

Saimaan ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta  
Hoitotyö  
Terveystenhoitotyö

Tuuli Leikas ja Tero Satomaa

## **Terveysalan opiskelijoiden perehdytyskortti**

Opinnäytetyö 2016

## Tiivistelmä

Tuuli Leikas ja Tero Satomaa

Terveysalan opiskelijoiden perehdytyskortti, 24 sivua, 1 liite

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta

Hoitotyön koulutusohjelma

Terveydenhoitotyö

Opinnäytetyö 2016

Ohjaajat: Yliopettaja Anja Liimatainen, Saimaan ammattikorkeakoulu, Henkilöstön kehittämispäällikkö Suvi Tolonen, Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri (Eksote)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli koota perehdytyskortti Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirissä (Eksote) harjoittelunsa suorittaville terveysalan opiskelijoille. Tavoitteena oli tukea ja yhtenäistää opiskelijoiden saamaa perehdytystä ja edistää heidän oppimistaan. Perehdytyskorttia pystytään hyödyntämään myös perehdytyksen suunnittelussa ja toteutuksen seurannassa. Opinnäytetyö oli työelämälähtöinen ja aihe saatiin Eksoten kehittämiskoordinaattorilta.

Työssä selvitettiin mitä hyvään perehdytykseen kuuluu, ja mitkä ovat hyvän perehdytyksen merkitykset. Tarvittavat tiedot kerättiin kirjallisuudesta, internetjulkaisuista sekä olemassa olevista materiaaleista, kuten erilaisista perehdytyskorkeista ja -listoista benchmarking-menetelmää hyödyntäen. Opinnäytetyön tuotos, opiskelijoiden perehdytyskortti, tehtiin yhteistyössä Eksoten kanssa. Perehdytyskortin ulkoasua ja sisältöä tehdessä otettiin huomioon perehdytyskortin käyttötarkoitus. Perehdytyskortti muokattiin sen lopulliseen muotoon asiantuntijapalautteen avulla ja annettiin Eksoten käyttöön.

Jatkossa perehdytyskorttia voi kehittää sosiaalialan opiskelijoiden tai tietyn työyksikön tarpeisiin sopivaksi. Myös perehdytyskortin käyttökokemuksia ja toimivuutta käytännössä voidaan tutkia.

Asiasanat: perehdytys, perehdytyskortti, terveysalan opiskelija

## **Abstract**

Tuuli Leikas & Tero Satomaa

Induction card for health care students, 24 pages, 1 appendix

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Services Lappeenranta

Degree of Programme in Public Health Nursing

Bachelor's Thesis 2016

Instructors: Principal Lecturer Anja Liimatainen, Saimaa University of Applied Sciences, HRD manager Suvi Tolonen, South Karelia Social and Health Care District (Eksote)

The purpose of this thesis project was to create an induction card for health care students who do their clinical practice at the South Karelia Social and Health Care District (Eksote). The goal was to support and unify the induction for the students and encourage their learning. The induction card was also designed for use in the planning and monitoring of the execution of induction

Information about induction was gathered from different sources including literature, internet publications and existing induction materials such as induction cards and lists. The outcome from the thesis project was developed in co-operation with Eksote. In the process of creating the induction card, the benchmarking method was utilized. The intended use of the induction card was paid attention to when preparing its format and content. The induction card was developed in to its final form using the feedback received from specialists. The induction card was given to Eksote for their uses.

In the future, the induction card can be further developed for use with social care students or the needs of a particular working unit. Also, user experience with the induction card and its performance in practice can be investigated.

Keywords: induction, induction card, health care student

## Sisällys

1	Johdanto.....	5
2	Perehdytys.....	6
2.1	Perehdytyksen määrittely.....	6
2.2	Perehdytyksen merkitys.....	6
2.3	Perehdytyksen suunnittelu.....	9
2.4	Perehdytyskortti.....	11
3	Toimintaympäristön kuvaus.....	11
3.1	Toimeksiantaja.....	11
3.2	Terveysala.....	12
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite.....	13
5	Perehdytyskortin laatiminen.....	14
5.1	Perehdytyskortin suunnittelu.....	14
5.2	Perehdytyskortin kokoaminen.....	14
5.3	Perehdytyskortin muokkaaminen.....	16
6	Pohdinta.....	17
6.1	Opinnäytetyön prosessin arviointia.....	17
6.2	Luotettavuus ja eettiset näkökohdat.....	19
6.3	Oma ammatillinen kasvu.....	20
6.4	Kehittämissuhteet.....	20
	Taulukot.....	22
	Kuvat.....	22
	Lähteet.....	23

### Liitteet

- Liite 1 Opiskelijoiden perehdytyskortti

# 1 Johdanto

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on koota Etelä-Karjalan sosi-aali- ja terveystieteiden (Eksote) harjoittelunsa suorittaville terveysalan opiskeli-joille perehdytyskortti. Perehdytyskortin tavoitteena on yhtenäistää ja tukea opiske-lijoiden saamaa perehdytystä sekä edistää heidän oppimistaan. Terveysalan opiskelijoilla tarkoitamme sairaanhoitaja-, terveydenhoitaja- ja ensihoitajaopiske-lijoina. Aihe sai alkunsa työelämän tarpeesta ja sen esitti Eksoten kehittämissuun-nittelija. Eksotessa toteutetaan perehdytystä yksikkökohtaisesti, eli yhtenäistä perehdytysrunkoa ei ole (Hakoma 2016a).

Harjoittelut ovat osa opiskelijoiden koulutusta ja niiden tavoitteena on ammatilli-sen osaamisen lisääminen (Mykrä 2007; Valtioneuvoston asetus ammattikorkea-kouluista 1129/2014). Ammattikorkeakoulussa suoritetaan 180, 210, 240 tai 270 opintopisteen laajuisia tutkintoja, joista vähintään 30 opintopistettä koostuu työ-harjoittelusta (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014). Sai-maan ammattikorkeakoulusta valmistuvat terveysalanopiskelijat suorittavat työ-harjoittelua 46–85 opintopistettä tutkinnosta riippuen (Saimaan ammattikorkea-koulun SoleOPS 2015). Toisella asteella suoritettava terveysalan perustutkinto on laajuudeltaan 180 osaamispistettä (Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 1998/630), josta vähintään 30 osaamispistettä on työssäoppimista (Valtioneuvos-ton asetus ammatillisesta peruskoulutuksesta 1998/811).

Hyvän perehdytyksen avulla työharjoittelujaksolla tapahtuvasta oppimisesta tu-lee tehokkaampaa ja siihen käytetty aika lyhenee (Penttinen & Mäntynen 2009, 3). Tällä tavoin harjoittelujakso saadaan alkuun nopeammin ja tehokasta harjoit-teluaikaa jää enemmän (Surakka 2009, 56). Perehdytyskortti tukee ja tehostaa oppimista sekä helpottaa asioiden muistamista ja mieleen painamista (Kangas & Hämäläinen 2007, 10–17).

## **2 Perehdytys**

### **2.1 Perehdytyksen määrittely**

Perehdyttäminen on lakisääteistä toimintaa ja sillä tarkoitetaan perehdytettävän kokonaisvaltaisen osaamisen, työyhteisön ja -ympäristön kehittämiseen käytettäviä toimenpiteitä sekä tukemista, joilla perehdytettävä saadaan selviytymään työssään itsenäisesti, ja jonka avulla hän pääsee työhön, työyhteisöön ja organisaatioon sisälle. Perehdyttämistä voidaankin pitää kokonaisuutena, joka kattaa alku- ja yleisperehdyttämisen sekä työnopastuksen. (Kupias & Peltola 2009, 18–19; Työturvallisuuskeskus 2016.)

Työturvallisuuslaissa määrätään perehdyttämisestä ja lakia sovelletaan opiskelijoiden työhön koulutuksen yhteydessä (Työturvallisuuslaki 2002/738). Opiskelijoilla on oikeus perehdytykseen, kuten kenellä tahansa työntekijällä ja heidän oikeuksiinsa kuuluu myös fyysisesti ja psyykkisesti turvallinen oppimisympäristö (Mykrä 2007, 14–15). Työsuojelulainsäädännöllä pyritäänkin suojelemaan työntekijän fyysistä ja psyykkistä terveyttä (Sosiaali ja terveystieteiden ministeriö 2016).

Perehdytys on prosessi, jonka tulisi sisältää työyksikön toimintamallit, arvot, ohjeet, periaatteet sekä kuvaukset työtehtävistä samalla huomioiden perehdytettävä yksilönä (Surakka 2009, 73). Kun työntekijä on omaksunut opitut asiat kokonaisuutena, ja kun hän tiedostaa niiden väliset yhteydet, perehdytystä voidaan pitää onnistuneena. Tällöin perehdytettävällä on valmiudet soveltaa tietotaitoaan muuttuvassa työympäristössä. Hän tuntee työyhteisön toimintaan liittyvät yleisperiaatteet ja hänellä on varmuus toimia aktiivisesti. Lisäksi hän ottaa omatoimisesti asioista selvää kehittäen omaa osaamistaan. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

### **2.2 Perehdytyksen merkitys**

Lepistö (2004) käsittelee teoksessaan yhtenä osana perehdyttämistä. Perehdyttämisen hyödyt ovat laaja-alaisia ja niitä voidaan tarkastella muun muassa työntekijän, esimiehen sekä työpaikan näkökulmasta. Vaikka hyödyt voidaan nähdä eri aspekteista, ne ovat lopulta yhteisiä näkökulmasta riippumatta. (Lepistö 2004, 56.)

Hyvin toteutetun perehdytyksen yhtenä hyötynä voidaan nähdä oppimisen tehostuminen. Oppimisen tehostuessa siihen käytetty aika vähenee, ja perehdytettävä on valmis itsenäiseen työhön nopeammin. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.) Itsenäiseen työhön kykenevän perehdytettävän hyöty näkyy koko työyhteisössä (Österberg 2009, 101).

Työntekijöiden rohkeus, joustavuus ja henkinen kestävyys sekä kyky toimia paineen alla vaikuttavat uusien toimintatapojen löytämiseen ja uskallukseen toimia itsenäisesti (Surakka 2009, 65). Halua ja kykyä itsenäiseen vastuunottoon ja aktiivisuuteen tarvitaan työelämässä tapahtuvien muutosten vuoksi, yhteistyötä muiden työyhteisöjen kanssa unohtamatta. Perehdytettävää kannustetaan omatoimisuuteen ja itsenäiseen työskentelyyn, jolloin hän osaa tilanteen vaatiessa muuttaa sekä kehittää uusia toimintatapoja työelämän vaatimalla tavalla. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

Työntekijän hyvinvoinnista on kannattavaa pitää huolta (Surakka 2009, 101–102). Tärkeinä asioina työntekijän hyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kannalta voidaan pitää oppimista, osaamista, omien taitojen osoittamista ja ammattitaitoa. Lisäksi hallinnan tunne sekä työympäristön ja työtehtävien tunteminen vähentävät psyykkistä kuormitusta ja tapaturmariskejä. Nämä nähdään työn sujuvuutena ja palvelun laadun lisääntymisenä, joka luo perehdytettävälle sekä asiakkaalle myönteistä yrityskuvaa. Työntekijöiden hyvästä osaamisesta ja ammattitaidosta hyötyvätkin yritys, mutta myös asiakas. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3-4.)

Perehdytyksen avulla perehdytettävä oppii tuntemaan ja tunnistamaan työhön liittyviä vaaratekijöitä, jolloin hän kykenee toimimaan työpaikallaan työturvariskit ja vaaratekijät huomioiden. Tämä johtaa tapaturmien vähenemiseen. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3-4.) Lisäksi perehdytettävä oppii tekemään työtehtävänsä oikein, mikä näkyy virheiden vähentymisellä. Myös virheiden korjaamiseen käytetty aika (Österberg 2009, 101) sekä korjauksesta aiheutuneet kustannukset vähenevät (Kangas & Hämäläinen 2007, 5).

Kustannuksia voidaan vähentää myös vaikuttamalla työntekijöiden poissaoloihin ja vaihtuvuuteen. Päätökseen jäädä työpaikalle vaikuttaa yrityksestä saatu ensi-

vaikutelma, joka parhaimmillaan vahvistaa työntekijän työmotivaatiota ja pahimmillaan laskee sitä. (Kangas & Hämäläinen 2007, 4-5.) Perehdyttämisellä pystytäänkin vaikuttamaan työntekijän sitoutumiseen uuteen ympäristöön, siellä viihtymiseen sekä hänen kykyynsä omaksua uusia toimintatapoja. Huonosti toteutettu perehdytys voi johtaa jopa huolella työhön valitun työntekijän menettämiseen. (Honkaniemi, Junnila, Poskiparta, Rintala-Rasmus & Sandberg 2007, 154.) Hyvä perehdytys nähdäänkin osana rekrytointia (Vahla 2008, 38; Surakka 2009, 56; Agge 2008, 3). Terveysalan opiskelijat suorittavat ammatilliset harjoittelut terveydenhuollon eri alueilla, eli tulevilla työpaikoillaan. Osa opiskelijoista hakeutuu töihin entisiin harjoittelupaikkoihin. Työyhteisö pystyy toimimaan rekrytoinnin hyväksi vaikuttamalla opiskelijaan harjoittelun aikana. (Surakka 2009, 56,78.) Perehdytyksen hyödyt ovat moninaiset ja niitä kuvataan Taulukossa 1 eri näkökulmista tarkasteltuna.



Näkökulma	Hyödyt
<b>Perehdytettävä</b>	<p>Varmuuden lisääntyminen</p> <p>Työyhteisöön sopeutumisen ja työssä toimimisen helpottuminen</p> <p>Työn tekemisen oikein oppiminen ja sen sujuvuus</p> <p>Ammattitaidon ja työtä kohtaan olevan mielenkiinnon lisääntyminen</p> <p>Ammatti-identiteetin vahvistuminen</p>
<b>Asiakas</b>	Laadukas palvelu
<b>Esimies</b>	<p>Ajan säästyminen</p> <p>Tulokas opitaan tuntemaan nopeammin → vuorovaikutuksen parantuminen → työongelmien ratkaisun helpottuminen</p>
<b>Organisaatio</b>	<p>Työn laadun ja tulosten paraneminen</p> <p>Kustannusten väheneminen tapaturmien, virheiden sekä onnettomuuksien, poissaolojen ja työntekijöiden vaihtuvuuden vähentyessä</p> <p>Myönteinen yrityskuva</p>

Taulukko 1. Perehdytyksen hyödyt eri näkökulmista tarkasteltuina

### 2.3 Perehdytyksen suunnittelu

Suunnittelu on tulevaisuuteen vaikuttavaa toimintaa. Sillä tarkoitetaan jonkin asian, kuten perehdytyksen, pohtimista tietoisesti sekä tavoitteellisesti jo ennalta. Sen avulla toiminnasta saadaan johdonmukaista ja tehokasta. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6.)

Yritysten tulee laatia perehdytysuunnitelma, jota kehitetään jatkuvasti työyhteisössä tapahtuvan avoimen ja kannustavan keskustelun avulla. Perehdytysuunnitelman lisäksi jokainen perehdytykseen osallistuva suunnittelee, miten perehdytys käytännössä toteutuu heidän osaltaan. Sen voi aloittaa selvittämällä itselleen keitä, miksi ja miten perehdyttää ja opastaa. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.) Myös perehdytettävä voi osallistua suunnitelman tekoon, sillä hänet nähdään

perehdytysprosessin aktiivisena jäsenenä, joka on vastuussa omasta oppimisestaan (Kupias & Peltola 2009, 47, 59).

Perehdytystä suunniteltaessa tulee ottaa huomioon, miten ja millaisilla toimenpiteillä sekä millaisella tuella perehdytettävää on parhaita perehdyttää. (Kupias & Peltola 2007, 86). Perehdytettävä huomioidaan yksilönä. Tärkeänä osa-alueena perehdytyksessä ja sen suunnittelussa voidaankin pitää perehdytettävän tuntemista. Kun perehdyttäjä ja perehdytettävä oppivat tuntemaan toistensa luonteen, aikaisemman tietoperustan sekä luontevimman oppimistyylin, on perehdytyksen suunnittelu helpompaa ja sen toteutus tarpeen mukaista. (Kangas & Hämäläinen 2007, 13; Kupias & Peltola 2009, 120–121.)

Perehdytettävä tulisi siis nähdä yksilöllisenä ihmisenä, jolla on omat luontevimmat tavat oppia asioita. Nämä tavat, eli oppimistyylit, on tärkeä tiedostaa ennen perehdyttämisen aloittamista, jotta oppimisesta saataisiin mahdollisimman tehokasta. Oppimistyyliä valittaessa perehdyttäjän tulisi osata ottaa perehdytettävän erityispiirteet huomioon ja tukea hänen vahvuuksiaan oppimisen tehostumiseksi (Kangas & Hämäläinen 2007, 13). Tällaisina yksilöllisinä piirteinä voidaan pitää perehdytettävän luonnetta, oppimistyyliä ja -tapoja sekä psyykkisiä ja fyysisiä ominaisuuksia. (Kangas & Hämäläinen 2007, 13; Kupias & Peltola 2009, 120–121.) Eri oppimistyyliä voidaan hahmottaa muun muassa neuro-lingvistinen-prosessointi-mallilla eli NLP-mallilla (Suomen NLP-yhdistys 2011), joka jäsentää oppimistyylit oppimiseen käytettyjen aistien avulla. NLP-mallin mukaiset oppimistyylit ovat visuaalinen, kinesteettinen sekä auditiivinen. Visuaalisen oppimistyylin omaava henkilö tarvitsee oppimisen tueksi kuvia ja kaavioita, kun taas kinesteettinen liikkumista ja konkreettista tekemistä. Auditiivinen oppija tarvitsee oppiakseen loogista etenemistä ja puhetta. (Kupias & Peltola 2009, 120–121.) Voidaan siis sanoa, että perehdytys tulisi suunnitella yksilöllisesti, perehdytettävän tarpeita ja tavoitteita vastaavaksi.

Myös resurssien, nykytilan ja organisaation toimintatapojen huomioiminen perehdyttämisessä ovat tärkeä osa suunnittelua (Kupias & Peltola 2009, 87). Perehdyttämiseen käytössä oleva aika, käytettävät oheismateriaalit sekä varasuunnitelmat olisikin hyvä huomioida. Lisäksi perehdytysuunnitelmassa esitetään op-

pimisen seuranta- ja arviointimenetelmiä, joita ovat muun muassa perehdytettävän ja perehdyttäjän välillä käytävät keskustelut. Tällaisia keskusteluja ovat seuranta-, arviointi- tai kehityskeskustelut ja niiden tukena voidaan käyttää tarkistuslistoja. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6-7, 17.)

## **2.4 Perehdytyskortti**

Perehdytyksessä oppimisen tukena ja tehostamisen apuna käytetyillä oheismateriaaleilla tarkoitetaan muun muassa erilaisia tarkistuslistoja (Kangas & Hämäläinen 2007, 10). Opinnäytetyömme tuotosta voidaan pitää tällaisena perehdytyksen apuvälineenä.

Erilaisten oheismateriaalien, kuten tarkistuslistojen käytöllä voidaan tukea ja tehostaa oppimista sekä asioiden muistamista ja mieleen painamista. Ne auttavat käymään perehdytyksessä huomioitavat asiat läpi ja niiden avulla voidaan varmistaa perehdytyksen onnistumista sekä toteutumista. Esimerkkinä tarkistuslistasta voidaan pitää muistilistaa, joka on hyvä apuväline esimerkiksi lyhytaikaista sijaista perehdyttäessä. Muistilistaa voidaan laajentaa tilanteen mukaan. Erilaisia tarkistus- ja muistilistoja voidaan myös käyttää dokumenttina perehdytyksen toteutumisesta. (Kangas & Hämäläinen 2007, 10–17.)

Koko työyhteisön osallistuminen perehdytykseen vaikuttaa perehdytettävän oppimiseen (Kupias ja Peltola 2009, 76). Mykrä (2007) listaa teoksessaan opiskelijan perehdyttämisessä käytettäviä keinoja, joista nostamme esiin keskustelut ja työn tekemisen eri henkilöiden kanssa. Useiden eri henkilöiden osallistuminen perehdyttämiseen helpottuu perehdyttämislistan avulla, sillä siitä pystytään tarkastamaan jo kertaalleen opittuja asioita (Mykrä 2007, 14).

## **3 Toimintaympäristön kuvaus**

### **3.1 Toimeksiantaja**

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden eli Eksote, joka sisältää Etelä-Karjalan sairaanhoitopiirin ja erityishuoltopiirin. Eksoteen kuuluu yhdeksän kuntaa, jotka ovat Lappeenranta, Lemi, Luumäki, Imatra, Parikkala, Rautjärvi, Ruokolahti, Taipalsaari sekä Savitaipale. (Eksote 2016a.)

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden tuottaa hyvinvointia, terveyttä ja toimintakykyä edistäviä perhe-, terveys- ja sosiaali- sekä vanhustenpalveluja. Eksote tuottaa lisäksi erilaisia palveluita, joita ovat suun terveydenhuolto, avoterveydenhuolto, mielenterveys- ja päihdepalvelut, kuvantamispalvelut, laboratoriopalvelut, kuntoutuskeskus, lääkehuolto, sairaalapalvelut, perhepalvelut, aikuisten sosiaalipalvelut ja vammaispalvelut sekä vanhustenpalvelut. (Eksote 2016a.)

Perehdytys on toimintaa, jota kannattaa suunnitella ja toteuttaa huolellisesti (Kuntatyönantajat 2011). Eksotella jokainen yksikkö toteuttaa perehdytyksen parhaaksi katsomallaan tavalla, mutta varsinaista yhtenäistä perehdytysrunkoa ei ole. Tähän poikkeuksena on Eksotelle harjoitteluun lähteille opiskelijoille järjestettävä yhtenäinen perehdytystilaisuus. (Hakoma 2016a.) Osa yksiköistä tarjoaa eri aiheita koskevia perehdytysluentoja muun muassa leikkaussalin, päiväkirurgian, päivystyksen ja teho-osaston henkilökunnan kanssa (Kaarlehto 2016.) Lisäksi yksiköissä on perehdytyskansioita, joiden päivittämisestä ja ylläpidosta vastaavat nimetyt vastuuhenkilöt. Nämä henkilöt valikoituvat tehtävään oman mielenkiinnon ja mahdollisen koulutuksen perusteella. (Hakoma 2016a.)

Perehdytyksen kehittämisen apuna Eksote käyttää harjoittelujaksopalautetta, jota kerätään CLES-kyselyn avulla (Hakoma 2016b). Clinical learning environment and supervision eli CLES on Mikko Saarikosken kehittämä palautekysely (Saarikoski 2002). Kyselyssä on kaksi kohtaa, jotka käsittelevät perehtymisen toteutumista työyksikössä sekä koulussa. Palautekyselyn avulla kerätään tietoa opiskelijaohjauksen laadusta. Saadun palautteen perusteella pyritään kehittämään opiskelijaohjausta. (Eksote 2016b.)

### **3.2 Terveysala**

Terveydenhuoltoalan ammatteihin saadaan koulutusta toisen asteen oppilaitoksissa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016) sekä ammattikorkeakouluissa (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014). Terveysalan ammattikorkeakoulututkintoja ovat apuvälineteknikko, bioanalyttikko, ensihoitaja, fysioterapeutti, hammasteknikko, jalkaterapeutti, kuntoutuksen ohjaaja, kättilö, optometristi, osteopaatti, röntgenhoitaja, sairaanhoitaja, suuhygienisti, terveydenhoitaja sekä toimintaterapeutti (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista

1129/2014). Terveysalan perustutkintona on lähihoitaja (Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta annetun opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksen liitteen muuttamisesta 863/2015; Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005).

Ammattikorkeakoulututkinnot ovat laajuudeltaan 180, 210, 240 tai 270 opintopistettä. Tutkintoon kuuluvia harjoitteluita kutsutaan ammattitaitoa edistäviksi harjoitteluiksi ja niitä tulee suorittaa vähintään 30 opintopistettä tutkinnon aikana. Yhdessä lukuvuodessa opiskelijan työmäärä on noin 1600 tuntia ja se vastaa 60 opintopistettä. (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014.) Ammatillinen perustutkinto on laajuudeltaan 180 osaamispistettä (Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 1998/630). Tässä perustutkinnossa harjoitteluita kutsutaan työssäoppimiseksi ja niitä tulee suorittaa vähintään 30 osaamispistettä. 60 osaamispistettä vastaa ammatillisessa peruskoulutuksessa vuodessa saavutettua osaamista. (Valtioneuvoston asetus ammatillisesta peruskoulutuksesta 1998/811.)

Tässä opinnäytetyössä terveysalan opiskelijoilla tarkoitetaan sairaanhoitajia, terveydenhoitajia ja ensihoitajia. Opinnäytetyön tuotosta, perehdytyskorttia, voidaan hyödyntää perehdytyksessä myös muissa sosiaali- ja terveysalan harjoitteluissa.

#### **4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli koota perehdytyskortti Eksotella harjoittelunsa suorittaville terveysalan opiskelijoille. Perehdytyskortin tavoitteena on tukea ja yhdenmukaistaa opiskelijoiden perehdytystä sekä edistää heidän oppimistaan. Perehdytyskorttia voidaan myös hyödyntää perehdytyksen suunnittelussa ja sen toteutuksen seurannassa.

Kehittämistehtävinä on:

1. Selvittää, mitä hyvä perehdytys tarkoittaa.
2. Koota opiskelijoiden perehdytyskortti, joka sisältää muistilistan perehdytykseen.

## **5 Perehdytyskortin laatiminen**

### **5.1 Perehdytyskortin suunnittelu**

Opinnäytetyömme on toiminnallinen. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tehdään tuotos, kuten esimerkiksi ohjeistus, tietopaketti tai tapahtuma ja sen suunnittelussa tulee huomioida kohderyhmä. Toimeksiantajan toiveet tuotoksesta tulee selvittää ennen tuotoksen laatimista. (Airaksinen & Vilka 2003, 9, 40, 53) Opinnäytetyössämme konkreettinen tuotos on opiskelijoiden perehdytyskortti, joka koottiin keräämämme teoriatiedon, valmiiden perehdytyskorttien ja -listojen sekä saamamme asiantuntijapalautteen pohjalta.

Kortin suunnittelu aloitettiin yhteistyössä työelämäohjaajan kanssa. Työelämä esitti meille toiveen, että hyödyntäisimme perehdytyskortin tekemisessä Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin opiskelijoiden perehdytyskorttia. Lisäksi perehdytyskortista haluttiin tehdä yleisperehdytystä käsittelevä, jotta sitä pystyttäisiin hyödyntämään mahdollisimman monessa eri työyksikössä. Ulkoasussa tuli käyttää Eksoten värimaailmaa ja logoa, mutta muuten meille annettiin vapaat kädet perehdytyskortin ulkoasuun ja sisältöön liittyen. Saimme itse määritellä kortin käyttöalueen ja kohderyhmän.

Perehdytyskorttia suunniteltaessa huomioimme sen kohderyhmän eli opiskelijat. Halusimme perehdytyskortin olevan selkeä ja realistinen apuväline opiskelijoiden perehdytyksessä. Halusimme myös korostaa opiskelijoiden vastuuta perehdytyksen toteutumisessa. Opiskelijoiden vastuuttaminen perehdytyksen toteutumiseen näkyy perehdytyskortin ohjeistuksessa, jossa muistutamme opiskelijaa olemaan vastuussa perehdytyskortin täyttämisestä. Perehdytyskorttiin ei kerätä perehdyttäjän allekirjoitusta tai muuta todennusta.

### **5.2 Perehdytyskortin kokoaminen**

Ennen perehdytyskortin kokoamista keräsimme ja tutustuimme perehdytystä koskevaan teoriatietoon sekä jo olemassa oleviin perehdytystä koskeviin materiaaleihin. Näitä olivat muun muassa erilaiset perehdytyskortit ja -listat kuten työturvallisuuskeskuksen julkaisema perehdyttämisen tarkistuslista sekä Helsingin

ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriin (HUS) opiskelijoiden perehdytyskortti. Tarkoituksena oli tutustua materiaaleihin ja tunnistaa niistä tekijöitä, joita voisi hyödyntää opinnäytetyömme tuotoksessa. Tällaista vertailukehittämisen eli parastamisen menetelmää kutsutaan nimellä benchmarking (Soste 2016).

Tarkastelimme tuotoksissa käytettyjä värejä ja kuvia sekä tuotosten sisältöä ja yleisilmettä. Perehdytysmateriaaleissa oli käytetty huomiota herättäviä ja kirkkaita värejä. Koimme niiden sekä perehdytyskorteissa käytettyjen kuvien lisäävän perehdytyskortin kiinnostavuutta. Kiinnitimme huomiota perehdytyslistojen ja -korttien tekstiosuuksiin. Hyvin valittu fontti ja sopivan kokoinen teksti olivat perehdytyskortin käytettävyyttä lisääviä tekijöitä. Toisaalta liian pelkistetty malli teki tuotoksesta vähemmän kiinnostavan. Koimmekin, että kuvien, värien ja tekstin käyttö sopivissa määrin luo perehdytyskortille hyvän yleisilmeen ja lisää sen käytettävyyttä. Tutustuimme myös Eksoten internetsivuihin, joilta saimme vinkkejä perehdytyskortin ulkoasua koskien. Otimme myös huomioon perehdytyskortin käyttötarkoituksen ja sisällön kannalta otollisen koon. Pieni kortti kulkee helpommin opiskelijan mukana. Toisaalta perehdytyskortti ei saa olla liian pieni, ettei tekstiosuus tule liian epäselväksi. Päädyimme lopulta A5-kokoiseen malliin, joka koostui kansilehdistä ja sisältöosuudesta.

Aloimme kokoamaan perehdytyskorttia, kun olimme tutustuneet perehdytysmateriaaleihin ja aihetta koskevaan teoriaan. Teimme jaon perehdytyskortin sisältöosuuteen ja kansilehteen. Sisältöosuudessa keskityimme perehdyttämisen sisältöön ja kansilehdestä teimme huomiota herättävän ja miellyttävän käyttäjälle. Koikeilimme kansilehden ulkoasussa eri väri- ja kuvavaihtoehtoja samalla huomioiden perehdytyskortin käytön myös mustavalkoisena tulosteena.

Tuotosta tehdessä tulee huomioida sen kohderyhmä (Airaksinen & Vilka 2003, 40). Opiskelijoiden harjoittelujaksojen pituuden rajallisuuden vuoksi sisältöosuudessa keskityimme perehdytyksen olennaisiin asioihin. Sisältöosuus koostuu opiskelijan perustiedoista sekä perehdytettävistä asioista. Perehdytettävät asiat on koottu pääotsikkoihin, joita ovat Työyksikkö, Potilas/asiakas, Hoitotyö, Lääkehoito sekä Turvallisuus. Ne valikoituivat perehdytystä koskevan teorian sekä olemassa olevien perehdytyslistojen ja -korttien avulla. Peilasimme teoretietoa ja materiaalien sisältöä keskenään ja tähän perustuen valitsimme edellä mainitut

otsakkeet. Tuotoksessa tulee myös miettiä sen luettavuutta, johon vaikuttavat tuotoksen sekä siinä olevien tekstiosuuksien koko (Vilkkä & Airaksinen 2003, 52). Teimme sisältöosuudesta selkeän ja loogisen kokonaisuuden huomioimalla tuotoksessa sen muotoilun ja typografian. Pidimme sisältöosuuden pelkistettynä, sillä kuvien ja värien käyttö voisi viedä huomiota väärään paikkaan huonontaan perehdytyskortin käytettävyyttä.

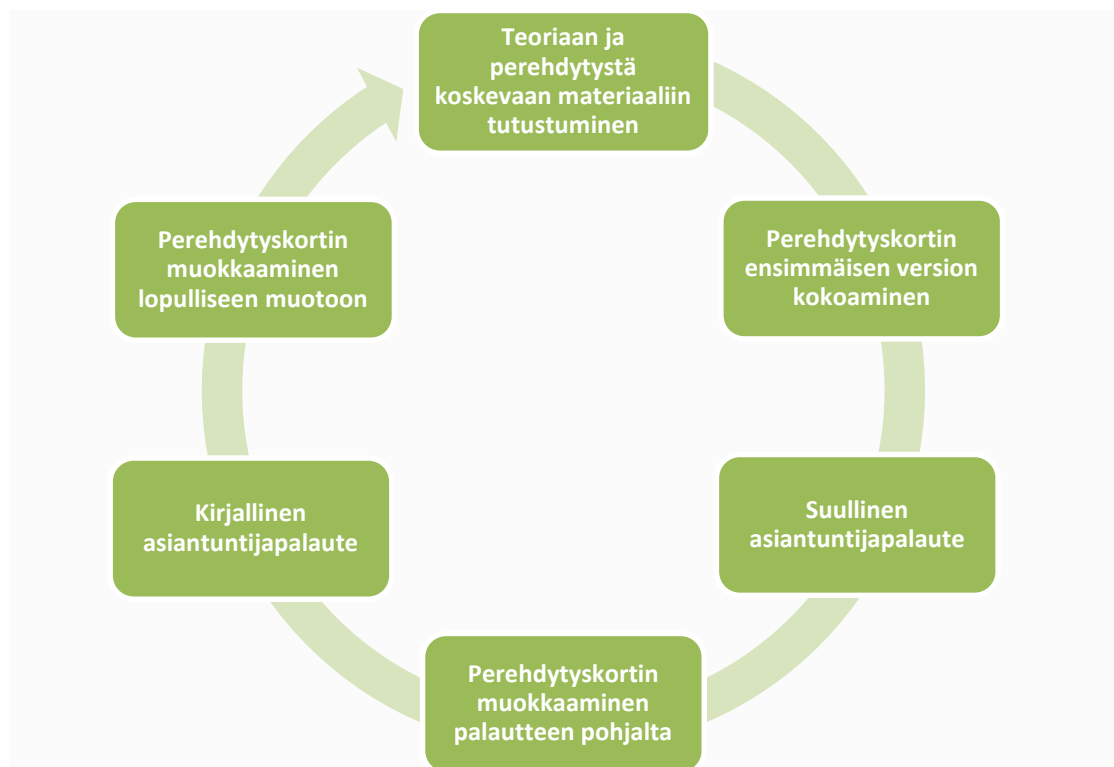
### **5.3 Perehdytyskortin muokkaaminen**

Perehdytyskortin ensimmäisen version valmistuttua sovimme tapaamisen Ekso-ten oppilaitoskoordinaattoreiden kanssa. Tapaamisen yhteydessä keräsimme perehdytyskortista suullista palautetta, jonka pohjalta muokkasimme sitä. Muokattu versio lähetettiin sähköpostitse takaisin oppilaitoskoordinaattoreille kirjallista palautetta varten. Saadun kirjallisen palautteen pohjalta muokkasimme perehdytyskorttia sen lopulliseen muotoon. Palautetta antoi yhteensä kaksi oppilaitoskoordinaattoria.

Palautteen keräämisessä ei käytetty erillistä kyselyrunkoa, vaan oppilaitoskoordinaattorit saivat antaa vapaasti palautetta perehdytyskortista. Palaute käsitteli sekä kortin sisältöä että ulkoasua. Perehdytyskortissa toivottiin kiinnittämään huomiota sisällön oleellisuuteen, yleispätevyyteen sekä loogisuuteen. Kirjoitus- asun ja muotoilun osalta pyydettiin tarkkaavaisuutta väärinymmärrysten vähentämiseksi. Saimme lisäehdotuksia sisältöä koskien. Perehdytyskortin ulko- asuun oltiin pääasiassa tyytyväisiä. Positiivista palautetta saimme muun muassa kortin selkeydestä ja visuaalisesta ilmeestä. Oppilaitoskoordinaattorit toivat esille, että perehdytyskortista on rakentumassa hyvä kokonaisuus, joka tulee tarpeeseen. Lisäksi perehdytyskortin nähtiin olevan hyödynnettävissä uusien työntekijöiden perehdyttämisessä.



Perehdytyskortin kehittämisen taustalla käytimme Salosen (2013) konstruktivistista mallia, jossa työn eri vaiheet etenevät loogisesti. Kuvassa 1 on esitetty perehdytyskortin kehittämisen eri vaiheet. Tuotos tehtiin Microsoft Word- sekä Fresh Paint -ohjelmia hyödyntämällä ja lopuksi se tallennettiin pdf-muotoon. Valmis perehdytyskortti (Liite 1) annettiin Eksoten käyttöön sekä pdf- että word-muodossa.



Kuva 1. Perehdytyskortin muokkaamisen eri vaiheet

## 6 Pohdinta

### 6.1 Opinnäytetyön prosessin arviointia

Opinnäytetyön aiheen idea lähti omasta kiinnostuksestamme perehdytystä kohtaan. Varsinaisen aiheen perehdytyskortista opinnäytetyöllemme saimme Eksoten kehittämissuunnittelijalta. Eksotella ei ollut yhtenäistä perehdytyskorttia, joten työlle oli tarvetta työelämässä. Omat kokemukset perehdytyksestä saivat mielenkiinnon heräämään perehdytyskäytäntöjen kehittämisestä. Koimme aiheen tärkeäksi, ja oma mielenkiintomme aihetta kohtaan säilyi koko opinnäytetyöprosessin ajan. Koimme kuitenkin opinnäytetyöprosessin itsessään haastavaksi.

Opinnäytetyön prosessin haasteellisin osuus oli aiheen rajaaminen. Rajauksessa täytyi ottaa huomioon perehdytyskortin käyttöalue ja kohderyhmä, jotka molemmat ovat laajoja kokonaisuuksia. Käyttöalue rajautui luontevasti Eksoten sisälle, koska Eksote oli työmme toimeksiantaja. Kohderyhmän rajaamisessa oli enemmän vaikeuksia, mutta lopulta päädyimme terveysalan opiskelijoihin. Eksoten toive oli mukaila HUS-perehdytyskorttia, joka kohdentuu terveysalan opiskelijoille. Kohderyhmän rajaamiseen vaikuttivat myös perehdytyksen tavoitteisiin pääsemisen keinot, jotka vaihtelevat eri aloilla. Perehdytyskortin rajaaminen isolle kohderyhmälle, kuten koko sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille, olisi voinut vaikuttaa perehdytyskortin käytettävyyteen. Nämä olivat perusteita rajata perehdytyskortin kohderyhmä yhtenäisemmäksi ja pienemmäksi kuin koko sosiaali- ja terveysala. Terveysalan opiskelijat olivat luonteva valinta, sillä meillä oli tietoa ja kokemusta heidän perehdytyksensä toimintamalleista ja harjoittelupaikoista. Perehdytyskortti sisältää monia yleisiä perehdytyksen aihealueita, joten kohderyhmän rajaus ei poissulje perehdytyskortin käyttöä myös muilla sosiaali- ja terveysaloilla.

Opinnäytetyön raporttiosuuden kirjoittaminen yllätti meidät vaikeudellaan. Vaikka lähteitä löytyi runsaasti, koimme niistä saadun teoratiedon yhdistämisen vaikeaksi. Onnistuimme kuitenkin nostamaan perehdytyksen pääasioita teoriaosuudessa. Perehdytyskortin tekeminen oli helpompaa kuin teorian kirjoittaminen. Syventyminen opinnäytetyön aiheeseen sekä omat käytännön kokemuksemme harjoittelujaksoilta auttoivat perehdytyskortin kokoamisessa. Perehdytyskortti syntyi luontevasti nopeammin kuin olimme aluksi ajatelleet. Tuotoksen kokoaminen oli palkitsevaa, sillä se konkretisoi opinnäytetyön tarkoituksen. Perehdytyskortin tekeminen olikin hyvä vastapaino opinnäytetyön kirjoittamiselle. Valmis perehdytyskortti vastasi käyttötarkoitustaan ja siitä tuli selkeä kokonaisuus.

Opinnäytetyö valmistui ajoissa, vaikka aikataulua jouduttiin muuttamaan useasti. Syynä tähän oli työmotivaatio, jonka löytäminen oli välillä vaikeaa. Ohjaavan opettajan kanssa käydyt tapaamisen lisäsivät motivaatiota ja koimme niistä olevan apua työn etenemisen kannalta. Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan kasvattava kokemus. Työ opetti vastuun ottamista ja pitkäjänteisyyttä. Yllätyimme, kuinka paljon opinnäytetyötä tehdessä on otettava eri tekijöitä huomioon

kuten tarkat aikataulut, säännöt ja käytännöt. Yhteistyö opinnäytetyöparin kanssa toimi koko prosessin ajan ja pidimme tätä erityisen tärkeänä asiana. Voimavarana näimme keskinäisen jatkuvan vuorovaikutuksen sekä samanlaisen ajattelu- ja toimintatavan.

## **6.2 Luotettavuus ja eettiset näkökohdat**

Toimimme eettisesti opinnäytetyötä tehdessämme. Haimme opinnäytetyöllemme Eksoten käytännön mukaan tutkimusluvan. Emme esittäneet toisten töitä omina ja merkitsimme lähteet oikeaoppisesti ja tarkastelimme niitä kriittisesti.

Kokosimme teoriapohjan eri lähdemateriaaleja käyttäen. Lähteitä etsiessä kiinnitimme huomiota niiden luotettavuuteen sekä ajankohtaisuuteen ja pyrimme löytämään tuoreita, enintään 10 vuotta vanhoja lähteitä. Opinnäytetyössä osa lähteistä ei täyttänyt aikavaatimuksiamme. Tarkastelimme lähteitä kriittisesti ja huomioimme tiedon käytettävyyden muita lähteitä hyödyntäen. Aikavaatimuksen ulkopuolelle rajasimme menetelmäkäsikirjat ja lait.

Perehdytyskortin teossa kiinnitimme huomiota eettisyyteen. Huomioimme teki- jän oikeusasiat perehdytyskorttia tehdessämme sekä toimeksiantajan toiveet liit- tyen kortin ulkoasuun. Kaikkiin tuotoksessa esiintyviin kuviin saimme luvan Ek- sotelta. Perehdytyskortin sisältöä muokatessamme käytimme apuna asiantunti- joilta saatua palautetta, mikä lisäsi perehdytyskortin sisällön oikeellisuutta ja luot- tettavuutta. Palautteen anto oli vapaaehtoista ja sovimme sen keräämisen toteu- tuksesta asiantuntijoiden eli oppilaitoskoordinaattoreiden kanssa.

Teimme opinnäytetyön yhdessä, ja työmäärä jakautui tasaisesti. Teoriaosuutta tehdessämme jaoinme työtä. Kirjoitimme itsenäisesti teoriaa ja lopuksi kävimme teoriaosuuden yhdessä läpi samalla sitä täydentäen ja muokaten. Muuten opin- näytetyöraportti kirjoitettiin yhdessä ja työtä koskevista päätöksistä päätettiin yh- teisymmärryksessä. Työn ohessa pohdimme omia kokemuksiamme ja lähtökoh- tiamme perehdytykseen liittyen. Kiinnitimme huomiota siihen, etteivät teoria ja omat kokemukset sekoittuisi keskenään. Tämä oli välillä haastavaa, mutta pi- dimme huolen, että toimme työssä esille vain lähteistä löytyvää tietoa.

### **6.3 Oma ammatillinen kasvu**

Opinnäytetyöprosessi kokonaisuudessaan oli haastava sekä opettavainen. Käsi-tyksemme perehdyttämisestä ja sen merkityksestä on kehittynyt opinnäytetyöprosessin myötä. Uskomme, että tulevaisuudessa tulemme hyödyntämään nyt opittuja taitojamme perehdytykseen liittyen, oli kyse mistä alasta tahansa. Koemme olevamme motivoituneita perehdyttämiseen.

Kupias ja Peltola (2009) kertovatkin teoksessaan, ettei paraskaan perehdyttämisen malli toimi, jos perehdyttäjät eivät ole motivoituneina perehdytykseen (Kupias & Peltola 2009, 37–38). Österberg (2009) lisää perehdyttäjän ammattitaidon ja halukkuuden sekä mielenkiinnon itse perehdyttämistä kohtaan vaikuttavan perehdyttämisen onnistumiseen. Perehdyttäjän rooliin tuleekin valita siihen sopiva henkilö hänen valmiudet huomioiden. (Österberg 2009, 105.)

Työterveyslaitoksen internetsivuilla on esitetty opiskelijoiden ajatuksia hyvästä perehdyttämisestä. Opiskelijoiden mielestä ohjaajan motivaatio ohjata sekä työyhteisön siihen antama tuki ovat osa hyvää perehdyttämistä. (Työterveyslaitos 2011.) Olemme saaneet opinnäytetyömme kautta laajan ymmärryksen perehdyttämisestä ja toivomme, että tulevassa työyhteisössä voimme omalla mallilla kannustaa työyhteisön jäseniä entistä laadukkaampaan perehdyttämiseen. Oma ammattitaitomme on kehittynyt ja pohja perehdyttämiselle on vahva.

### **6.4 Kehittämisehdotukset**

Opinnäytetyön tuotos tehtiin toimimaan yleisenä perehdytyskorttina Eksoten alueella opiskelijoiden harjoitteluissa. Se tehtiin terveysalan opiskelijoiden näkökulmasta ja se toimii parhaiten terveysalan harjoittelupaikoissa. Sosiaalialan opiskelijat voivat osin hyödyntää perehdytyskorttia omissa harjoitteluissaan, mutta kaikki siinä olevat asiat eivät nouse esiin näillä alueilla.

Päällimmäinen kehittämissuositus olisi muovata perehdyttämiskorttia tietyn ammattiryhmän, kuten sosionomiopiskelijoiden tai tietyn työyksikön tarpeisiin sopivaksi. Lisäksi perehdytyskortti voidaan käänntää eri kielille tukemaan vieraskielis-

ten opiskelijoiden perehtymistä. Perehdytyskortin käytöstä ja toimivuudesta voidaan myös kerätä käytännön kokemusta ja tätä kautta perehdytyskorttia voidaan muokata vastaamaan paremmin tarkoitustaan.

## **Taulukot**

Taulukko 1. Perehdytyksen hyödyt eri näkökulmista tarkasteltuina, s. 9

## **Kuvat**

Kuva 1. Perehdytyskortin muokkaamisen eri vaiheet, s. 17

## Lähteet

Agge, E. 2008. Hyvä perehdytys on valttikortti. Sairaanhoidajalehti 2008/03.

Airaksinen, T & Vilkka, H. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Eksote 2016a. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiri. <http://www.eksote.fi/eksote/Sivut/default.aspx>. Luettu 10.3.2016.

Eksote 2016b. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiri. Palaute harjoittelujaksosta. <http://www.eksote.fi/tyoeksotessa/muut-opiskelijat/palaute-harjoittelujaksosta/Sivut/default.aspx>. Luettu 19.3.2016.

Hakoma, M. 2016a. Henkilökohtainen tiedonanto. 17.3.2016.

Hakoma, M. 2016b. Henkilökohtainen tiedonanto. 1.3.2016.

Honkaniemi, L. Junnila, K., Ollila, J., Poskiparta, H., Rintala-Rasmus, A & Sandberg, J. 2007. Viisaat valinnat. Jyväskylä: Gummerrus kirjapaino Oy.

Kaarlehto, E. 2016, Henkilökohtainen tiedonanto. 18.3.2016.

Kangas, P & Hämäläinen J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Vantaa: Nykypaino Oy.

Kuntatyönantajat. 2011. Hyvä perehdyttäminen on kaikkien etu. <http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/tyoelaman-kehittaminen/hr/osaaminen/perehdyttaminen/Sivut/default.aspx>. Luettu 20.3.2016.

Kupias, P & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Oy Yliopistokustannus.

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 21.8.1998/630. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>. Luettu 18.3.2016.

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. 272/2005. [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050272?search\[type\]=pika&search\[pika\]=I%C3%A4hihoitaja](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050272?search[type]=pika&search[pika]=I%C3%A4hihoitaja). Luettu 29.3.2016.

Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus. 2. painos. Helsinki: Alfabox Oy.

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Vammala: ESR.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016. Opiskelu ja tutkinnot ammatillisessa koulutuksessa. [http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/amatillinen\\_koulutus/opiskelu\\_ja\\_tutkinnot/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/amatillinen_koulutus/opiskelu_ja_tutkinnot/?lang=fi). Luettu 29.3.2016.

Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta annetun opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksen liitteen muuttamisesta. 863/2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150863>. Luettu 29.3.2016.

Penttinen, A & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakkoivaa työsuojelua. [http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf). Luettu 3.8.2015.

Saarikoski, M. 2002. Clinical learning environment and supervision development and validation of the cles evaluation scale. <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/5820/D525.pdf?sequence=1>. Luettu 28.3.2016.

Saimaan ammattikorkeakoulun SoleOPS. 2015. <https://ops.saimia.fi/opsnet/disp/fi/welcome/nop?>. Luettu 28.3.2016.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Tampere. Suomen yliopistopaino – Juvenes Print Oy. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>. Luettu 18.3.2016.

Sosiaali ja terveystieteiden ministeriö 2016. Työsuojelulainsäädäntö. <http://stm.fi/tyosuojelu/lainsaadanto>. Luettu 18.3.2016

Soste. Arviointityökaluja. <http://www.soste.fi/elinvoimaiset-jarjestot/arviointitoiminta/arviointitietoa/arviointityokaluja-2.html>. Luettu 2.3.2016.

Suomen NLP-yhdistys. 2011. <http://www.nlpyhdistys.fi/nlp-tietoa/nlp-lyhyesti>. Luettu 28.3.2016.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla. Helsinki: Tammi.

Työterveyslaitos. 2011. Perehdytä hyvin. <http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhusty/osaaminen/perhehdytys/Sivut/default.aspx>. Luettu 18.3.2016.

Työturvallisuuskeskus 2016. Perehdyttäminen ja työnopastus. [http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus](http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/perehdyttaminen_ja_tyonopastus). Luettu 8.2.2016.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu 18.3.2016.

Vahla, L. 2008. Perehdytyshoitajan työtä osataan arvostaa. Sairaanhoidajalehti 2008/03.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141129>. Luettu 18.3.2016.

Valtioneuvoston asetus ammatillisesta peruskoulutuksesta 6.11.1998/811. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980811#L1P3>. Luettu 18.3.2016.

Österberg, M. 2009. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 3. painos. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.





**Tärkeät puhelinnumerot:**

---



---

**Omat muistiinpanot/merkinnät:**

---



---



---



---



---



---



## OPISKELIJOIDEN PEREHDYTYSKORTTI

---

Tämän perehdytyskortin tavoitteena on tukea ja yhtenäistää opiskelijoiden saamaa perehdytystä sekä edistää heidän oppimistaan. Kortti on tehty perehdytksen apuvälineeksi ja sen täyttämistä vastaa opiskelijat itse

Opiskelija: \_\_\_\_\_

Harjoitteluyksikkö: \_\_\_\_\_

Eksoten yleisperehdytykseen osallistuminen: Kyllä  Ei

Ohjaajani on tietoinen oppimistyylistäni: Kyllä  Ei

Olen antanut CLES-palautetta harjoittelujaksosta: Kyllä  Ei

TYÖYKSIKKÖ	TOTEUTUNUT
Olen tutustunut yksikön potilas/asiakastiloihin ja ymmärrän niihin liittyvät rajoitteet (esim. eristystilat)	
Olen tutustunut henkilökunnan tiloihin (esim. pukuhuoneet, varastot)	
Olen tutustunut yksikön vuorokohtaiseen työhakoon, sisältöön ja rutiineihin (esim. vastuuhoidajan työnkuva)	
Olen tutustunut työyksikön keskeisten laitteiden toimintaan ja tiedän niiden sijainnin	
Olen tutustunut yksikön toimintaa ohjaaviin arvoihin	
Tiedän mitä kollegiaalisuus merkitsee työyksikössä	

POTILAS/ASIAKAS	TOTEUTUNUT
Olen tutustunut yksikön potilas/asiakasryhmiin ja heidän hoito-ohjeisiin	
Olen tutustunut yksikön yleisimpiin tutkimuksiin ja hoitotoimenpiteisiin	

HOITOTYÖ	TOTEUTUNUT
Olen tutustunut potilaan/asiakkaan hoitopolkuun	
Tiedän mitä moniammatillisuus merkitsee yksikössä ja olen tutustunut yksikön keskeisiin yhteistyötahoihin	
Olen tutustunut yksikössä käytössä oleviin keskeisiin oppaisiin	
Olen tutustunut yksikön hygieniaohjeisiin ja ymmärrän aseptiikan merkityksen	

LÄÄKEHOITO	TOTEUTUNUT
Lääkehoitopassin lähtötaso on selvitetty sekä passia on täydennetty tarvittaessa	
Olen tutustunut lääke- ja nestehoidon toteutukseen (esim. lääkkeiden jakaminen ja antaminen, hoidon seuranta)	
Olen tutustunut lääke- ja nestehoidossa tarvittaviin laitteisiin ja niiden käyttöön	
Olen tutustunut yksikön keskeisiin lääkkeisiin ja niiden erityispiirteisiin	

TURVALLISUUS	TOTEUTUNUT
Tiedän kuinka toimia elvytys- ja hätätilanteen sattuessa	
Tiedän missä ensiapuvälineet ja – lääkkeet sijaitsevat ja hallitsen niiden käytön	
Ymmärrän kirjaamisen tärkeyden	
Olen tietoinen yksikön tietoturvakäytänteistä ja ymmärrän salassapito- sekä vaihtolovelvollisuuden merkityksen	
Olen tutustunut yksikön pelastussuunnitelmaan	