelyä teemojen mukaisesti. Jokaisen teeman alle kootaan analysoitavasta aineistosta ne kohdat, jotka kyseistä teemaa käsittelevät. Tarkoituksena on löytää ja nostaa esille ne teemat, jotka vastaavat tutkimuskysymyk-siin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

5.3 Luonnosteluvaihe

Luonnosteluvaihe alkaa, kun tiedetään, millainen tuote on tarkoitus suunnitella ja val-mistaa. Luonnosteluvaiheessa tarkastellaan tuotteen suunnitteluun ja valmistamiseen vaikuttavia tekijöitä. Huomio kiinnitetään hyödynsajiin ja heidän tarpeisiinsa. Kehitet-tävän tuotteen sisällön määrittämiseksi ja laadun varmistamiseksi vaaditaan usein myös aiheeseen liittyvään tutkimustietoon ja toimeksiantajan säädöksiin ja ohjeisiin paneutu-mista. (Jämsä & Manninen 2000, 43 – 50.)

Luonnosteluvaihe käynnistyi jo ideavaiheen aikana itse havaittujen puutteellisten perehdyttämisohjelmien osalta. Aiemmin suoritettu harjoittelujakso antoi laajan näkemyksen siitä, millaisia ohjeita opiskelijana kaipasi perehtymisen ja päivittäisen toiminnan tueksi. Käytännössä tässä tuotekehitysprosessin vaiheessa luonnostelin perehdyttämisoppaan sisällysluetteloa, laadin erilaisia taulukoita ja ohjepohjia sekä tutustuin Pieksämäen kaupungin henkilöstöoppaaseen ja muihin ohjemateriaaleihin, joista valikoimme toimeksiantajan edustajan kanssa perehdyttämisoppaaseen sopivimpia käyttöön. Koska toiveena oli selkeä ja helposti luettava materiaali, hyödynsin tekstipohjassa Mikkelin ammattikorkeakoulun pitkien tehtävien pohjamallia soveltuvien osien.

5.4 Tuotekehittäminen

Tuotteen kehittämissä vaiheissa tuotetta hahmotellaan erilaisten luonnosten avulla.

Jämsän & Mannisen (2000, 54) mukaan sosiaali- ja terveysalan tuotteista iso osa on suunnattu informaation välitykseen yhteistyötahoille, asiakkaille tai organisaatioiden henkilökunnalle. Näissä tuotteissa keskeisimmän sisällön tulee olla tosiasioita, jotka on tuotu ilmi mahdollisimman ymmärrettävästi tiedon tarve huomioiden. Yhteisiä ongelmia kaikille informaation välittämiseksi tehdyille tuotteille ovat asiasisällön määrä ja valinta sekä mahdollisuus tietojen vanhentumiseen tai muuttumiseen. Lisäksi tuotteen kohderyhmän ollessa heterogeeninen, voi sopivan asiasisällön valinta olla vaikeaa. Tuotekehittämissä vaiheissa alkaa, kun tuote on luonnosteltu loppuun. Tuotetta kehitetään toimeksiantajalta saadun palautteen perusteella.

Kehittämissä vaiheissa alkaa muodostua lopullinen perehdyttämisohjelma. Aiemmissä tuotekehitysprosessin vaiheissa kootut toimintaohjeet sekä toimeksiantajan toiveet ja tarpeet olivat selkeästi tiedossa ja tuotteen asiasisältö ja ulkoasu valittuna. Jäsentelin perehdyttämisoppaan sisällysluetteloa ja karsin pois materiaalia, joka oli saatavilla työyksikössä toisaalla. Näin perehdyttämisohjelma saatiin asiasisällön määrän osalta kattava, mutta kuitenkin sen mittainen, että käyttäjä jaksaa sisäistää lukemansa tiedon. Myös kehittämissä vaiheissa tein tiivistä yhteistyötä toimeksiantajan edustajien kanssa. Kävimme yhdessä läpi ohjeiden sisältöä ja ajantasaisuutta sekä työyksikön entisiä ohjeita, jotta samaa asiaa ei olisi käsitelty useassa eri paikassa. Samaan aikaan työstin uusia toimintaohjeita perehdyttämisohjelmaan käytettäväksi. Päivitimme myös vanhentuneita ohjeita vastaamaan nykyisiä käytäntöjä ja yhdistelimme vanhoja ja uusia materiaaleja.

5.5 Tuotteen viimeistely

Viimeistelyllä tarkoitetaan muun muassa tuotteen yksityiskohtien muokkaamista ja jakelun suunnittelua. Tuotteen viimeistely voidaan aloittaa siitä annettujen palautteiden perusteella. Viimeistelyvaiheen tulos on käyttövalmis tuote. (Jämsä & Manninen 2000, 80 – 81.)

Viimeistelyvaihe alkoi, kun tuotetta oli työstetty tarpeeksi kehittelyvaiheessa. Myös viimeistelyvaiheessa hyödynnettiin yhteistyötä toimeksiantajan edustajien kanssa, joilta kerättiin palautetta ja tarkennuksia lopullisiin ohjeisiin. Tässä vaiheessa työyksikön toimintaan oli tullut muutoksia ja lisäyksiä, jotka toimeksiantajan edustajien palautteen perusteella huomioin muuttamalla perehdyttämisoppaan sisältöä vastaamaan uusia käytäntöjä. Viimeistelyvaiheeseen kuului myös toimeksiantajan edustajien toinen ryhmähaastattelu, jonka tarkoituksena oli perehdyttämisoppaan arviointi ja jatkokehitysideoiden selvittäminen, haastattelukysymyksinä olivat 1. kuinka käyttökelpoinen perehdyttämisosopas on perehdyttämisen sekä päivittäisen työn tukena ja 2. millaisia jatkokehitysmahdollisuuksia perehdyttämisoppaalle mahdollisesti löytyisi. Haastatteluun osallistui samat toimeksiantajan edustajat kuin opinnäytetyöhön liittyvään ensimmäiseen haastatteluun, ja haastattelun dokumentointi (liite 4) ja analysointi toteutettiin samoin metodein kuin ensimmäisen ryhmähaastattelun kohdalla.

Toimeksiantajan edustajat arvioivat perehdyttämisoppaan käytettävyyden erittäin hyväksi. Sisältö vastasi toimeksiantajan tarpeita toivotulla tavalla, tietoa ja ohjeita oli kerätty riittävästi, huomioiden kuitenkin materiaalin rajaus niin että lukija jaksaa sisäistää lukemansa. Sähköisen muodon vuoksi tietojen päivittäminen tarvittaessa koettiin hyvänä. Myös asiasisällön jaottelua pidettiin selkeänä. Jatkokehitysideoina esitettiin päihdetyössä käytettävien menetelmien esittelyä, muutoksen vaihemallikuvausta ja erillistä perehdyttämisopasta toimintaohjeineen tukiasumiseen. Mikäli haastattelun aikana olisi vielä noussut esiin merkittäviä puutteita tai virheitä perehdyttämisoppaassa, olisi tässä vaiheessa ollut vielä mahdollisuus tehdä muutoksia ja lisäyksiä. Näitä ei kuitenkaan haastattelun aikana enää ilmennyt.

Valmis tuote, eli perehdyttämisopas luovutetaan toimeksiantajalle sähköisessä muodossa. Perehdyttämisoppaasta julkaistaan opinnäytetyön julkaisun yhteydessä ainoastaan sisällysluettelo (liite 5) toimeksiantajan työn luonteen ja perehdyttämisoppaan sisältämien arkaluontoisten tietojen vuoksi.

6 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012, 6) mukaan ”tieteellinen tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa ja sen tulokset uskottavia vain, jos tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Hyvää tieteellistä käytäntöä koskevien ohjeiden soveltaminen on tutkijayhteisön itsesääätelyä, jolle lainsäädäntö määrittelee rajat. Hyvä tieteellinen käytäntö on myös osa tutkimusorganisaatioiden laatu- ja järjestelmää.”

Keskeisiä lähtökohtia hyvälle tieteelliselle tutkimusetiikalle ovat mm. rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus koko tutkimusprosessissa, eettisesti kestävien sekä tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisten tiedonhankinta-, arviointi- ja tutkimusmenetelmien soveltaminen, muiden tutkijoiden saavutusten ja töiden huomiointi, tutkimuksen suunnittelu, toteutus, raportointi ja aineistojen tallennuksen toteutus vaatimusten mukaisesti sekä tarvittavien tutkimuslupien hankkiminen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6).

Hirsjärven ym. (2004, 26 – 27) mukaan tieteellisessä tutkimuksessa on ensiarvoisen tärkeää muistaa mm. seuraavat epärehellisyyden välttämistä koskevat periaatteet: omaa eikä toisten tekstiä ei plagioida, toisten tutkijoiden osuutta tutkimukseen ei vähätellä, kaunistella, sepitetä tai yleistetä kritiikittömästi eikä raportointi saa olla puutteellista tai harhaanjohtavaa.

Hirsjärvi ym. (2004, 101 – 103) painottavat, että tutkijan on syytä käyttää lähdekritiikkiä valitessaan ja tulkitessaan käyttämiään lähteitä. Lähdemateriaalin arvioimiseksi on hyvä silmäillä kirjoittajan tunnettavuus ja arvovalta, lähteen ikä sekä lähteen ja sen julkaisijan uskottavuus, joiden perusteella tutkija voi arvioida, kuinka luotettavasta lähteestä on kyse.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa on käytetty mahdollisimman luotettavaa tietoa monipuolisista, ajankohtaisista ja tuoreista lähteistä lähdekritiikki silmällä pitäen. Tutkimustietoa on haettu vain tunnetuista, luotettavista lähteistä ja vieraskielisten tutkimusten suomentaminen on tehty huolellisesti. Perehdyttämisoppaan osalta luotettavuus varmistettiin toimeksiantajan edustajien ohjausta hyödyntäen koko tuotekehitysprosessin ajan sekä tarkastuttamalla tuote toimeksiantajalla ennen viimeistelyvaihetta. Opinnäytetyön raportointi tehtiin huolellisesti ja käytetyt menetelmät perusteltiin teoretiedolla.

7 POHDINTA

Opinnäytetyöni tarkoitus oli tuottaa tuotekehitysprosessia apuna käyttäen perehdyttämisopas sähköisessä muodossa Yläristin pysäkillä. Opinnäytetyöprosessi eteni ennalta suunnitellun aikataulun mukaisesti lukuun ottamatta tutkimusluvan saapumisesta aiheutunutta viivästymistä. Toimeksiantajan edustajat olivat koko opinnäytetyöprosessin ajan aktiivisesti ja innostuneesti mukana prosessissa, mikä edesauttoi kattavan ja käytettävyydeltään hyvän perehdyttämisoppaan tuottamista.

Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen rajaaminen tuotti alkuun ongelmia. Perehdyttämisestä on tehty useita opinnäytetöitä, ja myös lähdemateriaalia saatavilla runsaasti. Pyrin hyödyntämään opettajien ohjausta teoretiedon rajaamisessa sekä valitsemaan aiheita niin, että toimeksiantaja voisi käyttää myös opinnäytetyön teoreettista osuutta hyödyksi perehdyttämisessä itse valmiin perehdyttämisoppaan lisäksi. Mielestäni onnistuin kokoamaan teoreettiseen viitekehykseen perusasiat käsiteltävästä aiheesta - tiivistä, mutta kattavasti.

Tutkimusten haku kirjallisuuskatsausta varten oli haasteellista. Suomenkielisiä luotettavia tutkimuksia, jotka käsittelevät suorasti hoitoalan perehdyttämistä ei ollut saatavilla kovinkaan paljoa. Ulkomaisia tutkimuksia löytyi jonkin verran, mutta useiden niiden kääntäminen suomen kielelle olisi vähentänyt tutkimusten luotettavuutta merkittävästi opinnäytetyön tekijän kielitaidon vuoksi. Onnistuin kuitenkin löytämään luotettavia ja käytettäviä tutkimuksia sen verran, että sain aikaan kirjallisuuskatsauksen, jonka perusteella perehdyttämisen vaikutukset ovat niin merkittäviä, että työnantajien on siihen syytä panostaa. Tämä lisäsi osaltaan motivaatiani tuottaa mahdollisimman hyvä perehdyttämisopas.

Itse perehdyttämisoppaan tuotekehitysprosessi tuntui koko ajan mielekkäältä ja eteni luontevasti. Tässä apuna minulla oli aiemmin suoritettu harjoittelujakso Yläristin pysäkillä sekä samaan aikaan opinnäytetyön kanssa ajoittunut syventävä harjoittelu samaisessa paikassa. Koska olin jo itse perehtynyt toimintaan, pystyin tuottamaan toimintaohjeita itse, eikä kaikkea tarvinnut kysyä tai opetella. Yläristin pysäkillä oli lisäksi joitakin ohjeita jo valmiina, jotka pienellä muokkauksella tai päivityksellä soveltuivat sellaisinaan perehdyttämisoppaaseen. Tuotekehitysprosessin idea-, luonnostelu-, ja kehitysvaihe kuljivat lähes päällekkäin koko tuotekehitysprosessin ajan, eikä niiden välille voinut vetää tiukkaa rajaa - lisäksi, karsimista ja muutoksia ohjeiden ja sisällön osalta oli tehtävä pitkin matkaa.

Suureksi avuksi oli myös koko toimeksiantajan edustajisto, joka osoitti mielenkiintoa ja innostusta osallistua opinnäytetyöprosessiini. Ideoimme ja kävimme läpi ohjeita yhdessä ryhmähaastattelujen lisäksi. Myös tämä vaikutti onnistuneeseen lopputulokseen sekä lisäsi merkittävästi valmiin perehdyttämisoppaan käytettävyyttä ja luotettavuutta.

Perehdyttämisopasta tehdessäni perehdyin aiempaan tutkimustietoon perehdyttämisestä ja pohdin myös, millaista perehdyttämisopasta olisin itse toivonut voivani lukea. Teoriatieto, omat pohdintani sekä toimeksiantajan edustajien toiveet antoivat suuntaviivoja valmiille tuotteelle. Valmis tuote sisältää näkemykseni mukaan tekstiä jota on helppo lukea ja sisäistää. Toimintaohjeet ovat selkeitä ja ne on pyritty rakentamaan niin, että niistä hyötyvät uudet työntekijät ja opiskelijat, jotka ovat työtehtävien parissa ensimmäisiä kertoja, mutta myös pidempään työssä olleet, jotka kaipaavat tarkennusta toimintaohjeisiin tai käytäntöihin.

Perehdyttämisoppaaseen ei ollut tarkoituksenmukaista kasata kaikkea tietoa toiminnasta ja organisaatiosta - lisätiedon löytymistä helpottaakseni lisäsin perehdyttämisoppaaseen jokaisen aiheen kohdalle tiedon siitä, mistä tietoa voi löytää lisää. Tämä säästi itseäni oppaan tekijänä mutta säästää myös lukijaa, joka tietää, mistä etsiä jatkossa syvempää tietoa sitä tarvitessaan. Sisällön valinnassa onnistuin tekemään muutoinkin järkeviä ratkaisuja. Toimintaohjeita on päivittäisten, viikoittaisten, kuukausittaisten ja vuosittaisten toimintojen osalta, ja lukijan on helppo löytää etsimänsä selkeän sisällysluettelon avulla. Vaikka toimeksiantajan toimintaympäristön tuntemus oli selkeästi eduksi ohjeiden teossa ja oppaan suunnittelussa, vaikeutti se sisällön valintaa sellaisten

ohjeiden kohdalla, jotka liittyivät uusien työntekijöiden tai opiskelijoiden tulotilanteisiin ja alkuperehdytykseen - joitakin päivittäisiä asioita alkoi itse pitää niin päivänselvinä asioina, ettei niitä enää mieltänyt ohjeita vaativaksi toiminnaksi.

Jatkokehitysmahdollisuuksia perehdyttämisoppaalle käsitelimme toisessa ryhmähaastattelussa. Toimeksiantajan ehdottamia jatkokehittämismahdollisuuksia löytyi muutamia (liite 4), lisäksi itse mieltäisin perehdyttämisoppaassa hyödyllisiksi valmiit lomakemallit. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että perehdyttämisoppaan yhteyteen liitettäisiin esitetyt mallit niistä lomakkeista, joita toimeksiantaja käyttää. Näin työssä oleva henkilökunta voi aina tarvittaessa malliesimerkistä tarkastaa, kuinka lomake tulee oikeoppisesti täyttää. Tästä voisi olla hyötyä etenkin sellaisen lomakkeiden kohdalla, joita ei käytetä säännöllisesti. Lisäksi hoitoalan perehdyttämistä koskevia tutkimuksia läpi käydessäni pohdin, olisiko syytä tutkia eri perehdyttämismenetelmien vaikutuksia perehdyttämisen lopputulokseen - millaisia eroja työntekijät kokevat esimerkiksi suullisen perehdyttämisen ja perehdyttämisoppaan avulla toteutetun perehdyttämisen välillä. Tutkimuskohteena kiinnostava voisi olla myös määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden perehdyttämiskokemukset.

LÄHTEET

- Bakker, Debra, Butler Lorna, Fitch Margaret, Green Esther, Olson Karin & Cummings Greta 2009. Canadian cancer nurses' views on recruitment and retention. PDF-dokumentti. <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.mikkeliyamk.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=9ba6c93b-cced-4693-8be4-3a442d664006%40sessionmgr4005&vid=2&hid=4109>. Ei päivitystietoa. Luettu 27.10.2015.
- Brakovich Betsy & Bonham Elizabeth 2012. Solving the Re-tention Puzzle: Let's Begin with Nursing Orientation. WWW-dokumentti. <http://www.sciencedirect.com.ezproxy.mikkeliyamk.fi:2048/science/article/pii/S1541461212000894>. Ei päivitystietoa. Luettu: 27.10.2015.
- Helsilä, Martti 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko, Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Jetsonen, Sari 2015. Haastattelu 1.12.2015. Sairaanhoidtaja. Yläristin pysäkki.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Juva: Bookwell Oy.
- Jämsä, Kaisa & Manninen, Elsa 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Vantaa: Tammi.
- Koskue, Sari 2008. Sairaanhoidtajien perehdytys kirurgisilla vuodeosastoilla – sairaanhoidtajien näkökulma. Turun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Tiivistelmä opin-

näytetyöstä. PDF-dokumentti. https://www.utu.fi/fi/yksikot/med/yksikot/hoitotiede/julkaisut/Documents/abstraktit_2008/koskue.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 27.10.2015.

Laaksonen, Hannele, Niskanen, Jouni, Ollila, Seija 2012. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Liski, Minna, Horn, Sari, Villanen, Marjut 2007. Hyvä perehdytys-opas. PDF-dokumentti. www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 1.12.2015.

Lahti, Tuula 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Pro-Gradu-tutkielma. PDF-dokumentti. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf?sequence=1>. Ei päivitystietoa. Luettu 27.10.2015.

Rainio, Päivi 2010. Kiinnitä työhön ja tulokseen – opas kuntatyön perehdyttäjille. PDF-dokumentti. <http://docplayer.fi/308245-Kuntatyo-2010-kiinnita-tyohon-ja-tulokseen-paivi-rainio-opas-kuntatyon-perehdyttajille-kuntatyo-hyva-tyo.html>. Ei päivitystietoa. Luettu 27.10.2015.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. Teemoittelu. WWW-dokumentti http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L7_3_4.html. Ei päivitystietoa. Luettu 22.11.2015.

Saastamoinen, Pekka 2005. Sairaanhoidajan perehtyminen anestesiaosastolla. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro Gradu-tutkielma.

Sairanen, Sinikka 2004. Mentorointi ammatillisen osaamisen kehittymisen menetelmänä hoitotyössä – mentoreiden ja aktoreiden näkemyksiä. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Pro Gradu-tutkielma.

Salonen, Anne 2004. Mentorointi ja sairaanhoidajien ammatillinen pätevyys. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Pro-Gradu-tutkielma. PDF-dokumentti.

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/92357/gradu00407.pdf?sequence=1>. Ei päivitystietoa. Luettu 27.10.2015.

Strömmer, Riitta 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkaus-epäilyjen käsitteleminen Suomessa PDF-dokumentti. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 29.11.2015.

Työturvallisuuskeskus 2000. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Työturvallisuuskeskus 2004. Terveystuotopalvelujen työsuoja- ja kehittämisopas. Helsinki: Työturvallisuuskeskus

Työturvallisuuskeskus 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojausta. PDF-dokumentti. http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 1.12.2015.

Windahl, Riitta & Välimaa, Veikko 2012. Tuotekehitysprojekti AMK-yritysyhteistyönä. Opas tekijöille ja toimeksiantajille. PDF-dokumentti. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163349.pdf>. Ei päivitystietoa. Luettu 26.11.2015.

Kirjallisuuskatsaustaulukko

Tutkimuksen tiedot, tekijä ja vuosi	Tutkimuskohde	Otoskoko, menetelmät	Keskeiset tulokset	Oma intressi
Bakker, Debra, Butler Lorna, Fitch Margaret, Green Esther, Olson Karin & Cummings Greta 2009. Canadian cancer nurses' views on recruitment and retention	Kanadalaisten syöpäsairaanhoitajien näkemyksiä rekrytoinnista ja työssä pysymisestä.	osallistuva toimintatutkimus 12 kohderyhmää, 91 syöpäsairaanhoitajaa Data analysointiin ns. temaattisena analyysinä. Kaksi tutkimusryhmän jäsentä kävivät läpi rivi riviltä kaikki vastaukset ja merkitsivät kuvaavat sanat ja sanonnat. Näistä sanoista muodostui koodit, joiden pohjalta vastaukset luokiteltiin. Näin tunnistettiin teemat, jotka refleктоivat syöpähoitajien uskomuksiin ja arvoihin organisaatiokäytännöistä, joilla on vaikutusta hoitajien houkuttelemisessa ja pitämisessä organisaation palveluksessa	Työpaikan houkuttavuuteen vaikuttavat neljä eri teemaa: syöpätautien tunnistaminen omana erikoisalanaan, hiljaisen tiedon riittämättömyys, työn tuottama tyytyväisyys sekä työntekijän ja työympäristön välinen riippuvuus-suhde. Organisaation investointi alkoi hyvin toteutetulla perehdytyksellä ja jatkuvalla mentoroinnilla.	Perehdytyksen vaikutukset

Kirjallisuuskatsaustaulukko

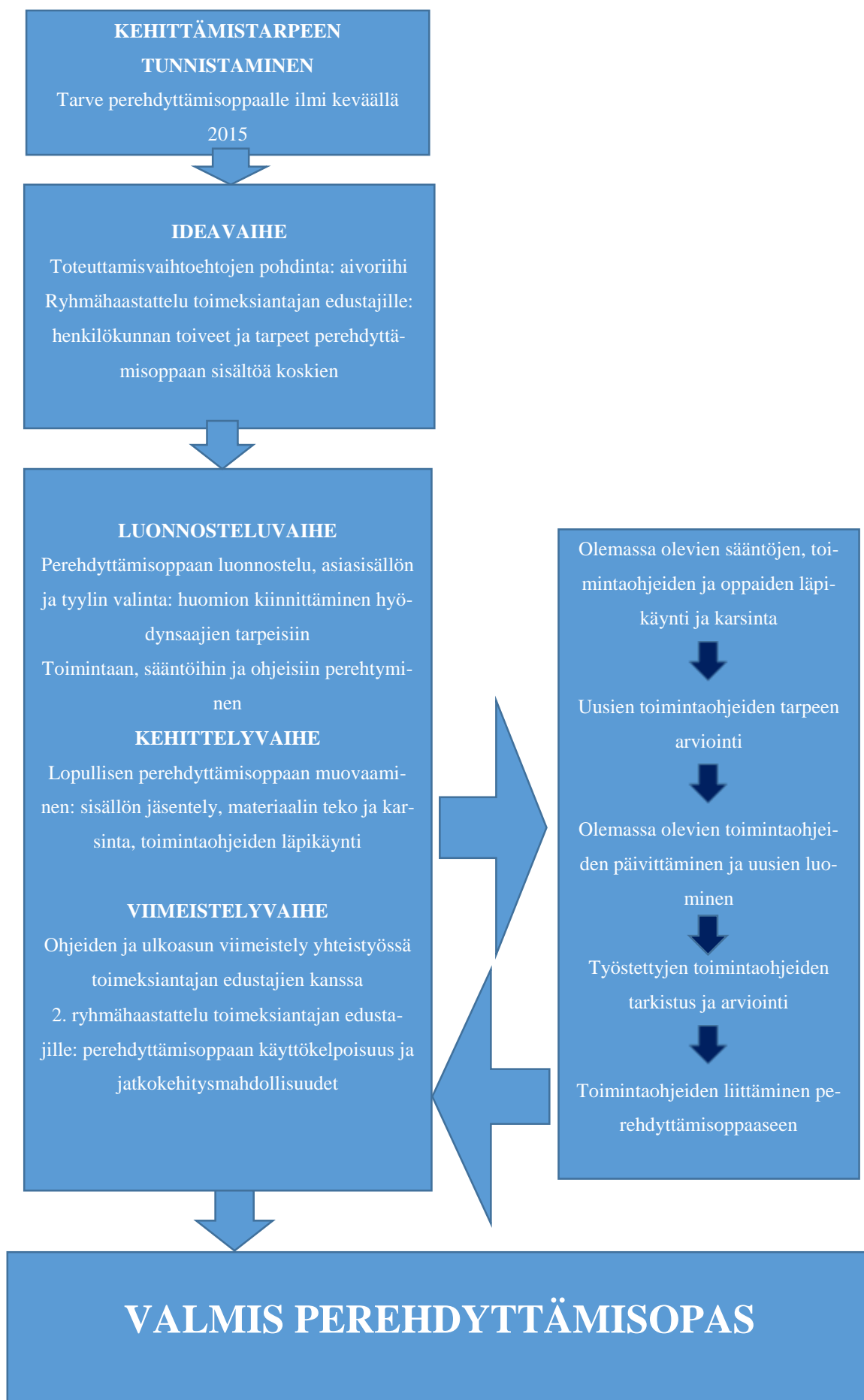
<p>Brakovich Betsy and Bonham Elizabeth 2012. Solving the Retention Puzzle: Let's Begin with Nursing Orientation</p>	<p>Perehdyttäminen: voidaanko sillä vaikuttaa työssä pysymiseen, työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen.</p>	<p>Kyselytutkimus, 169 vastavalmistunutta sairaanhoitajaa, joista 157 vastasi.</p> <p>Analysointimenetelmää ei kuvattu tutkimuksessa.</p>	<p>Esimiehet pyrkivät vaikuttamaan työssä pysymiseen luomalla terveen työympäristön, hoitajia sitoututetaan yksikköön varmistamalla tarpeita vastaava perehdytys. Perehdytysohjelman avulla voitaisiin mahdollisesti vaikuttaa työssä pysymiseen ja työtyytyväisyyteen, edistää sitoutumista työnantajaan, alentaa terveydenhuollon kustannuksia ja parantaa potilaiden hoitotuloksia ja turvallisuutta.</p>	<p>Perehdytyksen vaikutukset</p>
<p>Koskue, Sari 2008. Sairaanhoitajien perehdytys kirurgisilla vuodeosastoilla – sairaanhoitajien näkökulma</p>	<p>Sairaanhoitajien toteutunut perehdytys, mielipide perehdytyksen kehittämiseksi alueista</p>	<p>Kvantitatiivinen tutkimus, HYKS:n operatiivisen tulosalueen sairaanhoitajat, jotka työskennelleet työyksikössään 3kk-2vuotta. Aineistonkeräysmenetelmänä kysely, joka lähetetty 76 sairaanhoitajalle, joista 41 vastasi (56%).Analysoitu tilastollisesti, tulokset esitetty frekvenssi- ja prosenttijakaumina sekä keskiarvoina ja keskihajontoina. Avoimet kysymykset analysoitu induktiivisella sisällönanalyysimenetelmällä.</p>	<p>Parhaiten perehdytys toteutunut hoito-ohjelmien hallinnan ja toteutuksen sekä potilaan tilan diagnosoinnin ja tarkkailun osalta. Hyvänä koettu työyhteisön tapa auttaa ja tukea perehtyjää sekä perehdyttäjän ominaisuudet. Kehittämiskohteina perehdyttämisen resurssointi ja sisällön kehittäminen ja yksilöllistäminen sekä perehdyttäjän ominaisuudet</p>	<p>Mitä hyvää ja mitä huonoa perehdyttämisessä?</p>

Kirjallisuuskatsaustaulukko

Lahti, Tuula 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Pro Gradu-tutkielma	Sairaanhoidajien kokemus vuodeosastoilla järjestetystä perehdytyksestä	Kvantitatiivinen tutkimus, kyselytutkimus HUS:n Helsingin sisätautien ja kirurgisten vuodeosastojen sairaanhoidajille. 100 sairaanhoidajaa josta 66 vastasi kyselyyn (66%). Analyysimenetelminä frekvenssi- ja prosenttijaumat, ristiintaulukointi, korrelaatio, T-testi ja varianssianalyysi. Tulokset kuvattu keskiarvoina ja keskihajontoina.	Vakituisessa työsuhteessa olevat sairaanhoidajat sitoutu-neempia työyhteisöön ja tyytyväisempiä perehdytykseen kuin määräaikaisessa työsuhteessa olevat. Perehdytysaika usein lyhyt ja tietoa ei saatu tarpeeksi.	Sairaanhoidajien kokemukset perehdyttämisestä
Sairanen, Sinikka 2004. Mentorointi ammatillisen osaamisen kehittämisen menetelmänä hoitotyössä – mentoreiden ja aktoreiden näkemyksiä	Sairaanhoidajien ja osastonhoitajien näkemyksiä mentoroinnista hoitotyössä ammatillisen osaamisen kehittämisen näkökulmasta.	8 aktoria ja 8 mentoria, joista kolme osastonhoitajaparia ja viisi sairaanhoidajaparia. Aineistonkeruumenetelmä puolistrukturoitu teemahaastattelu. Tutkimusaineisto käsitelty induktiivisella sisällön analyysillä.	Mentorointikeskustelujen aiheet sijoittuivat monille ammatillisen osaamisen alueille, keskusteluteemoihin vaikuttivat aktorin tarpeet ja ajan-kohtaisuus. Mentoroinnin koettiin välittävän kokemuksellista, eettistä, käytännöllistä ja teoreettista osaamista. Hiljaisen tiedon välittyminen koettiin merkittäväksi. Tuki ja työssä jaksaminen tärkeitä mentoroinnin hyötyjä. Mentorointi myös nopeutti työntekijän osaamista ja työyhteisöön sitoutumista.	Perehdytyksen vaikutukset
Salonen, Anne 2004. Mentorointi ja sairaanhoidajien ammatillinen pätevyys	Miten sairaanhoidajat kokivat mentorointisuhteensa ja ammatillisen pätevyytensä sekä taustamuuttujien yhteys näihin	Tutkimusaineisto kerätty kyselylomakkeella 235 sairaanhoidajalta, joista vastanneita 147 (63%)	Sairaanhoidajien arviot perehdytys-suhteesta sekä perehdytyksestä kokonaisuudessaan tyydyttävää tasoa	Sairaanhoidajien kokemukset perehdyttämisestä

Perehdyttämisen vaiheet

Ennen rekrytointia	Perehdyttämisen valmistelu alkaa: tulevien tehtävien vaatimusten ja tarvittavan osaamisen kartoittaminen, millaista henkilöä haetaan
Rekrytointivaiheessa	Hakijoille selkeä tieto työyhteisön, tehtävän ja organisaation vaatimuksista ja erityispiirteistä, organisaatiolle tietoa hakijoista
Ennen töihin tuloa	Perehdytyksen suuntaaminen ja painotus sen mukaan, millaiseen tehtävään henkilö tulossa, tulokkaalle tarvittaessa tietoa häntä askarruttavista asioista, tieto siitä, kuka vastassa
Vastaanotto	Ensivaikutelma koko työyhteisöstä – hyvä alku kantaa pitkälle! Tärkeää on saada tulokas tuntemaan itsensä tervetulleeksi
Ensimmäinen päivä	Kiireellisimpien käytännön asioiden hoito: avaimet, kulukuluvat, käytännöt, työpisteet, työtilojen ja työtoverien esittely
Ensimmäinen viikko	Tulokkaan on tärkeää päästä kiinni työhön: kokonaiskuvan luominen uudesta työstä ja työyhteisöstä. Tiedot, joilla pääsee työn alkuun. Uuden työntekijän osaamisen ja aiemman kokemuksen selvittäminen: henkilökohtainen perehdyttämissuunnitelma
Ensimmäinen kuukausi	Tuottavaan työhön ja työyhteisön toimintakulttuuriin kiinni pääseminen, perehtyjän omien näkemysien esiintuominen. Päävastuu perehtymisestä siirtyy hiljalleen perehtyjälle itselle. Palautekeskustelu 1 – 2 kk työn aloittamisesta.
Koeajan kuluessa	Perehtyjällä riittävä tieto työtehtävistään sekä tieto siitä, kuinka lisätietoa on mahdollista hankkia. Perehtyjä otettu työyhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi, perehtyminen jatkuu tarpeen tai erillisen suunnitelman mukaan
Työsuhteen päättyessä	Palautteen pyytäminen työntekijältä, kuinka perehdytys onnistunut?



Ryhmähaastattelu 1: Perehdyttämisooppaan sisältö – henkilökunnan toiveet ja tarpeet	Ryhmähaastattelu 2: Valmiin perehdyttämisooppaan arviointi ja jatkokehitysmahdollisuudet
<p>Perehdyttämisooppaan asiasisältö:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ohjeistus kuolemantapaustilanteeseen • ohjeistus uuden asiakkaan vastaanottotilanteeseen • opiskelijakäytännöt • ei tilojen esittelyä • palveltava opiskelijoiden sekä uusien ja vanhojen työntekijöiden tarpeita <p>Perehdyttämisooppaan ulkoasu ja tyyli:</p> <ul style="list-style-type: none"> • selkeä • helppolukuinen • ei liikaa tekstiä, optimaalinen pituus noin 30 sivua 	<p>Perehdyttämisooppaan arviointi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • käytettävyys hyvä, palvelee kaikkia hyödynsajia (opiskelijat, uudet ja vanhat työntekijät) • selkeä ja helppolukuinen, teksti helposti ymmärrettävää ja asiallista • sisältö vastaa tarpeita, olennaiset asiat kuvattu riittävän laajasti • tietoa ja ohjeita riittävästi • sisällön jaottelu selkeä • sähköinen muoto helpottaa päivittämistä <p>Jatkokehitysideat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • päihdetyössä käytettävien menetelmien esittely (esimerkiksi motivoiva haastattelu) • muutoksen vaihemalli • perehdyttämisooppa ja toimintaohjeet tukiasumiseen

SISÄLTÖ

YLEISTÄ

HENKILÖSTÖASIAKAS PÄHKINÄNKUORESSA

OPISKELIJAT

TYÖTEHTÄVÄT

ASUNTOLA

PÄIVÄKESKUS

TUKIASUNNOT

JALKAUTUVA TYÖ

KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA

KOKEMUSASIANAJAJA

YHDYSKUNTAPALVELUS JA PANTARANGAISTUS

LÄÄKEHOITO, LÄÄKEHOIDON KÄYTÄNNÖT, AVOKATKAISU

UHKAAVAT TILANTEET

TAPATURMAT JA KUOLEMANTAPAUKSET

TIIMIT JA KOKOUKSET

TILASTOINTI, KIRJAUS, LABORATORIOPYYNNÖT

KASSAT, MAKSUT JA MAKSUSELVITYKSET

VUOSIRAPORTIT

OMAVALVONTASUUNNITELMA JA PELASTUSSUUNNITELMA

VASTUUALUEET

YHTEISTYÖKUMPPANIT

MITÄ LOMAKKEITA TARVITSEN

KANSIOT

