

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Marika Valve

VERKKOPEREHDYTTÄMINEN OSANA TYÖN HALLINNAN EDIS-
TÄMISTÄ JA TYÖHYVINVOINNIN TUKENA

Opinnäytetyö
Marraskuu 2015



OPINNÄYTETYÖ
Lokakuu 2015
Sosiaali- ja terveysala kehittämisen
ja johtamisen koulutusohjelma
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Tikkarinne 9
FI 80200 JOENSUU
Tel. +358 50 405 4816

Tekijä(t)
Marika Valve

Nimeke
Verkkoperehdyttäminen osana työn hallinnan edistämistä ja työhyvinvoinnin tukena

Toimeksiantaja
Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä

Tiivistelmä
Tämän päivän terveydenhuollossa vallitseva ilmiö on jatkuva muutos, joka luo paineita terveydenhuollon organisaatioille vastata muuntautumishaasteeseen. Käytettävissä olevien resurssien vaihtelu suhteessa tuotettavien palvelujen tarpeeseen haastaa pohtimaan keinoja, joilla organisaatio pystyy pitämään itsensä kilpailukykyisenä. Kilpailukykyä lisäävä tekijä on osaava henkilökunta. Osaamisen on todettu olevan myös merkittävässä roolissa turvallisuuskulttuurissa. Se, kuinka isot organisaatiot pystyvät vastaamaan henkilökuntansa ammatillisen osaamisen päivittämisestä riittävän laajasti, haastaa henkilöstöpalvelut tutkimaan erilaisia oppimisen mahdollisuuksia.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli löytää organisaatiotason perehdytysteemat lyhytaikaisiin sairaanhoitajasijaisuuksiin. Teemat ovat tukemassa Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän henkilöstö- ja koulutuspalvelujen organisaatiotason perehdytyksen päivitysprojektiä. Perehdytyksen päivitysprojekti on osa kuntayhtymän Myö ja Työ -työhyvinvointisopimuksen kehittämistä ja toteutumista, jossa perehdyttäminen on työn hallintaa edistävä ja tukeva toimenpide.

Opinnäytetyössä käytettiin toimintatutkimuksellista lähestymistapaa, ja opinnäytetyöprosessissa Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän työntekijät toivat arvokasta näkökulmaa perehdytyksen suunnitteluun. Tuloksista nousi esille kolme isoa teemaa, jotka ovat tärkeimpiä suunnitelmassa sairaanhoitajille suunnattua organisaatiotason pikaperehdytystä. Teemat ovat osaaminen, turvallisuus ja hyvinvointi. Jotta nämä mahdollistuisivat, on esimiehen osaamisen johtamisella suuri merkitys. Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista selvittää teemojen laajuus ja riittävyys ja verrata niitä vuonna 2015 julkistettuihin valtakunnallisiin sairaanhoitajan ammatillisen osaamisen vaatimuksiin.

Kieli
suomi

Sivuja 78
Liitteet 10
Liitesivumäärä 12

Asiasanat
perehdyttäminen, työhyvinvointi, osaamisen johtaminen



THESIS
October 2015
Degree Programme in Development
Management of Social Service and Health
Care (Master's Degree)
Tikkarinne 9
FI 80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 50 405 4816

Author(s)

Marika Valve

Title

Computer assisted inductions as part of promoting and supporting job management

Commissioned by

The North Karelian Joint Municipal Authority for Medical and Social Services

Abstract

In today's healthcare constant change is a prevailing phenomenon causing healthcare organisations to be under pressure to respond to the challenge of keeping up with the changes. The variation in available resources in proportion to the demand in produced services challenges organisations to contemplate ways in which to stay competitive.

Competent and skilled staff promotes competitiveness. Competence also plays a significant role in health and safety. The need for big organisations to upskill their staff in large scale challenges their human resource departments to research different learning opportunities. The aim of my thesis was to find induction themes at an organisational level for temporary nurse substitutions. These themes support the upgrading project of the induction processes at an organisational level for the health and social care staff and training department of the Joint Municipal Authority of North Karelia. The upgrading of the induction processes is part of the district's Myö ja Työ - well being at work agreement, in which induction is seen as a measure towards supporting and promoting job management.

This study used an action research approach. The staff of North Karelia District's health and social care departments contributed their experience and perspectives to the planning of induction during the process of this thesis. Three central themes emerged as essential when planning for express induction at an organisational level for nurses. These themes are: competence, safety and well being. The way in which a foreman manages competence plays a major role in achieving these. In the future it would be interesting to find out the scope and adequacy of the themes and compare them with the nationwide nursing competence requirements that were made public in 2015.

Language

Finnish

Pages 78

Appendices 10

Pages of Appendices 12

Keywords

orientation, occupational well-being, competence management

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön lähtökohdat	7
2.1	Tausta ja tarkoitus	7
2.2	Tutkiva kehittämistyöryhmä	10
3	Verkkoperehdyttäminen osana sairaanhoitajan perehdytysprosessia	12
3.1	Perehdyttäminen ammatillisen osaamisen kehittymisessä	12
3.2	Verkkoperehdyttäminen tutkimuksissa	16
3.3	Esimiehen rooli perehdytyksessä	18
4	Perehdyttäminen osana positiivista työhyvinvointia	19
4.1	Positiivinen työhyvinvointi käsitteenä	19
4.2	Perehdytyksen merkitys työhyvinvoinnille	20
4.3	Osaamisen johtamisen merkitys työhyvinvoinnille	23
5	Opinnäytetyön tavoitteet ja kehittämistehtävät	26
6	Opinnäytetyöprosessi	28
6.1	Toimintatutkimuksellinen lähestymistapa	28
6.2	Opinnäytetyön kehittämistoiminta	30
6.3	Opinnäytetyön osallistujat	31
6.4	Aineiston keruu	34
6.4.1	Työhyvinvoinnin kahvila 1	34
6.4.2	Osallistujapalautteet työhyvinvoinnin kahviloista	36
6.4.3	PERA-työ- ja -ohjausryhmä	37
6.4.4	Riskikartoitus	38
6.4.5	Työhyvinvoinnin kahvila 2	41
6.5	Aineiston käsittely ja analysointi	41
7	Tulokset	45
7.1	Työhyvinvointia tukeva perehdyttäminen	45
7.2	Onnistumisen tekijät perehdyttämisessä	48
7.3	Sairaanhoitajan pikaperehdytyksen teemat organisaatiossa	49
8	Pohdinta	51
8.1	Tulosten tarkastelu	51
8.2	Menetelmän tarkastelu	57
8.3	Opinnäytetyön luotettavuus	59
8.4	Opinnäytetyön eettisyys	60
8.5	Kehittämistyön hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet	62
	Lähteet	63

Liitteet

- Liite 1 Tutkivan kehittämissryhmän opinnäytetöiden yhteinen tutkimuslupa
- Liite 2 Kutsu hoitotyön esimiehille Työhyvinvoinnin kahvilaan
- Liite 3 Tutkivan kehittämissryhmän opinnäytetöiden aiheet
- Liite 4 Kutsu sairaanhoitajille Työhyvinvoinnin kahvilaan
- Liite 5 Työhyvinvoinnin kahvila – esite
- Liite 6 Työhyvinvoinnin kahvila palautelomake
- Liite 7 Perehdytyksen riskianalyysi kartta, mukailtu versio BS8800-riskinhallintajärjestelmän analyysikaaviosta
- Liite 8 Sairaanhoitajien pikaperehdytyksen teemat ja niiden mahdollistava tekijä
- Liite 9 Sairaanhoitajien pikaperehdytyksen yläkategoriat
- Liite 10 Ehdotus organisaatiotason perehdytysteemoista lyhytaikaisiin sairaanhoitajasijaisuuksiin

1 Johdanto

Hyvinvoiva työyhteisö on jokaisen työntekijän unelma, sillä työelämästä soisi saavan itselleen voimia ja tukea muuhun elämään eikä vain tunnetta, että on hyödykkeenä työpaikalle. Yksi osa hyvinvoivaa työyhteisöä on se, että sitä pyörittää ammattitaitoinen ja motivoitunut työporukka. Ammattitaidosta saa parhaimman vasteen silloin, kun työnantaja raamittaa työnkuvat selkeiksi sekä tukee työtä perehdyttämällä siihen. Silloin kun perehdyttäminen on onnistunut, se edistää työntekijän työhön ja itse työpaikkaan sisälle pääsemistä, luo työhyvinvointia sekä lisää työn tuloksellisuutta. Perehdyttäminen lisää työssä viihtyvyyttä, mutta ennen kaikkea se on tae työturvallisuudelle. Onnistunut perehdytys on myös työpaikan näkyvä käyntikortti ja se osoittaa, kuinka paljon työntekijöiden työhyvinvointiin ja työn sujuvuuteen panostetaan.

Tämän päivän terveydenhuolto on jatkuvaa muutosta, mikä luo paineita terveydenhuollon organisaatioille vastata haasteeseen. Työntekijöiden määrä suhteessa asiakkaiden määrään on kaventunut ja työn laatustandardit ovat kasvaneet. Tämä luo painetta päivittäiseen työhön, sillä kaventunut suhde aiheuttaa väistämättä kiireisyyttä terveydenhuoltoalalle. Jos työntekijä on huonosti perehdytetty ja hyppää mukaan kiireiseen työhön, se on aina työntekijälle ja työyhteisölle työturvallisuusriski. Ennakkoon hyvin suunniteltu perehdytysprosessi ja sen toteutus lyhentävät yleisesti ottaen työn oppimiseen käytettävää aikaa. (Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 7.)

Perehdyttäminen ei ole pelkästään lainsäädännöllisten velvoitteiden täyttämistä, vaan se on myös yksi henkilöstöstrategisen johtamisen työväline. Perehdyttämisellä tavoitellaan selkeän kokonaiskuvan antamista työntekijälle. Sen tulisi avata työntekijälle kuva työtehtävästä, organisaatiosta ja sen toimintaperiaatteista. (Viitala 2008, 358.)

2 Opinnäytetyön lähtökohdat

2.1 Tausta ja tarkoitus

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli antaa toimintamalliehdotus Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän (PKSSK) organisaatiotason yleisperehdytyksen teemat niille sairaanhoitajille, jotka tekevät lyhytaikaisia sijaistuksia. Työsopimuslaki määrittelee lyhytkestoisen työsuhteen alle kuukauden kestäväksi (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015). Teemoja voidaan hyödyntää lyhytaikaisten sairaanhoitajasijaisten sähköisen verkkoperehdytysmallin luomisessa. Niiden ideana on se, että lyhytaikaista sijaisuutta tekevä sairaanhoitaja saa perehdytysteemojen avulla työsuhteen aloitusvaiheessa joustavasti olennaisimmat tiedot kuntayhtymässä työskentelystä. Opinnäytetyöni linkittyy PKSSK:n henkilöstö- ja koulutuspalveluiden organisaatiotason perehdytyksen päivittämisprojektiin. Päivittämisprojektin tavoitteena on kehittää PKSSK:n yleistä perehdytysprosessia ja luoda sähköinen yleisperehdytysmalli kaikille työntekijöilleen (kuvio 1). Perehdytysprosessin alkuvaiheen sisältösuunnitelma muuntauu pitkäkestoisen projektin edetessä.



Kuvio 1. PKSSK:n yleisperehdytysrunгон sisältösuunnitelma vuonna 2012.

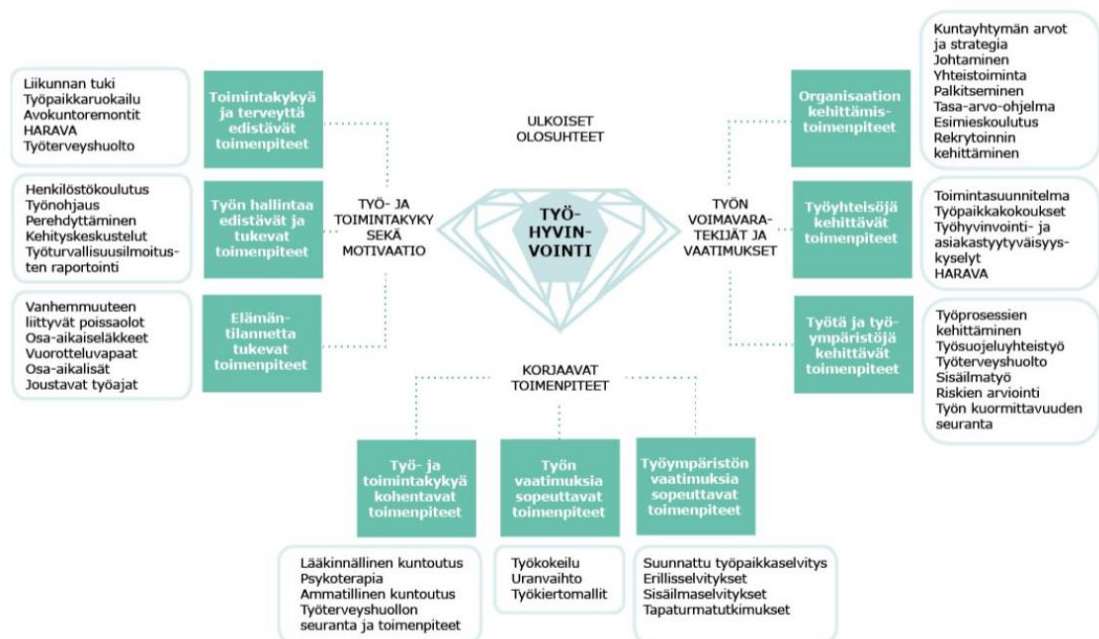
Kehittämistyöni taustalla ovat työelämän jatkuva muutos, talouden säästöpainet ja tarve vastata näihin muutoksiin modernisoimalla perinteisiä osaamisen kehittämistä tukevia käytäntöjä. Hoitotyössä tämä tarkoittaa sitä, että organisaatiossa tulisi olla valmius sijoittaa työntekijöitä oikeaan paikkaan oikea-aikaisesti ja tempo sijoittamisissa on vaihteleva. Huolimatta siitä, että sijoittelu tapahtuu nopeassa tai hitaammassa tahdissa, on työhön valmistautumisen täytettävä riittävät turvallisuustekijät. Työnantajan vastuulla on tarjota työntekijälle perehdytystä työhön siinä määrin, että työntekijä saa vähintään olennaisimmat tiedot työympäristöstään ja voi työskennellä turvallisesti. Aika on yksi resurssi, joka nopeasti tapahtuvissa työhön sijoitteluissa haastaa organisaation tarkastelemaan toimintatapojaan ja sitä, kuinka nopeasti ja tehokkaasti voi perehdyttää työntekijän niin, että työntekijä saa riittävät tiedot työympäristöstään työskenneläkseen ja voi turvallisesti lähteä tekemään työtä. Perinteisissä työntekijän perehdyttämisissä työntekijä tekee parityöskentelyä kokeneemman kollegan ohjauksessa, minkä aikana työntekijä perehtyy työympäristöönsä. Tämä perehtymisen tapa koetaan haasteelliseksi lyhytaikaisissa sijaisuuksissa, jossa aikaa perehtymiseen on rajallinen määrä ja työntekijän tarve on usein tulla paikkaamaan akuuttia työntekijätarvetta. Työympäristöä koskeva oleellinen tieto, joka on helposti ja nopeasti saavutettavissa, on lähtökohta nopeassa tahdissa tapahtuvan työntekijän sijoittelussa.

PKSSK:ssa tapahtuva perehdyttäminen halutaan viedä uudelle tasolle ja on katsottu, että verkkoperehdytys osana koko perehdytysprosessia on joustava ja taloudellinen muoto vastaamaan nykypäivän haasteisiin rekrytoida työvoimaa ja organisoimaan paremmin oppimiseen käytettävissä olevaan aikaan (Nelson 2003, 29–32).

Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän toiminta on tavoitteellista ja strategisesti johdettua. Kuntayhtymän strategiassa on asetettu tavoitteeksi muun muassa osaava, hyvinvoiva ja motivoitunut henkilökunta. Kuntayhtymä työnantajana haluaa turvata työhyvinvoinnin perustan ja olla aktiivinen liikkeellepanija työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työhyvinvoinnin edistäminen perustuu lainsäädäntöön ja kuntayhtymän arvoihin: ihmisarvoon, tasa-

arvoon ja oikeudenmukaisuuteen. (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2011, 4.)

PKSSK:lla on käytössä strategiaperusteinen Myö ja Työ -työhyvinvointisopimus. Sopimus sitouttaa koko organisaation henkilökunnan edistämään jokapäiväistä työtä ja toimii työvälineenä siihen. Sopimus esittelee osa-alueita, jotka vaikuttavat positiiviseen työhyvinvoinnin kehittämiseen ja johtamiseen. Siinä määritellään työhyvinvoinnin ja turvallisuuden edistämisen tavoitteet, keinot ja organisaation eri osapuolten roolit. Sopimus on muotoiltu työhyvinvoinnin tasapainomalliksi. Ensimmäinen versio siitä julkistettiin vuonna 2011 ja päivitetty versio vuonna 2015 (kuvio 2). Tämä tasapainomalli on kehitetty elämään ja muuttumaan ajan ja tarpeiden mukaisesti.



Kuvio 2. PKSSK Myö ja Työ -työhyvinvointisopimuksen työhyvinvoinnin tasapainomalli (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2015, 4).

Kehittämistyöni aihe tukeutuu organisaation työhyvinvointisopimuksen tasapainomallin työ- ja toimintakyvyn sekä motivaation osa-alueeseen (kuvio 2). Tasapainomallissa perehdyttäminen on osa työn hallintaa edistävä ja tukeva toimenpide ja sen tarkoituksena on pitää yllä työ- ja toimintakykyä sekä työntekijän motivaatiota (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä

2015, 4). Perehdyttäminen on myös yksi erittäin tehokas osaamisen johtamisjärjestelmän osa (Viitala 2008, 355). Osaamisen johtamisjärjestelmä pitää sisälleen sovittuja toimintamalleja, periaatteita, rakenteellisia ratkaisuja ja työkaluja. Esimiestyössä osaamisen johtaminen on keino saavuttaa organisaation tavoitteita. Se pitäisi nähdä osana organisaation toimintaa ja kokonaisuutena, jolla on vaikutus muuhun organisaation toimintaan. (Ojala 2008, 91). Myö ja Työ - työhyvinvointisopimuksessa perehdyttäminen on kaikkien PKSSK:n työntekijöiden oikeus ja määritelty yhdeksi työhyvinvointia lisäävä tekijäksi (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2015, 6-7).

PKSSK:n verkkoperehdytyksen käyttöönoton valmisteleminen aloitettiin syksyllä 2012 kartoitus- ja suunnittelutyöllä, jonka tarkoituksena oli luoda hyvä pohjasuunnitelma uudelle perehdyttämismuodolle. Perehdyttämisen uudistamistyö haluttiin tehdä yhteistyössä henkilökunnan kanssa ja sen esille tuomia näkökulmia huomioon ottaen. Tällainen lähestymistapa on pehmeää henkilöstösuunnittelua, jossa uusien asioiden suunnittelu tapahtuu yhteistyössä työntekijöiden ja esimiesten kesken. Pehmeässä henkilöstösuunnittelussa henkilöstö nähdään pääomana, jonka hyvinvointi lisää organisaation kokonaispääomaa (Leopold 2002, 27). Perehdyttäminen PKSSK:ssa on tähän saakka ollut kirjavaa, sillä jokainen työyksikkö on laatinut omanlaisen perehdytysohjelman. Organisaation uusille työntekijöille on järjestetty aiemmin yhden päivän mittainen perehdytystilaisuus, jota halutaan kehittää nykyaikaisemmaksi ja kohdentaa laajemmalle kohdeyleisölle.

2.2 Tutkiva kehittämistyöryhmä

Opintoryhmässäni oli opiskelijoita, joita kiinnosti tehdä opinnäytetyönsä PKSSK:n työhyvinvoinnin tasapainomallin kehittämiseksi. Perustimme viiden ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijoista koostuvan tutkijaryhmän, jonka kehittämistyöt kehittävät Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän positiivista työhyvinvointia ja sen johtamista työhyvinvoinnin tasapainomallin kehittämisen kautta. Tässä opinnäytetyössä käytän tutkijaryhmästä jatkossa lyhennettä tutke-ryhmä. Tutke-ryhmä teki opinnäytetyöprosessin

alkuvaiheessa tiiviisti yhteistyötä ensimmäisen tiedonhakuun liittyvän tapahtuman järjestelyn puitteissa. Koska tällöin koko prosessin tahti oli nopea, päätettiin hakemaan tutke-ryhmälle yhteistä tutkimuslupaa (liite 1). Tutkijaryhmän kehittämistyöt (kuvio 3) tuottivat tietoa työhyvinvoinnin tasapainomallin osalueiden arviointiin ja seurantaan sekä kehittivät niitä yhteistoiminnassa henkilöstön, esimiesten ja työterveyshuollon ammattilaisten kanssa työhyvinvointisopimuksen päivitystä varten.



Kuvio 3. Tutke-ryhmän opinnäytetöiden aiheet.

3 Verkkoperehdyttäminen osana sairaanhoitajan perehdytysprosessia

3.1 Perehdyttäminen ammatillisen osaamisen kehittymisessä

Vasta valmistunut sairaanhoitaja on käynyt läpi vaativan ammattikorkeakoulutuksen. Suomessa sairaanhoitajan koulutus järjestetään ammattikorkeakouluissa ja koulutus pohjautuu EU:n ammattipätevyysdirektiiveihin sillä poikkeuksella, että suomalainen sairaanhoitajakoulutus on EU:n direktiivejä laajempi koulutuskokonaisuus. Opintoissa sairaanhoitajille opetetaan valmiuksia toteuttaa ja kehittää hoitotyötä, edistää ja ylläpitää terveyttä, ehkäistä ja parantaa sairauksia sekä kuntouttaa. Sairanhoitaja on oman alansa asiantuntija. Taustalla on monitieteinen tietoperusta sekä yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden teoreettinen osaaminen. Vastavalmistuneella sairaanhoitajalla on koulutuksestaan saatu pohja ammatillisen osaamisen kehittymiseen. Suomalaisessa sairaanhoitajakoulutuksessa ammatillisen vähimmäisosaamisen kehittymistä tuetaan laajoilla opintokokonaisuuksilla. Näitä ammatillista osaamista tukevia opintokokonaisuuksia ovat asiakaslähtöisyys, hoitotyön eettisyys ja ammatillisuus, johtaminen ja yrittäjyys, kliininen hoitotyö, näyttöön perustuva toiminta ja päätöksenteko, ohjaus- ja opetusosaaminen, terveyden ja toimintakyvyn edistäminen, sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristö sekä sosiaali- ja terveystalvelujen laatu ja turvallisuus (Eriksson, Korhonen, Merasto & Moisio 2015, 11-35).

Perehtymiseen käytettävissä oleva aika vaihtelee eri työpaikoissa. Amerikkalaisen tutkimuksen mukaan sairaanhoitajien perehdytys vie keskimäärin 60 – 90 vuorokautta (Dorste 1987, 150). Vähintään 12 kuukautta kestävä yhtäjaksoinen työsuhte on uudelle sairaanhoitajalle omaa työtä kohtaan turvallisuuden ja luotavaisuuden tunteen kehittymisaikaa (Casey, Fink, Krugman & Propst 2004, 303-311). Niissä sairaaloissa, joissa perehtymiseen on varattu aikaa 6-12 viikkoa, on voitu tutkimuksen mukaan hyvällä perehdytysuunnitelmalla lyhentää perehtymiseen käytettävää aikaa (Olson, Nelson, Stuart, Young, Klainsasser, Schroeredmeier & Newstrom 2001, 40-48). Perehdyttämisaikojen pituudella ei ole

ollut merkittävää eroa ammatillisen osaamisen kehittymiseen, kun perehdytysajat ovat vaihdelleet kolmen ja kuuden kuukauden välillä (Wells 1999, 74-78).

Perehdyttäminen on kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla työntekijä oppii tuntemaan työympäristönsä, työkaverit, vallitsevat tavat sekä työtä kohtaan liittyvät odotukset (Työturvallisuuskeskus 2009b, 1). Perehdytystä tarvitaan erilaisissa tilanteissa (kuvio 4.), eri tahoille, eri menetelmillä ja aikatauluilla (Kjellin & Kuusisto 2003, 164-166). Perehdyttämisestä ja siihen käytettävistä eri menetelmistä on muodostunut strategisesti merkittävä tekijä, sillä organisaatiossa tapahtuvat muutokset sekä hoitotyön kehittyminen on jatkuvaa muutosta. Näiden lisäksi henkilöstön liikkuvuus ja vaihtuminen on jatkuvaa. Jatkuvat muutokset luovat paineita organisaatiolle taata riittävä määrä osaavaa henkilöstöä. Hyvin suunniteltuna perehdytysprosessi luo työntekijälle positiivisen kokemuksen, sitouttaa työhön ja työnantajaan, auttaa luomaan myönteistä työnantajakuvaa ja tukee motivoitumista työtä kohtaan.



Kuvio 4. Perehdytystä tarvitsevat tahot (Kjellin & Kuusisto 2003, 164-166).

Kun perehdytysprosessia aletaan suunnitella, asetetaan työntekijän ja organisaation tarpeet rinnakkain. Se on parhaimmillaan kattava ja monipuolinen prosessi, joka kehittyy eteenpäin ja kehittää niin perehdytyksen saajaa tai perehdytyksen antajaa (Kupias & Peltola 2009, 13). Perehdytystä tulisi tarjota erilaisiin

muuttuneisiin tilanteisiin, joissa tiedollisesti kaikki eivät ole samalla tasolla (kuvio 5).

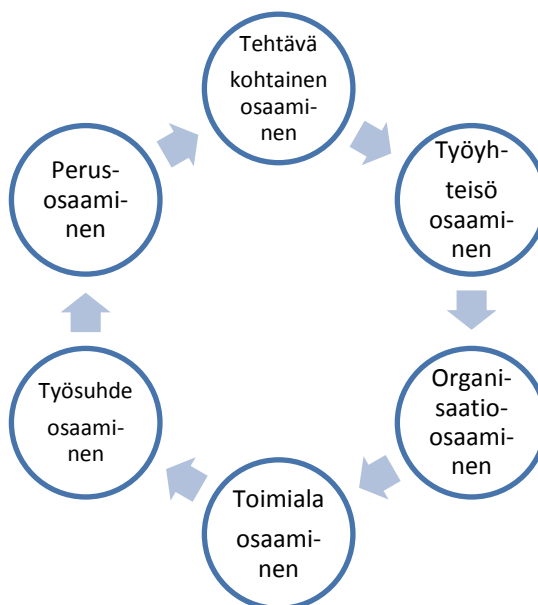


Kuvio 5. Perehdytyksen ajoitus muuttuneissa olosuhteissa (Kjellin & Kuusisto 2003).

Perehdyttäminen on tärkeä osa henkilöstön kehittämistä ja ammatillisen osaamisen perusta työyksiköissä. Se on investointi tulevaisuutta varten, jolla lisätään henkilöstön osaamista, tuetaan työhyvinvoinnin kehittymistä, parannetaan työn laatua ja vähennetään työtapaturmia ja poissaoloja (Miettinen & Perko 2000, 136-144; Työturvallisuuskeskus 2009b, 2). Ammatillisen osaamisen kehittyminen on läpi työelämän jatkuva prosessi, jonka aikana työntekijä oppii itsestään ja omasta työstään. Tutkitun tiedon valossa ihminen oppii jatkuvasti eri toiminnoissa ja merkittävin tekijä on vuorovaikutus oman työympäristön kanssa (Rauste - von Wright, von Wright & Soini 2003, 213-214). Organisaation näkökulmasta läpi työelämän tapahtuva ammatillinen kehittyminen on tärkeä elinehto, sillä se lisää organisaation kilpailukykyä alati muuttuvassa maailmassa. Yksi kehittyvän organisaation määritelmä on älykäs organisaatio, jossa yksi organisaation toimintojen kulmakivistä on osaamisen johtaminen ja sen kautta tapahtuva ammatillisen osaamisen kehittäminen (Sydänmaalakka 2000, 51). Rinnalla kulkeva käsite oppiva organisaatio poikkeaa älykkäästä organisaatiosta, sillä organisaatio kykenee näkemään omat muutostarpeensa varhaisessa vaiheessa ja alkaa tehdä rinnalla muutoksiin valmistautumista. Älykäs organisaatio oppii ja vie käytäntöön opitut asiat kilpailijoitaan nopeammin. Tällainen ei onnistu, ellei henkilöstön osaamisen kehittäminen ja henkilöstön sitouttaminen ole organisaatio-

tiossa ensiarvoisen tärkeää, sillä organisaation kyky oppia tarkoittaa yksilötason ja isompien yksiköiden tietojen ja taitojen yhteensovittamista. Tästä muodostuva tieto on organisaation älykkyyden salaisuus sekä kilpailuvallti.

Perehdytyksen tulisi sisällöllisesti kehittää perehtyjän osaamista sekä ottaa huomioon aiemmin opitut taidot. Kupias ja Peltola (2009, 89) ovat esittäneet (kuvio 6), että perehdytystä suunnitellessa tulisi selvittää ja ottaa huomioon perehtyjän aikaisempi tehtäväkohtainen osaaminen, työyhteisöllinen osaaminen, organisaatio-osaaminen, sosiaalinen osaaminen, ennakkotiedot ja kokemukset toimialasta sekä yleisosaaminen. Lähtötilanteen selvittäminen ennen perehdytysprosessin suunnittelemista helpottaa sekä perehdyttäjän työtä että auttaa hahmottamaan mahdolliset kehittämiskohteet ja puutteet. Monipuolinen perehdytysprosessin suunnittelu yhdessä työntekijän kanssa antaa ennen itse perehdytyksen alkamista käsityksen siitä, kuinka perehtyjä voi käyttää omia tietoja, taitoja ja osaamistaan työssä. Lähtötilanteen tarkastelu luo myös kuvaa työntekijälle siitä, kuinka hänellä on osallistumismahdollisuuksia omaa työtä koskevaan päätöksentekoon.



Kuvio 6. Perehdytysprosessin yksilökohtaiset osaamisalueet (Kupias & Peltola 2009).

Jokaisen henkilön uusien asioiden oppimiseen kuuluva aika on yksilöllinen. Oppimiseen kuluvan ajan pituus riippuu siitä, kuinka perehdytysprosessi jaksotellaan ja minkälaisia perehdyttämisen keinoja työyksiköllä on käytössään. Kirjallisuuden mukaan suositeltava aika perehdytysprosessille on yli kolme (3) kuukautta (Dorste 1997, 150). Wellsin (1999, 74-78) tutkimustulosten mukaan perehdytysprosessin kesto ei lisää sairaanhoitajien perustaitoja, vaan olennaisimmassa roolissa perehdytyksessä ovat sisältö, tavoitteet ja balanssi perehdytysajan pituuden sekä kustannustehokkaan ja laadukkaan hoitotyön välillä.

3.2 Verkkoperehdyttäminen tutkimuksissa

Perehdytyksen on tänä päivänä oltava muuntautumiskykyistä, joustavaa, tehokasta ja taloudellista, koska terveydenhuollon henkilöstö vaihtuu nopeammin kuin ennen, alaa vaivaa työvoimapula ja työhön oppimiseen on käytettävissä vähän aikaa. Perehdyttämisen menetelmiä on modernisoitu ottamalla perinteisten metodien rinnalle vaihtoehtoisia menetelmiä. Yksi näistä vaihtoehtoisista menetelmistä on tietokonepohjainen perehdyttäminen, jossa perehdytysympäristön luovat verkkopohjaiset oppimisympäristöt (Nelson 2003, 29-32). Verkkopohjainen oppimisympäristö on Internetiin tai organisaation sisäiseen verkkoon rakennettu oppimisympäristö. Synonyymi verkko-oppimisympäristölle on virtuaalinen oppimisympäristö. Verkkopohjainen oppimisympäristö on toimiva kokonaisuus fyysisille, henkille ja materiaalisille tekijöille. Nämä tekijät ovat yleensä jäsenetty kolmeen eri alueeseen: tiedonhallintajärjestelmään, kommunikointiympäristöön sekä työskentely-ympäristöön. Tiedonhallintajärjestelmän avulla voidaan katsella oppimateriaalia sekä hakea ja tutkia tietoa internetistä tai järjestelmän tietokannoista. Kommunikointiympäristössä luodaan vuorovaikutusta oppimisympäristön eri osapuolten välille keskustelemalla, omia käsityksiä esille tuomalla ja perustelemalla sekä reflektoiden omaa oppimistaan. Työskentely-ympäristössä on luokiteltu materiaali ja käymällä sitä läpi jäsenellään sekä uutta että omaa pohjatietoa. Samaisesta ympäristöstä löytyy kognitiivisia työvälineitä tiedon käsitteilyyn ja tuottamistyökaluja omien tuotosten valmisteluun ja esittämiseen. (Hietala & Niemipuro 1995, 15-33.)

Elämän hektisyys ja ajan hermolla oleminen vaativat myös organisaatiolta ponnisteluja pitää itsensä tietojen ja taitojen puolesta päivitetynä. Sama koskee organisaation sisäisiä perehdytyskäytänteitä: pitäisi pystyä tarjoamaan päivitettyä, ajan tasalla olevaa tietoa mahdollisimman helposti ja kattavasti. Organisaatiolla tulisi olla keino saada välitettyä laajasti ja helposti tämä tieto. Tämän päivän teknologia tarjoaa runsaasti mahdollisuuksia tietoviestimiseen, ja tulevaisuudessa se tulee kehittymään entisestään. Perehdyttämisen päivittämiseen kuuluu yhtä hyvin sisällön ajantasaistaminen kuin menetelmien kehittäminen. On organisaation kilpailuetu, jos onnistuneen rekrytoinnin jatkumona on onnistunut, monipuolinen perehdytys ja sen innostamana työntekijä sitoutuu organisaatioon.

Verkkopohjainen perehtyminen tukee työntekijän itseohjautuvaa perehtymistä, koska se on muodoltaan joustava, sitä voi käyttää ajasta ja paikasta riippumatta ja se tukee ammatillista kypsymprosessia riippuvuuden tilasta kohti lisääntyvää itseohjautuvuutta. Kun ihmiset kasvavat ja kehittyvät, heille koostuu kasvaava kokemusreservi, josta muodostuu rikastuva oppimisen resurssi heille itselleen ja muille. Ihmiset alkavat antaa yhä suuremman merkityksen kokemuksen kautta tapahtuvalle oppimiselle. (Pasanen, Ruuskanen & Vaherva 1989, 3-4). Tästä syystä kokemuksellisten tekniikoiden pitäisi muodostua uuden opetteluksen perusmenetelmiksi. Itseohjautuvaan perehtymiseen auttavat oppimistehtävät ja monipuolinen materiaali, kuten videot, internet, intranet, tietokonepohjaiset oppimisympäristöt ja artikkelit. (Peltokoski 2004, 14.)

Laakson (2004, 51-53) mukaan verkkoperehdytystä voidaan käyttää osana laajempaa perehdytysprosessia. Kun työntekijälle tarjotaan mahdollisuuksia itsenäiseen perehtymiseen, se edistää hänen työhön sitoutumista. Verkkoperehtyminen tukee opitun asian käytäntöön soveltamista ja se on osa oppimisprosessia. Perehdytysprosessi sisältää monia perehtymismenetelmiä, joiden avulla perehdytään työnkuvaan ja opitaan uutta. On tutkittu, että oppiminen verkosta on tehokkaampaa kuin perinteisemmän opetuksen avulla luokkatiloissa (Lockyer, Patterson & Harper 1999, 223-246). Verkkopohjainen perehdyttäminen ei kuitenkaan täysin korvaa perinteisiä perehdytyksen menetelmiä, sillä sosiaali-

nen vuorovaikutus on tärkeä osa oppimisen prosessia (Kuusinen & Korkiakangas 1992, 21-64).

Verkkoperehdytyksen vahvuuksia on osaamisen kehittyminen, ja sen on todettu toimivan parhaiten silloin, kun siihen on yhdistetty käytännön harjoittelu ja vuorovaikuttaminen. Mitä monipuolisemmat perehdytyksen keinot ovat käytössä, sitä enemmän ja nopeammin työn oppiminen tapahtuu (Rantalainen, Nevalainen & Miettinen 2006, 141-154).

3.3 Esimiehen rooli perehdytyksessä

Perehdyttäminen kuuluu olennaisena osana henkilöstösuunnitteluun, jossa se asettuu henkilöstön osaamisen kategoriaan ja suunnittelun puolelle kuuluu sen tarpeen määrittäminen ja sijoittelu. Esimiehen keino edistää ja toteuttaa henkilöstösuunnittelua on osaamisen johtamisen kautta tapahtuvat toiminnot (Viitala 2008, 18-20).

Esimies edustaa organisaationsa visiota, strategiaa ja toimii mahdollistajana tavoitteiden saavuttamisessa. Organisaatiossa on tiedettävä, minkälaista osaamista se tarvitsee päästäkseen tavoitteisiinsa toiminnassaan ja minkälainen ydinosaaminen luo organisaatiolle kilpailuetua. Nämä tiedot ovat olennaisia esimiestyössä, sillä ne ovat tärkeä osa osaamisen johtamista ja luovat perustan perehdytykselle. Organisaation taloudellinen menestyminen ja balanssi riippuvat siitä, kuinka hyvin organisaation sisällä osataan hyödyntää osaamista ja kuinka nopeasti kyetään oppimaan uusia asioita (Viitala 2009, 170).

Perehdyttäminen on osa osaamisen johtamisen kokonaisuutta. Perehdytyksen sisältöön vaikuttavat organisaatiokulttuuri ja henkilöstöstrategia. Näiden perusteella määritellään henkilöstölle yleiset periaatteet ja ohjeet (Kangas 2003, 4-6; Kangas & Hämäläinen 2007, 6; Lahti 2007, 6; Viitala 2009, 59-61). Perehdyttäminen on työturvallisuuslain velvoittamaa toimintaa, jonka järjestelyvastuu kuuluu esimiehelle. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijän perehdyttämistä työhönsä, työyhteisöönsä ja työympäristöönsä. (Työturvallisuuslaki 2002.) Pereh-

dyttämisestä vastaa ensisijaisesti esimies, mutta lähiperehdytykseen osallistuu koko työyhteisö.

Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys on aikaa vievä prosessi, mutta sen kannattavuus näkyy työntekijän työn oppimiseen kuluvan ajan lyhentymisenä, mikä pienentää edelleen työntekijän palkkaukseen liittyviä kokonaiskustannuksia. Kun uutta työntekijää lähdetään palkkaamaan, ovat perehdytykseen käytettävän ajan kustannukset useita tuhansia euroja (Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 22). Onnistunut perehdytysprosessi sitouttaa työntekijän organisaation palvelukseen. Mikäli työyksikkö epäonnistuu perehdytysprosessissa ja joudutaan etsimään uusi työntekijä edellisen tilalle, on se taloudellinen rasitus organisaatiolle. Myös jatkuvat käynnissä olevat perehdytysprosessit ja uusien työntekijöiden tukeminen työssä syö henkilöstön voimavaroja ja voi edesauttaa moraalisten ongelmien syntyä työyksikössä (Contino 2002, 10-13).

Hyvä perehdytys edesauttaa tulevaisuutta siten, että sairaanhoitajia on riittävästi sosiaali- ja terveysalan työpaikoilla. Lahden (2007, 59) mukaan ei ole varaa menettää yhtään sairaanhoitajaa toiseen työpaikkaan tai toiseen ammattiin perehdytyksen puuttumisen tai sen heikkouden vuoksi. Hyvä perehdyttäminen luo turvallisuuden tunnetta, joka edistää henkilökohtaista motivoitumista työtä kohtaan, sitouttaa työyhteisöön ja organisaatioon.

4 Perehdyttäminen osana positiivista työhyvinvointia

4.1 Positiivinen työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi voidaan määritellä monin eri tavoin. Se on kokonaisvaltaista positiivista hyvinvointia työympäristössä, joka ilmenee terveyttä edistävänä ja työuraa kannustavana ilmiönä työyhteisön eri sektoreilla. Sitä ei ole määritelty tarkkarajaisesti, sillä kyseessä on laaja ja moniulotteinen ilmiö. Työhyvinvointi koostuu useasta eri tekijästä ja sen merkitys työyhteisölle on työelämän laatua

parantava ja työntekijän työssä jaksamista tukeva. Sitä voidaan luonnehtia positiiviseksi olotilaksi, koetuksi terveydeksi ja ihmisen kyvyksi tuntea tekemässään työssä iloa. Ravanttin (2012, 52) tutkimuksen mukaan työhyvinvointi mielletään monen osatekijän summaksi, joita ovat työkyvyn ylläpitäminen, turvallisuus, työterveyshuolto, varhaisen tuen toimintamalli, ilmapiiri, osaaminen ja johtaminen.

Työterveyslaitos (2008) määrittelee työhyvinvoinnin siten, että työntekijä ja työyhteisö työskentelevät osaavasti ja tuottavasti turvallisessa, hyvin johdetussa työympäristössä ja kokevat tekemänsä työnsä tuovan sisältöä sekä itse työhön että henkilökohtaiseen elämään.

Positiiviseen työhyvinvointiin liittyy työtyytyväisyys, joka rakentuu sekä työntekijöiden henkilökohtaisesta hyvinvoinnista että työyhteisön keskinäisestä hyvinvoinnista. Mankan (2006, 16-18) mukaan organisaation tavoitteellisuus, joustavat käytännöt ja osaamisen kehittäminen ovat perusasioita, joiden tulee olla kunnossa ennen kuin voidaan lähteä rakentamaan pitkäkestoisesti hyvinvoivaa työyhteisöä. Mikkolan (2011, 53) tutkimuksessa ilmeni, että positiivinen hyvinvointi on seurausta johtamiseen ja esimiestyöhön tehtyjen panostusten vuoksi. Hyvinvoivien esimiesten koetaan luovan työhyvinvointia myös työntekijöilleen.

PKSSK:n Myö ja Työ -työhyvinvointisopimuksessa työhyvinvointi on kuvailtu käsitteenä siten, että on mukava tulla töihin ja lähteä töistä, kun on saanut hyvää aikaa (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2011, 8). Työhyvinvointi on yksi alue yksilön kokonaishyvinvointia, ja sen perustana ovat fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus sekä työympäristössä esiintyvät tekijät. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005.)

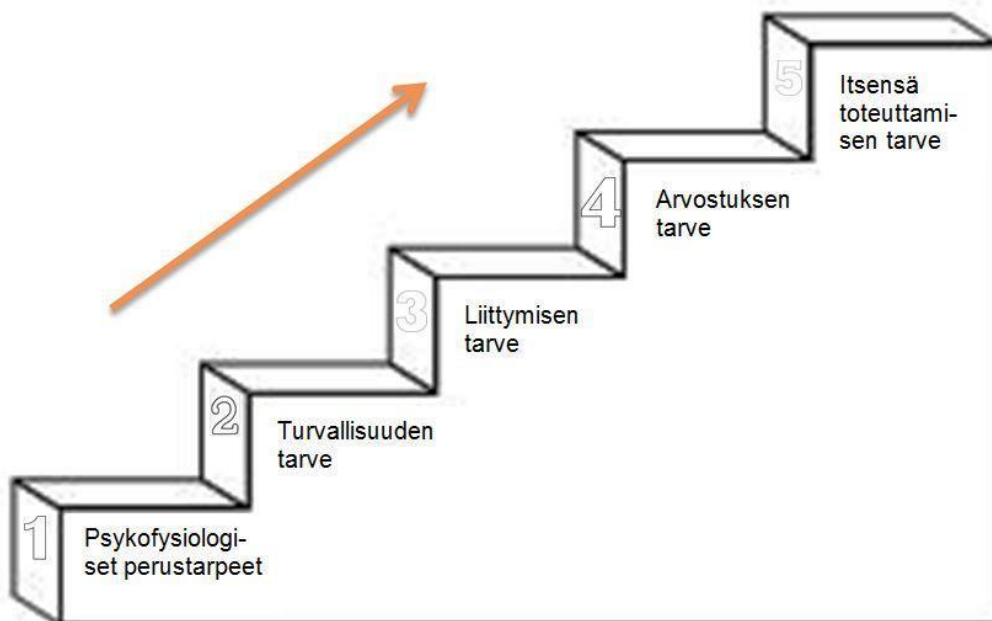
4.2 Perekötytyksen merkitys työhyvinvoinnille

Hyvinvoivan työyhteisön yksi kulmakivi on osaava henkilöstö, jonka taustalla on hyvä perehtyneisyys työhön ja jatkuva ammattitaidon ylläpitäminen kouluttautumalla. Jatkuva tietojen ja taitojen päivittäminen on tänä päivänä enemmän

sääntö kuin poikkeus, sillä hoitoala kehittyy koko ajan eteenpäin ja se vaatii sopeutumiskykyä niin työntekijältä kuin organisaatiolta.

Kun työntekijä saa työtehtäväänsä hyvän perehdytyksen, sen hyödyt työnantajalle ovat monimuotoiset. Hyvän perehdytyksen myötä motivaatio työtä kohtaan kasvaa sekä kannustaa ottamaan vastuuta. Kun perehdytys työhön onnistuu, se viestii siitä, että työntekijä on tervetullut työpaikkaan. Se myös auttaa työntekijää sitoutumaan työyhteisöön sekä organisaatioon. (Kjelin & Kuusisto 2003, 24-28.)

Monipuolinen perehdytysprosessi lisää työhyvinvoinnin tunnetta sekä tuo myös turvallisuus aspektin työhön. Työntekijän työhyvinvointi ja työtyytyväisyys on kiinni perusasioista ja arvoista, jotka pätevät niin työ- kuin yksityiselämässä. Rauramo on luonut työhyvinvoinnin portaajat (kuvio 7), jonka pohjana toimivat Maslowin tarvehierarkiateoria (Työturvallisuuskeskus 2009a, 2-3).



Kuvio 7. Työhyvinvoinnin portaajat Rauramoa mukaellen (Valve 2015).

Kuviossa esitetyt nimikoidut portaajat kuvastavat kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Koko portaikko koostuu ihmisen perustarpeista, ja kun alimpien portaiden nimikkotarpeet ovat tavoitettu, on mahdollista saavuttaa korkein porttas. Korkein porttas on työhyvinvoinnin tavoitetila ja kun kaikki portaajat on

noustu ylöspäin, muuttuu työ tuottavaksi ja tulokselliseksi. Kaikki portaat on kuitenkin käytävä läpi, sillä jokainen porras on merkityksellinen tekijä kokonaisvaltaiselle työhyvinvoinnille. Perehdytyksen kannalta työhyvinvoinnin portaissa on paljon merkittäviä tekijöitä, jotka tulee ottaa esille koko perehdytysprosessin aikana.

Ammatillisen osaamisen karttuminen luo turvallisuutta omaa työtä kohtaan. Vaikka työn kuormittavalla ominaisuudella on positiivinen merkitys ihmiselle, niin kuormituksen tulee kuitenkin olla sopiva suhteessa sieto- ja käsittelykykyyn sekä työstä palautumiseen nähden. Turvallisuuden tunne vahventuu, kun työympäristö on puitteiltaan huomionnut turvallisuustekijät ja noudattaa turvallisuusohjeita. Turvallisuus on merkittävässä roolissa hoitotyössä, sillä työhön liittyy paljon riskejä, jotka kohdistuvat työntekijään itseensä sekä potilaaseen. Hoitotyössä potilasturvallisuudella edistetään hoidon turvallisuutta sekä suojataan potilaita vahingoittumiselta. Yli-Villamon (2008, 29) tutkimuksessa on esitetty potilasturvallisuutta edistäviä ja estäviä tekijöitä. Edistävinä tekijöinä nähtiin ammattitaitoinen henkilökunta, turvallinen hoitoympäristö sekä asianmukainen hoito. Potilasturvallisuutta estävinä tekijöinä nähtiin taas ammattitaidoton henkilökunta, turvaton hoitoympäristö, riittämättömät henkilökuntaresurssit ja potilaan aiheuttamat vaaratilanteet. Kuisman (2012, 46) tutkimustulosten mukaan potilasturvallisuutta voisi kehittää suuntaan, jossa sekä hoitohenkilökunta että potilaat saavat perehdytystä. Molempia tahoja perehdyttämättä tavoitellaan potilasturvallisuutta ja sitä kautta hyvinvoinnin muodostumista. Hoitohenkilökunnalle terveysriskejä muodostuu ruumiillisen ja henkisen rasituksen seurauksena. Kuormitusta monessa työpaikassa lisää henkilöstöresurssien puute, jolla on suora vaikutus ajankäyttöön ja sen hallintaan. Työn tulisi olla tekijänsä mittainen. Työtä tukemassa ovat riittävät virikkeet vapaa-ajalla, riittävä laadukas ravinto ja liikunta sekä ennaltaehkäisevät toimenpiteet sairauksien ehkäisyssä. Työhyvinvoinnin kannalta merkittäviä tekijöitä ovat työvoiman oikea mitoitus ja kohtuullinen työkuormitus. Jos työstä aiheutunut kuormitus pitkittyy, on se riski työntekijän terveydelle ja työkyvyille. Perehdyttämällä ja osaamisen vahvistamisella voidaan muun muassa keventää tätä kuormitusta. (Työturvallisuuskeskus 2009a, 2.)

Henkilökohtaisella tasolla hyvä perehdyttäminen lisää onnistumisen tunteita (Payne 2001, 396-405) ja auttaa täten suojaamaan emotionaaliselta väsymykseltä. Perehdyttämisen kautta saadaan varmuutta työn tekemiseen ja se taas edistää työn hallintaa. Työn hallinnan kautta avautuu mahdollisuuksia vaikuttaa ja kehittää omaa työtään (Taormina & Law 2000, 89-99).

Kun perehdytys on laadukas ja sen sisältö tuo selkeästi esille organisaation tavoitteet ammatilliselle osaamiselle, on sekä työnantajan helpompi lähteä tekemään suunnitelmaa perehdytysprosessille että työntekijän helpompi hahmottaa oma työnkuvansa ja odotukset siitä, mitä työntekijän odotetaan osaavan perehdytyksen jälkeen. Laadukas perehdytys ottaa huomioon työntekijän omat voimavarat, terveyden, ammatillisen osaamisen tason, asenteet ja motivaation. Perehdytyksen on tarkoitus tukea näitä kaikkia tekijöitä siten, että lopputulos on positiivinen oppimisen kokemus ja yksi onnistunut ammatillisen kehittymisen vaihe.

Lahden (2007, 36-42) tutkimuksen mukaan perehdyttämisen käytännöt eivät ole riittäviä määräaikaikaisilla sairaanhoitajasijaisilla, millä on suora vaikutus työtyytyväisyyteen. Työtyytyväisyyttä lisäisi se, että perehdytettävälle varattaisiin riittävä aika perehtymiseen ja suunniteltaisiin monipuolinen sisältö koko perehdytysprosessiin. Lahti toteaaakin, että tutkimuksensa mukaan perehdytyksessä ei käyty riittävästi läpi koko organisaatiota, sen strategiaa, työsuojelullisia asioita ja työhön liittyviä lakeja ja normistoja. Suonsivu (2003, 109) toteaa, että perehdytykseen on varattava aikaa ja siihen on panostettava, jotta saadaan aikaan kannattavia tuloksia ja työtyytyväisyyttä.

4.3 Osaamisen johtamisen merkitys työhyvinvoinnille

Osaamisen johtamista voisi kuvainnollisesti kutsua henkilöstöjohtamisen arkkitehtuuriksi: siinä rakennetaan siltaa organisaation strategian ja siellä toimivien ihmisten osaamisten välille (Viitala 2009, 178). Johtaminen on toimintaa, jolla pyritään vaikuttamaan tiedostettuun kohteeseen. Kohteen selkeä, määrätietoinen määrittäminen helpottaa resurssien suuntaamista sekä keskittymään olen-

naisiin tekijöihin. Osaamisen johtaminen tähtää työntekijän osaamisen kehittämiseen. Osaaminen voidaan ajatella organisaation aineettomaksi pääomaksi, jota voidaan kehittää, kasvattaa ja uudistaa siten, että organisaatio on kilpailukykyinen alati muuttuvassa ympäristössä (Ojala & Ahonen 2005, 85).

Osaamisen johtamiseen esimiehen pitää tietää oman organisaation strategia, jotta hän voi määritellä perehdytettävää ja kehitettävää osaamista (Savolainen 2004, 91). Esimiehen tehtävä on perehdyttää työntekijä siten, että työntekijä tietää, mitä häneltä odotetaan ja minkälaisia vaatimuksia hänen tehtävänsä on asetettu (Tehy 2009, 14). Kivistön (2011, 53) mukaan potilasturvallisuutta edistävänä tekijänä nähtiin henkilöstön osaamisen johtaminen ja perehdytys. Työhyvinvoinnin kannalta osaaminen on keskeinen tekijä. Kun työntekijä on osaa-va, se lisää hallinnan tunnetta. Se toimii kantavana voimavarana ja sen myötä työperäinen stressi on helpommin käsiteltävissä. Ravanttin (2012, 52-53) tutkimuksen mukaan osaaminen ja johtaminen liitetään työhyvinvoinnin osatekijäksi ja useimmiten osaaminen on ollut kytköksissä työnantajan toimintaan liittyvien tarpeiden mukainen. Työterveyslaitoksen työkykyyn liittyvissä tutkimuksissa osaaminen nähdään yhtenä tärkeänä osana yksilön voimavaroja. Tutkimustuloksissa on nostettu esille elinikäinen oppiminen ja työelämän jatkuva kehittyminen ja muuttuminen, jotka vaativat myös ammatin jatkuvaa päivittämistä (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 316-317). Osaamisen kehittämisen on tutkittu olevan vahvasti yhteydessä henkilöstön pysyvyyteen (Pitkänen, Nieminen & Aalto 2014, 48-49). Kun organisaation sisällä olevaa osaamista kehitetään, se vahvistaa toiminta- ja kilpailukykyä. Se on etu, kun halutaan tehdä organisaatiosta vetovoimainen, haluttu työpaikka. Samalla osaamisen kehittäminen edistää organisaation perustehtävän ja strategian toteutumista sekä edesauttaa työntekijän omaa työssä kehittymistä. Osaamisen kehittäminen edistää myös henkilöstön työhyvinvointia, sillä se on osoitus työntekijälle siitä, että hänestä ja hänen osaamisesta välitetään kehittämällä sitä (Salojärvi 2006, 52).

Osaaminen ei pelkästään ole oman ammattialan ydinosaamista, vaan se on yhtä kokonaisvaltainen käsite kuin myös itse ihminen on erilaisine tarpeineen ja elämän osa-alueineen. Viitala (2008) jaottelee osaamisen viiteen eri osa-

alueeseen, johon kuuluvat oman ammattialan osaaminen, organisaatio-osaaminen, sosiaaliset taidot, luovuus ja ongelmanratkaisukyky sekä persoonalliset valmiudet. Kukin osa-alue on laaja ja käsittää valtavan määrän moniulotteista osaamista (Viitala, 2008, 116). Holopainen ja Eskola (2001) puolestaan määrittelevät osaamisen johtamisen koostuvan kuudesta osa-alueesta: ydinosamisten tunnistaminen ja määrittely, tehtäväkuvan ja osaamisen määrittely, osaamisen arvioiminen, osaamiskartan luominen, vajeanalyysi ja toimenpiteiden suunnittelu, toteutus ja arviointi (Holopainen & Eskola 2001, 22-23). On organisaation suuri etu, jos se osaa hyödyntää työntekijöidensä moniulotteista osaamista, ei pelkästään ammattialan ydinosamista. Hoitotyön esimiehellä tulisi olla työvälaineitä osaamisen johtamisen hahmottamiseen, suunnittelemiseen, toteuttamiseen ja arviointiin. Näiden kaikkien osa-alueiden kehittäminen työuran aikana antaa päämäärän osaamisen johtamiselle.

Osaamisen johtamiseen kuuluu työkaluja, joiden avulla kootaan tietoja työyksiköiden menestystä mittaavista tekijöistä. Näiden konkreettisten työkalujen käytöllä on myös tärkeä symbolinen viesti työntekijöille, sillä ne kartoittavat työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin tilaa sekä auttavat tekemään ammatillista suunnitelmaa lyhyellä ja pitkällä aikavälillä (Sydänmaalakka 2000, 122-123). Henkilöstön mukaan ottaminen työyhteisön toiminnan suunnitteluun tukee työssä jaksamista ja syventyminen oman työn parantamiseen on todettu auttavan työn vaatimuksien kohtaamisessa (Tehy 2009, 15).

Turvallisuus ja osaaminen ovat työelämässä kaksi symbioosissa olevaa osa-alueita, jotka ovat perustana työhyvinvoinnille. Edellisessä kappaleessa esiteltiin Rauramon kehittäämä Työhyvinvoinnin portaat -malli. Tämä malli on toimiva apuväline työhyvinvoinnin johtamiseen, sillä malli mukailee ihmisen perustarpeita. Turvallisuus ja osaaminen ovat tässä mallissa vierekkäiset portaat, ja mallin ideologian mukaisesti turvallisuus-asioiden tulee olla kunnossa ennen osaamisen kehittämistä.

Taloudellisesta näkökulmasta osaamisen johtamisen ja työhyvinvoinnin välinen yhteys on merkityksellinen. Kun henkilöstön osaamista kartoitetaan ja kehitetään aktiivisesti, se luo jo itsessään varmuutta työntekemiseen sekä työntekijän

osaamista voidaan hyödyntää monipuolisemmin. Molemmat osapuolet, organisaatio ja työntekijä, ovat voittajia tilanteessa, jossa osaamisen kehittämiseen panostetaan ja osaamista osataan johtaa. On tutkittu, että hyvinvoiva työyhteisö vaikuttaa merkittävästi organisaation talouteen, sillä osaamiseen kohdennetut kustannukset tuovat tulevaisuudessa jopa kuusinkertaisen kannattavuuden takaisin organisaatiolle päin (Työterveyslaitos 2015). Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö Tehy ry:n johtajuusstrategian (2012) mukaan yksi kriittinen menestystekijä tuotanto-organisaatioissa on osaava henkilöstö, johon tulevaisuudessa tulisi investoida osaamisen kehittämisen kautta. Tuloksellisten organisaation panostaessa vetovoimaisuuteen ovat avaintekijöinä osaamisen kehittäminen, urakehitysmahdollisuudet, työn vaativuuden mukainen palkkaus, terveellinen ja turvallinen työympäristö, henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet omaan työhönsä sekä työn, vapaa-ajan ja perheen yhteensovittaminen. (Tehy 2009, 13-14.)

5 Opinnäytetyön tavoitteet ja kehittämistehtävät

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää, millaiset perehdytyksen teemat tukevat sairaanhoitajan työn aloittamista ja työhyvinvointia, kun työsuhde on lyhytaikainen sijaisuus. Teemat tukevat syksyllä 2012 alkanutta PKSSK:n perehdytyksen päivitysprojektia, jonka tavoitteena on suunnitella ja toteuttaa organisaatiolle sähköinen perehdytysohjelma yleisperehdytys-osioon. Verkkoperehdyttämisen kehittäminen tukee organisaation strategista tavoitetta saada, kehittää ja tukea osaavaa, hyvinvoivaa ja motivoitunutta henkilökuntaa. Verkkoperehdytys tukee myös omalta osaltaan Myö ja Työ -työhyvinvointiohjelman toteutusta ja perehdytyksen erilaiset keinot pyrkivät vaikuttamaan turvallisen työn edistämiseen ja toteutumiseen.

Edellä on tarkasteltu tutkittua tietoa perehdyttämisestä, osaamisesta ja työhyvinvoinnista. Koottu tieto tiivistää, mitkä tekijät vaikuttavat perehdytykseen ja mitä merkitystä perehdytyksellä on. Kootun tiedon valossa havaitsin asiayhte-

yksiä kaikkien edellä mainittujen substanssien välillä. Osaamisen nähdään olevan merkittävässä roolissa hyvinvoinnin muodostumiselle, sillä se tukee ihmisen itsensä toteuttamisen tarvetta. Itsensä toteuttamisen tarpeen taustalla on osaaminen, sen kehittäminen ja työnantajapuolelta osaamisen johtaminen. Osaaminen luo turvallisuuden sekä hallittavuuden tunnetta, ja kun osaaminen on oikealla tasolla kuormitustekijöihin nähden, se luo tyytyväisyyttä ja pohjaa hyvinvoinnille (Payne 2001, 396-405; Taormina & Law 2000, 89-99; Työturvallisuuskeskus 2009a, 2-3). Työyhteisöissä yhtenä osaamisen kehittävänä tekijänä on perehdytys ja perehdyttäminen sekä siihen liittyvät keinot ja menetelmät. Perehdyttämisen ja hyvinvoinnin välillä nähdään myös yhdistäviä tekijöitä. Perehdyttämisen päivittää jo olemassa olevaa ammatillista osaamista sekä ohjaa ammatillisen osaamisen kehittymisen suunnitelmallisuutta organisaation strategisten tavoitteiden ja toiminnan mukaiseksi. Perehdytysprosessi on näin ollen tärkeä osa organisaatiossa tapahtuvaa ammatillisen osaamisen tukemista. Esimiesten rooli on mahdollistaja kaikessa edellä mainitussa, sillä ilman esimiesten osaamisen johtamista osaamisen kehittyminen hidastuu tai lähtee väärille urille. Työhyvinvointi kärsii myös siitä, jos työtehtävät ovat suuremmat kuin oma ammatillinen kompetenssi. Perehdytyksen kautta tapahtuu myös turvallisuusosaamisen kehittyminen. Hyvin johdettu ja suunniteltu perehdytysprosessi minimoi riskejä ja virheiden syntymistä (Työturvallisuuskeskus 2009a, 2). Esimiestyöhön tarvitaan osaamisen johtamisen työkaluja. Organisaatiossa esimiesten kouluttaminen ja perehdyttäminen lisää kompetenssia osaamisen johtamiseen. Organisaatio on luonut strategiset tavoitteet toiminnalleen ja niiden toteutumisessa eri sektoreiden esimiehet toimivat organisaation tavoitteiden mukaisesti (Tehy 2009, 14). Organisaatio seuraa, havaitsee ja arvioi muuttuvia tekijöitä ympäristössään, yhteiskunnassa ja globaalisti ja sulauttaa toimintaansa sopeutuvaksi muuttuviin tekijöihin. Organisaation kilpailukykyä ja kehittymistä lisääviä resursseja ovat osaaminen ja sitä edistävät ja lisäävät tekijät. Osaamista kehittävät asiat ja menetelmät ovat organisaation tavoitteiden toteuttamista (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 316-317; Kangas 2003, 4-6; Kangas & Hämäläinen 2007, 6; Lahti 2007, 6; Ojala & Ahonen 2005, 85; Viitala 2009, 59-61).

Tutkitun tiedon jälkeen tarkastellaan kohdennetusta työympäristöstä koottua työntekijälähtöistä tietoa. Toimintatutkimukseen soveltuvien osallistavien tutkimusmenetelmien avulla kokosin perehdytykseen ja työhyvinvointiin liittyvää tietoa PKSSK:n sairaanhoitajilta ja hoitotyön esimiehiltä. Tietoa analysoimalla ja vertailemalla aiemmin mainittuun tutkittuun tietoon etsin opinnäytetyössäni tietoa kahteen kehittämistehtävään:

- 1 Millaiset perehdytyksen teemat tukevat sairaanhoitajan perehdytystä lyhyissä työsuhteissa?
- 2 Millaisella perehdyttämällä esimies voi tukea lyhytaikaisen sairaanhoitajasijaisen työhyvinvointia?

Ensimmäisen kehittämistehtäväni avulla tarkastelen sairaanhoitajan lyhyen työsuhteen aikana saatavaa työhön perehdytystä. Lähestyn aihetta turvallisen hoitotyön näkökulmasta. Kehittämistehtävän tarkoituksena on selvittää tärkeimmäksi muodostuvat perehdytyksen teemat, jotka tukevat ja edistävät sairaanhoitajan työhyvinvointia.

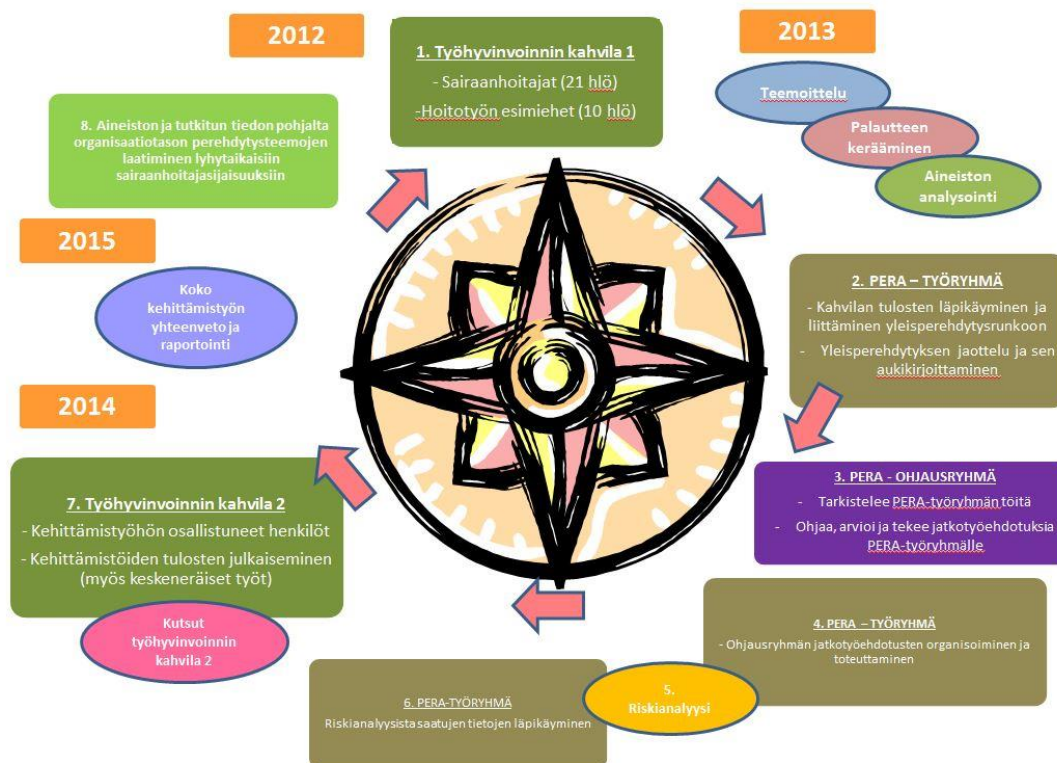
Toisen kehittämistehtäväni avulla tarkastelen esimiestyön keinoja työhyvinvoinnin toteutumisessa ja kehittämisessä. Tätä kehittämistehtävää lähestyn osamisen johtamisen näkökulmasta. Tarkoitukseni on selvittää, mitä tekijöitä korostamalla esimies voi tukea paremmin sairaanhoitajan työhyvinvointia perehdytysprosessia suunnitellessa ja toteuttaessa.

6 Opinnäytetyöprosessi

6.1 Toimintatutkimuksellinen lähestymistapa

Kehittämistyöni on toimintatutkimuksellinen. Toimintatutkimuksella tavoitellaan käyttökelpoisen ja käytännönläheisen tiedon etsimistä ja sen soveltamista osaksi organisaation laajempia henkilöstön kehittämistavoitteita. Toiminnan ta-

voitteena on positiivinen muutos, joka on työntekijälähtöistä ja tuottaa uutta tietoa käytäntöön. Kehittämistyöni vaiheet ovat esitetty kuviossa 8.



© Marika Valve

Kuvio 8. Kehittämispöcessin vaiheet.

Toimintatutkimuksessa tuotetaan tietoa käytännön kehittämiseksi. Siinä tutkitaan ihmisten toimintaa, ei esimerkiksi tulivuorenpurkausta tai koneen toimintaa. Toimintatutkimuksella kehitetään käytäntöjä entistä paremmiksi järjettä käyttämällä. Toimintatutkimus kohdistuu erityisesti sosiaaliseen toimintaan, joka pohjautuu vuorovaikutukseen. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2008, 16.) Toimintatutkimus ei ole pelkkä tutkimusmenetelmä, vaan joukko tutkimusmenetelmiä ja sekoitus kvalitatiivista ja kvantitatiivista menetelmää. Oleellisia elementtejä toimintatutkimuksessa ovat toiminnan kehittäminen, yhteistoiminta ja tutkimus. Ilman tutkimusta toimintaan liittyvät muutokset ja parannukset ovat työpaikan arkipäivän parannuksia. Toimintatutkimus on luonteeltaan prosessimaista, sillä toisiaan seuraavien syklien avulla kohteen toimintaa kehitetään jatkuvasti. (Kananen 2009, 11.)

Toimintatutkija osallistuu tutkimaansa toimintaan tehden tutkimuskohteeseensa tarkoituksellisen muutokseen tähtäävän väliintulon eli intervention. Toimintatutkija on aktiivinen vaikuttaja ja toimija, eikä hän ole tutkimuksen kohteeseen nähden ulkopuolinen tai neutraali henkilö. Toimintatutkimuksessa pyritään luomaan tutkimukseen osallistuvalla kohdejoukolla usko ihmisten omiin kykyihin ja toimintamahdollisuuksiin, toisin sanoen voimaannuttamaan (*empower*) heitä. Tutkija käynnistää muutoksen ja rohkaisee ihmisiä tarttumaan asioihin, jotta niitä voidaan kehittää heidän omalta kannaltaan paremmiksi. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2008, 19-20.)

6.2 Opinnäytetyön kehittämistoiminta

Opinnäytetyöprosessin tavoitteena on opiskelijan itsenäisesti tekemä sosiaali- ja terveysalan kehittämistyö tai soveltava tutkimus, jossa sovelletaan tutkimustietoutta ja menetelmäosaamista analyttisesti ja kriittisesti. Opiskelijan on hallittava valittujen kehittämis- ja tutkimusmenetelmien käyttö työelämän ongelmien ja kehittämiskohteiden erittelyssä ja ratkaisuissa. Opinnäytetyön merkitys oppimista kokoavana ja ammatillista asiantuntijuutta kuvaavana kehittämistehtävänä on keskeinen. (Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu 2011, 21.)

Opinnäytetyö on soveltava kehittämis- tai tutkimustehtävä, jossa korostuvat työelämän kehittäminen sekä valmius itsenäiseen vaativaan asiantuntijatyöhön ja kirjalliseen viestintään. Opinnäytetyö muodostaa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opintojen ytimen, jota muut opinnot tukevat. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö on rakenteeltaan ja sisällöltään perustutkinnon opinnäytetyötä laajempi ja syvempi näyttö opiskelijan tavasta ratkaista työelämälähtöisiä käytännön kehittämishaasteita ja ongelmia. Opinnäytetyössä korostuvat opiskelijan, työelämän ja ammattikorkeakoulun välinen aktiivinen vuorovaikutus sekä aiheen valinnassa, tavoitteissa että toteutuksessa. (Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu 2011, 21.)

6.3 Opinnäytetyön osallistajat

Opinnäytetyöprosessissani PKSSK:n hoitotyön esimiehet ja työntekijät pääsivät kertomaan omia näkemyksiään siitä, mitkä tekijät vaikuttavat positiivisesti sairaanhoitajan perehdytyksen onnistumiseen ja miten ne vaikuttavat työhyvinvointiin.

Kehittämistyöni kohderyhmänä ovat Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän sairaanhoitajat ja hoitotyön esimiehet Tikkamäen ja Paiholan sairaaloista sekä Honkalampikeskuksesta. Olen peruskoulutukseltani sairaanhoitaja AMK ja valmistun YAMK-opintojen kautta esimiestehtäviin päteväntävään tutkintoon, joten oman ammatillisen kehittymisen kannalta kohderyhmien rajaus PKSSK:ssa sairaanhoitajiin ja hoitotyön esimiehiin on siten perusteltua.

Kuntayhtymässä työskentelee 1047 sairaanhoitajaa (PKSSK henkilöstökertomus 2011, 5). Esimiehiä on osastonhoitajina 48 henkilöä ja apulaisosastonhoitajina 21 henkilöä (Hanhinen 2012). PKSSK:ssä kohderyhmien valinta tapahtui henkilöstötoimiston toimittaman e-Populus henkilöstöhallinnan ohjelman otannan perusteella. Listalta poistettiin ennen systemaattisen otannan tekemistä kaikki ne henkilöt, joiden tiedettiin olevan virkavapaalla. Otantaan ei sisällytetty röntgenosaston, fysioterapian, välinehuollon ja patologian osastonhoitajia, sillä näissä yksiköissä ei työskentele sairaanhoitajia, sekä tutke-ryhmän jäsenten nimet.

Esimiesten työhyvinvoinnin kahvilaan kutsuttiin osastonhoitajien lisäksi hallintoylihoitaja, klinikkaryhmien ylihoitajat ja tutke-ryhmän kehittämistöiden asiantuntijaohjaajat. Esimiehille suunnattuja kutsuja lähti yhteensä 68 kappaletta (liite 2). Kutsujen mukana lähti saatekirje tapahtumasta, jossa oli tutke-ryhmän opinnäytetöiden lyhyt esittely (liite 3).

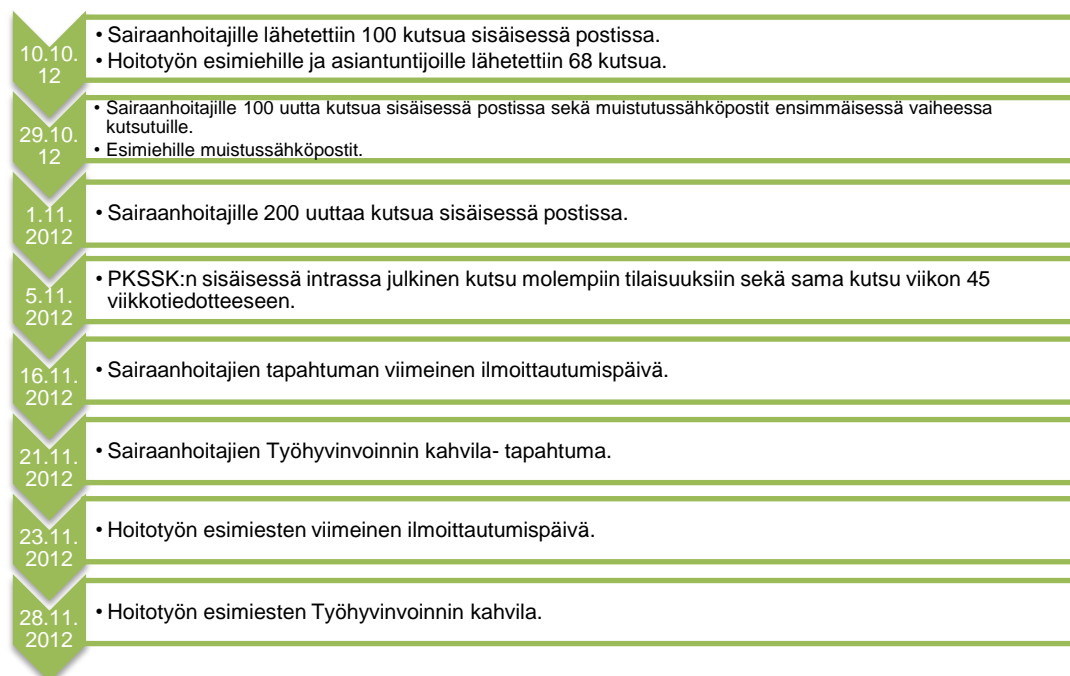
Tutke-ryhmä teki päätöksen ennen sairaanhoitajien kutsuja varten tehtävää systemaattista otantaa, että ensimmäiseen työhyvinvoinnin kahvilaan kutsutaan sata (100) sairaanhoitajaa (liite 4). Kun aakkosjärjestyksessä lista oli saatu

ajantasalle yllä mainittujen henkilöpoistojen jälkeen, jäi listaan jäljelle 1043 sairaanhoitajan nimet. Systemaattisen otannan perusteella (Vilkkä 2005, 79) aakkosjärjestyksessä olevasta nimilistasta valittiin joka kymmenes nimi lokakuussa 2012. Valikoitujen sairaanhoitajien nimilistalla oli henkilöitä, joiden tiedettiin olevan poissa töissä esim. äitiyslomalla tai virkavapaalla. Kun lista oli taas ajantasaistettu, teimme listan valittujen työyksiköistä. Listan valmistuttua huomasimme, että joistakin yksiköistä ei ollut tullut yhtään valintaa ja joistakin yksiköistä valittuja oli lähes kymmenen. Päätimme tasata valittujen sairaanhoitajien listaa siten, että niistä yksiköistä, joista oli useampi valittu listalla, poistimme aakkosjärjestyksen mukaisesti ensimmäisen nimen. Korvasimme poistetun nimen uudella sairaanhoitajan nimellä saman systemaattisen otannan perusteella, kuin ensimmäisellä valintakierroksella sillä poikkeuksella, että ensimmäisen kierroksen hoitajat olivat pudonneet pois valikoitavista henkilöistä. Tällä tavoin noudatimme koko valintaprosessin ajan systemaattista otantaa ja saimme luotua sattumanvaraisen kutsulistan.

Vähäisten ilmoittautumisten vuoksi tutke-ryhmä teki päätöksen lähettää uudelleen sadan (100) sairaanhoitajan joukolle kutsut ensimmäiseen työhyvinvoinnin kahvilaan. Kutsut lähetettiin lokakuun 2012 lopussa. Myös tällä kerralla valintaperusteena oli systemaattinen otanta aakkosjärjestyksessä olevalta listalta, josta oli poistettu jo kutsutut henkilöt ja poissa olevat (äitiysloma, virkavapaa jne.) henkilöt. Toisella kierroksella lähetettiin kutsuja myös pienempien poliklinikkar ryhmien sairaanhoitajille, jotka eivät saaneet ensimmäisessä vaiheessa kutsuja.

Marraskuun 2012 alussa lähetettiin uudet kaksisataa (200) kutsua sairaanhoitajille systemaattisen otannan mukaisesti, koska edelleen tapahtumaan ei ollut tullut riittävästi ilmoittautuneita. Kutsuja lähetettiin nelinkertainen määrä alkuperäiseen suunnitelmaan nähden eli yhteensä 400 kappaletta. Henkilökohtaisia kutsuja tehostettiin vielä henkilökohtaisella muistutuksella sähköpostitse. Hoitotyön esimiehet saivat henkilökohtaisen kutsun lisäksi tietoa myös osastonhoitajien kokousten kautta, minkä toivottiin edesauttavan tapahtumaan ilmoittautumista (liite 5).

Ilmoittautuneita ei ollut marraskuun toiseen viikkoon mennessä tullut riittävästi, joten tapahtuma laitettiin julkiseksi viimeisillä metreillä ennen tapahtumaa ja ilmoittautumisaikaa pidennettiin kahdella viikolla. Tällöin kaikki halukkaat sairaanhoitajat saivat ilmoittautua tapahtumaan. Kaiken kaikkiaan ensimmäiseen työhyvinvoinnin kahvilaan osallistui 21 sairaanhoitajaa ja 10 osastonhoitajaa. Kuviossa 9 on esitetty tapahtuman kutsuprosessi. Tapahtumaan osallistujien ikäjakauma oli 27 vuodesta 60 vuoteen ja työkokemusvuosia sairaanhoitajilla oli vähintään 1,5 vuotta ja enintään yli 30 vuotta. Esimiesten työkokemusvuodet olivat keskimäärin 25,6 vuotta.



Kuvio 9. Työhyvinvoinnin kahvilan kutsuprosessi.

Työhyvinvoinnin kahvilan ensimmäiselle osiolle seurasi jatko-osa, työhyvinvoinnin kahvila 2, jossa esittelimme tutke-ryhmän opinnäytetyöprosessien vaiheita ja tuloksia. Tähän tapahtumaan olivat tervetulleita kaikki ensimmäiseen kahvilaan osallistuneet henkilöt sekä muut aiheesta kiinnostuneet PKSSK:n työntekijät.

6.4 Aineiston keruu

6.4.1 Työhyvinvoinnin kahvila 1

Opinnäytetyöni aineiston kerääminen aloitettiin yhteistapahtumalla yhdessä tutke-ryhmän kanssa. Tapahtuman nimi oli Työhyvinvoinnin kahvila 1 ja nimensä mukaisesti tapahtuman puitteet oli rakennettu kahvilamaiseen ulkoasuun tarjoi-luita ja pöytiä unohtamatta. Kahvilapöydissä oli työhyvinvointiin liittyviä keskus-teluaiheita, joista keskusteltiin ja samalla kerättiin tutkimusaineistoa. Learning café -menetelmällä on maailmalla useita nimityksiä, joista alkuperäinen nimi menetelmälle on World Café. Learning caféssa tieto ja kokemukset vaihtuvat osallistujalta toiselle vapaasti vuoropuhelun välityksellä. Learning caféssa luo-daan yhteistä keskustelua ennalta mietittyjen teemakysymysten avustuksella. Toiminnassa on paljon hiljaista, piilevää ja sanatonta tietoa (*tacit-knowing-inaction*). Ihmiset elävät ja työskentelevät keskellä hiljaista tietoa. Menetelmän päätarkoitus on saada esille osallistuvan yhteisön älykkyys, viisaus ja luovuus. Oppiminen tehostuu, kun sanatonta osaamista pyritään tietoisesti ajattelemaan ja kun siitä pystytään keskustelemaan (Nonaka & Takeuchi 1995, 58-71). Me-netelmä tarjoaa käytännöllisen ja luovan tavan lisätä yhdessä ajattelemisen ky-kyä. Learning caféssa tulee esille aito, rakentava vuorovaikutus ja tiedon jaka-minen eri taustoista tulevien ihmisten välillä. Ryhmissä käytävä dialogi saa niin sanotusti aikaan ideoiden ristipölytyksen ja parhaimmillaan siitä seuraa uusia innovaatioita, uusia ajatuksia ja uusia ideoita. Menetelmänä Learning café on luonnollinen tapa keskustella ja tehokas tapa kerätä tämän hetken ajatuksia ennalta koottujen teemojen ympärille. (Schieffer, Isaacs & Gyllenpalm 2004, 2-3.) Learning café -menetelmässä kootaan työntekijälähtöisesti tietoa reflektiivi-sen ajattelun avulla. Tavoitteena reflektiivisellä ajattelulla on tuoda työyhteisöjen käytäntöjä ja ajatuksia uuteen valoon, jolla pyritään omaksumaan tuore tapa ajatella, keskustella ja kehittää toimintaa. Reflektointi tuo esille myös toiminnas-sa olevaa hiljaista, piilevää ja sanatonta tietoa. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2008, 16-35.)

Työhyvinvoinnin kahvilatapahtumiin kutsuttiin PKSSK:n sairaanhoitajia ja hoito-työn esimiehiä. Sairaanhoitajille suunnatussa kahvilatapahtumassa oli osallistu-

jia 21 ja isoja kahvilapöytiä oli yhteensä 4. Hoitotyön esimiesten tapahtumaan osallistui 10 henkilöä ja kahvilapöytiä oli yhteensä 5. Sairaanhoidajien tapahtumassa jakauma eri tulosyksiköiden välillä oli siten, että 18 osallistujaa oli keskussairaalaista ja 3 psykiatrian puolelta. Esimiesten kahvilassa oli 5 henkilöä keskussairaalaista, 2 henkilöä psykiatrian puolelta ja 3 Honkalampikeskuksesta. Learning café -menetelmästä kertovien lähteiden perusteella tapahtumaan osallistuvan kohderyhmän koko voi vaihdella käytettävän ajan, käsiteltävän asian ja tapahtuman osallistujamäärän laajuuden mukaan (Järvensivu, Nykänen & Rajala 2010). Istujien määrään kahvilapöydissä kummankin tapahtuman osalta jouduttiin kiinnittämään huomiota, jotta saimme pöydissä istuvista seurueista tarpeeksi isoja keskusteluja varten. Sairaanhoidajien kahvilassa pöytäseurueen koko oli 5-6 henkilöä ja hoitotyön esimiesten pöytäseurueet olivat kooltaan 3-4 henkilöä. Kahvilanpitäjät eli tutke-ryhmän jäsenet osallistuivat pöytäkeskusteluihin ja toimivat kummassakin kahvilatapahtumassa pöytäemäntinä.

Kohderyhmän kokoa merkityksellisemmässä roolissa on vuoropuhelulle käytettävissä oleva aika, joka ryhmällä on Learning café -kysymysten äärellä (Järvensivu, Nykänen & Rajala 2010, Peltola 2010). Kahviloiden pöydissä pöytäemännällä oli kaksi omaan opinnäytetyöhönsä liittyvää teema-kysymystä, joista sitten keskusteltiin seurueen kesken. Keskustelussa nousseita ajatuksia talletettiin kahvilapöydissä oleville isoille papereille ja liimalapuille. Keskustelu-aikaa oli varattu yhdelle teema-kysymykselle 10 minuuttia. Keskusteluajan loppuvaiheessa pöytäseurue valitsi kolme tärkeimmäksi kokemaansa ajatusta keskusteltavaan teemaan liittyen. Nämä kolme päällimmäistä ajatusta sijoitettiin erilliselle isolle paperille. Kahvilassa vaihdettiin pöytää 10 minuutin välein, kahden kierroksen ajan ja kun kierros oli tehty, teemoitteli viimeinen ryhmä jokaisessa pöydässä kärkeen nostetut ajatukset ja pohti teemoittelun jälkeen yhden yhteisen yläteeman kärkiajatuksille. Esimiesten tapahtumassa tehtiin poikkeus osallistujavähyden vuoksi ja käytettiin teemoitteluun kuluva aika keskustelemiselle, sillä keskusteltavia aiheita oli osallistujamäärää nähden enemmän. Tässä kahvilassa tutke-ryhmän jäsenet tekivät teemoittelun.

Kahvilatapahtumien loppuksi kävimme läpi tapahtuman arviointi- ja palautekeskustelun, jossa jokainen tutke-ryhmän jäsen kertoi omien pöytäkysymysten vas-

tausten kärkisuosikit ja yläteemat. Palautteen keräsimme nimettömänä ja kirjallisesti erillisellä palautelomakkeella. Kahvilatapahtuma päättyi palautteenannon jälkeen.

6.4.2 Osallistujapalautteet työhyvinvoinnin kahviloista

Työhyvinvoinnin kahvila -tapahtumissa keräsimme tutke-ryhmän kanssa aktiivisesti palautetta. Halusimme tapahtumaan osallistuneilta sekä suullista että kirjallista palautetta. Olimme laatineet tapahtumalle oman palautelomakkeen, jossa kyselimme kuinka olimme onnistuneet aineiston keräämiseen tarkoitetussa menetelmässä, kahvipöytäkeskustelun aiheiden ajankohtaisuudesta sekä yleisissä järjestelyissä (liite 6). Arviointiasteikko lomakkeessa oli 1-5. Myös avoimen palautteen antamiseen annettiin mahdollisuus.

Työhyvinvoinnin kahvilaan valittu aineistonkeruumenetelmä, käytännön järjestelyt sekä keskusteluaiheiden ajankohtaisuus saivat hyvät arvioinnit. Learning café -menetelmänä oli monille uusi tuttavuus ja se oli mielekäs tapa keskustella ajankohtaisista asioista. Menetelmä sai arvioiden yhteenvedon jälkeen numeroksi 4,5 ja 4,8. Aiheiden koettiin olevan mielenkiintoisia ja ajankohtaisia. Ajankohtaisuudesta kahvilassa kävijöiden arviot olivat 4,75 ja 4,8. Onnistuimme myös luomaan kahvilamaista tunnelmaa sekä tapahtuman järjestelyt onnistuivat myös hyvin. Arvioinnit käytännön järjestelyistä olivat 4,6 ja 4,8.

Tapahtumaan osallistujat pitivät kahvilan positiivisesta hengestä ja mukavasta tavasta keskustella kollegoiden kanssa mielenkiintoisista aiheista. Vastaavanlaisia tapahtumia toivottiin järjestettävän tulevaisuudessakin, sillä menetelmä tarjoaa hyvän mahdollisuuden vapaaseen vuorovaikuttamiseen ja keinon päästä vaikuttamaan asioihin.

Kehittämissideoina nostettiin esille aika, jota toivottiin kahvilaan lisää. Keskusteluaiheet olivat kävijöitten mukaan niin mielenkiintoisia, että niistä olisi voinut keskustella pidempäänkin. Keskusteluaiheet olivat isoja siihen nähden, kuinka paljon oli aikaa käytettävissä. Tästä johtuen muutamissa palautteissa kommentoitiin

toitiin, että toivottavasti tuli huomioitua kaikki tärkeimmät asiat ja sanottua ne ääneen. Ajankäyttö tuli esille myös tapahtumaan osallistumisen puitteissa, sillä yhdessä kommentissa toivottiin enemmän painotusta sille, että tapahtuma on työaikaa.

Oman kahvipöytäni aihe perehdyttäminen ja työhyvinvointi koettiin tärkeäksi. Aihe oli ajankohtainen ja uusia perehdyttämisen keinoja kaivattiin entisten rinnalle ja osittain entisten tilalle. Perehtyminen on *"kaiken a ja o"* ja sillä *"on vaikutusta työssä jaksamiseen"*. Perehdytyksen käytännöt ovat kirjavat ja niihin toivottiin yhtenäisyyttä enemmän. Joissakin yksiköissä perehdytys oli *"toivottoman vanhaa perintöä"*, johon kaivattiin tuoreita ajatuksia ja menetelmiä.

6.4.3 PERA-työ- ja -ohjausryhmä

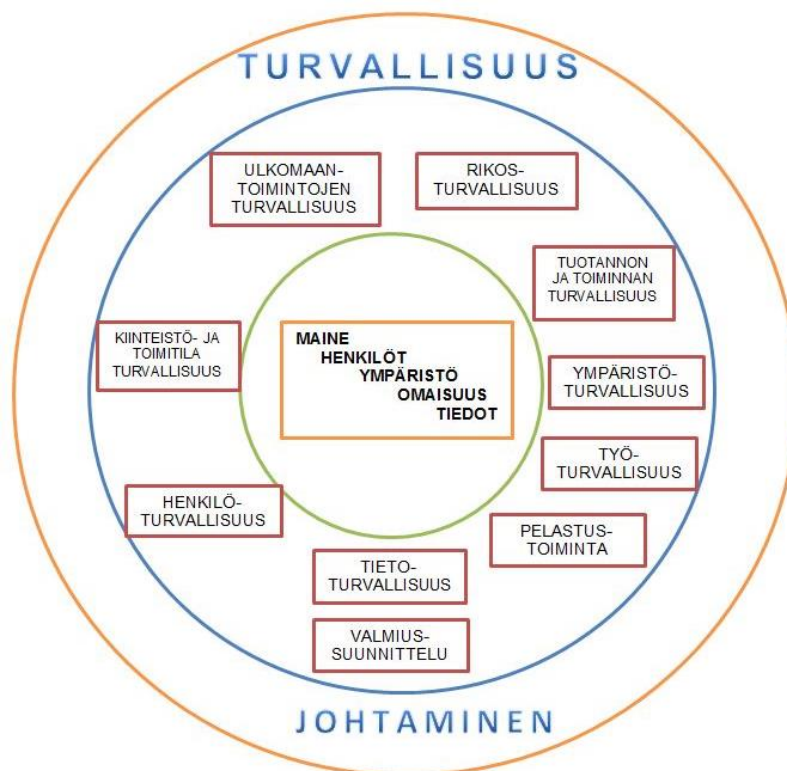
Koko organisaation perehdytysohjelman päivytystä pohti erityisesti tätä varten perustettu perehdytyksen kehittämisen työ- ja ohjausryhmä (PERA). Olen mukana tässä työryhmässä, jossa pohdimme yleisperehdytysohjelman sisältöä, rakennetta ja perehdyttämisen keinoja vastaamaan tämän päivän tarpeita. Yleisperehdytyksessä jaotellaan osaamisen eri alueita ja niihin liittyvää perehdytystä sekä pohditaan vastuunjako kuntayhtymän ja yksikötason perehdytyksen välillä. PERA-työryhmä käy läpi perehdytyksen päivittämisen suunnittelua ja luonnoksia yhdessä PERA-ohjausryhmän kanssa. Ohjausryhmän tehtävä on arvioida, ohjata ja tehdä ehdotuksia työryhmälle jatkotyöskentelyä varten. Vaiheistetussa työskentelyssä otettiin huomioon Työhyvinvointikahvilassa saadut tulokset. Niitä hyödynnettiin yleisperehdytyksen kehittämisessä.

6.4.4 Riskikartoitus

Riskien kartoittaminen on päivittäistä työn organisoimiseen ja hallintaan liittyvää toimintaa, jolla ehkäistään haitallisen tapahtuman syntyminen. Riskien arvioiminen on laaja-alaista ja järjestelmällistä vaaratilanteiden ja terveyshaittojen tunnistamista sekä niiden merkityksen arvioimista terveydelle ja turvallisuudelle. Riskien kartoittamisen tavoitteena on työturvallisuuden parantaminen, mutta sillä on myös vaikutus organisaation kilpailukykyyn, tuottavuuteen ja toiminnan tavoitteiden asetteluun. Riskien arvioimisvelvoitetta säätelee valtakunnallinen ja Euroopan Unionin (EU) sisäinen lainsäädäntö. EU:n suosituksissa riskinarvioimisprosessiin kuuluvat työperäisten riskien ennaltaehkäisy, riittävä tiedon antaminen tehtävästä työstä sekä työntekijän perehtymisen ja harjoittelemisen mahdollistaminen työssä (European Commission 1996, 11).

Vuonna 2003 astui Suomessa voimaan työturvallisuuslaki (738/2002), joka edellyttää jokaisen työnantajan toimivan ennalta ehkäisevästi minimoidakseen työntekijään kohdistuvaa vaaraa tai haittaa. Työnantajan velvollisuus on myös seurata työympäristöä, työntekijöiden työkykyä ja työtapojen turvallisuutta (Saloheimo 2006, 82).

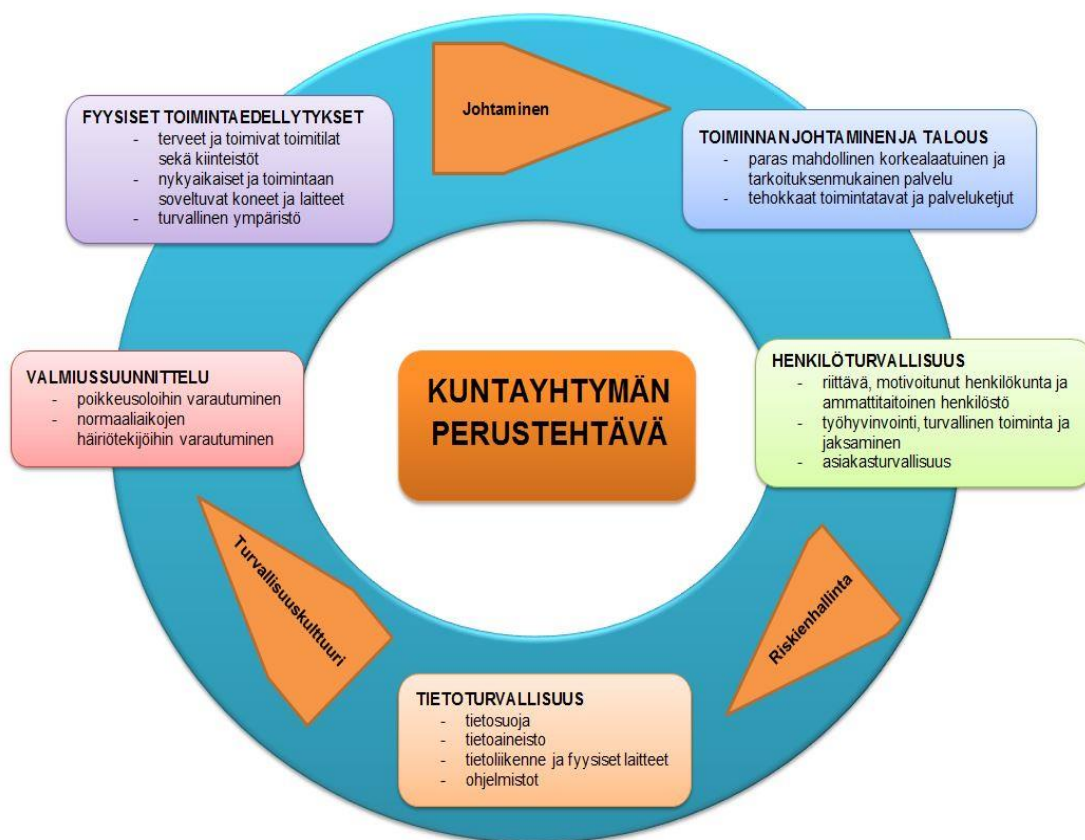
Riskikartoitusta varten on yritysmaailma määritellyt turvallisuuden käsitteen, joka on soveltuva myös sairaaloiden turvallisuustoimintaan (Yritysturvallisuuden neuvottelukunta 2007). Turvallisuus-käsite sisältää eri osa-alueita, jotka ohjaavat turvallisuusjohtamista ja määrittää kriittiset suojattavat kohteet (kuvio 10). Kuvion keskellä on arvoja, joita pyritään suojaamaan turvallisuustoiminnalla. Kuvion keskikehä kuvaa organisaation turvallisuustoiminnan jakautumista. Uloin kehä on turvallisuusjohtaminen, joka ulottuu kuvion sisällä oleviin kaikkiin osa-alueisiin muodostaen organisaation kokonaisen turvallisuusjohtamisen käsitteen. Turvallisuusjohtaminen on osa organisaation laatu järjestelmää, joka perustuu riskienhallintaan ja -arviointiin. Turvallisuuden osa-alueiden johtamisen kautta määrittyy myös turvallisuusosaaminen, joka on osa ammatillista osaamista.



Kuvio 10. Turvallisuuden osa-alueet, kuvaus Yritysturvallisuusneuvottelutoimikunnan turvallisuuden osa-alueet määritelmästä 2007 (Valve 2015).

Terveysalan organisaation toimintaperiaatteisiin kuuluu sitoutuminen turvallisuuden periaatteisiin. Turvallisuus on osa koko organisaation toimintaohjelmaa, joka varmistaa organisaation laillisen toiminnan sekä palveluiden tuottamisen ja jatkuvuuden turvallisessa toimintaympäristössä. PKSSK on laatinut toimintaohjelman johtamiselle ja riskien luokittelulle painopisteet, jotka on nimetty riskilajeina. Nämä ovat linjassa yhtymävaltuuston strategisten tavoitteiden kanssa. Toiminnan johtaminen turvallisuusnäkökulmasta sisältää viisi riskilajia, joiden toiminnan johtamisella pystytään vaikuttamaan organisaation turvallisuuteen (kuvio 11). Riskilajit muodostuvat johtamisen, työympäristön, työn suunnitelmallisuuden ja henkilö- ja tietoturvallisuuden osa-alueista. (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2015.)

Turvallisuusjohtaminen PKSSK:ssa ei ole irrallinen käsite, vaan se on osa koko organisaation laatu- ja riskienhallintajärjestelmää. Sen tehtävä on ohjata kaikkea organisaation sisällä tapahtuvaa toimintaa. Turvallisuus on osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta ja sen edistämällä on tarkoitus ennalta ehkäistä hoitohenkilökunnalle mahdollisia työstä aiheutuvia turvallisuutta uhkaavia tilanteita.



Kuvio 11. PKSSK:n toiminnan riskilajit

Riskejä voidaan kartoittaa erilaisilla riskinhallinta-menetelmillä. Tässä opinnäytetyössä on käytetty Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän käyttämää BS8800-riskianalyysiohjelmaan perustuvaa riskienhallintajärjestelmän riskianalyysimenetelmää. Järjestelmän avulla tunnistetaan riskejä ja ne luokitellaan ryhmiin sen mukaan, kuinka ne voivat vaikuttaa organisaation eri tulosyksiköiden toimintaan. Luokittelussa käytetään riskien todennäköisyyteen perustuvaa arviointia sekä arviointia siitä, millaiset seuraukset riskistä olisi. Yksityiskohtainen riskiarviointi tehdään kustakin arvioitavasta aiheesta vaiheittain ja vaiheittaisessa arvioinnissa käsitellään todennäköisyys ja seuraus fyysisten, psyykkisten ja ympäristöriskien näkökulmasta. Yksityiskohtaisessa arvioinnissa on apuna oma taulukko (liite 7). Tässä opinnäytetyössä yksityiskohtainen riskiarviointi on tehty ensimmäisen Työhyvinvoinnin kahvilan teemoittelun perusteella saaduista yläkategorioista. Näkökulmana yksityiskohtaisessa riskinarvioinnissa oli perehtymisen näkökulma organisaatiotason tiedoissa: mitä fyysisiä, psyykkisiä tai ympäristöön kohdistuvia riskejä on, jos työntekijä ei saa perehdytystä yläkategorian aiheista.

Mikäli riskihallintajärjestelmän avulla todetaan mahdollinen tai todennäköinen riski ja sillä on haitalliset tai vakavat seuraukset, on ryhdyttävä heti toimenpiteisiin turvallisuuden parantamiseksi. Työntekijän työhön perehtymisessä tämä tarkoittaa sitä, että perehdytettävät aihealueet ovat analysoitu riskinhallintajärjestelmän avulla ja perehdytyksessä käsiteltävät aihealueet ovat priorisoituja. Priorisointi perehdytettäviä asioita kohtaan korostuu etenkin silloin, kun kyseessä on lyhytaikainen työsuhde.

6.4.5 Työhyvinvoinnin kahvila 2

Toinen työhyvinvoinnin kahvila järjestettiin marraskuussa 2013 yhdessä tutke-ryhmän kanssa. Tapahtumassa esiteltiin kunkin ryhmän kehittämistyön vaiheita ja tuloksia. Kutsuimme tapahtumaan henkilökohtaisesti kaikki ensimmäiseen työhyvinvoinnin kahvilaan osallistuneet henkilöt ja työelämän asiantuntijaohjaajat sekä esitimme myös avoimen kutsun kaikille työhyvinvoinnin kehittämisestä kiinnostuneille PKSSK:n työntekijöille.

Tässä tapahtumassa kehittämistyöni oli valmisteilla puolella välin ja esityksessäni kerroin ensimmäisen työhyvinvoinnin kahvilan tuloksista, tulevan riskianalyysin vaiheista sekä työskentelystä PERA-työryhmässä. Riskianalyysi menetelmänä sai kiinnostusta ja kiitosta tässä asiayhteydessä, sillä menetelmää ei ole käytetty aikaisemmin PKSSK:n yleisperehdytysprosessin arvioimisessa.

6.5 Aineiston käsittely ja analysointi

Kehittämistyössäni toimintatutkimuksellinen ote tarkoittaa prosessia, joka etenee sykleissä eteenpäin. Toimintasykleissä kerätään aineistoa omasta tarkastelun kohteena olevasta aiheesta ja osittain jo syklin aikana aletaan analysoimaan kerättyä aineistoa. Toimintatutkimuksellinen lähestymistapa voi olla joko kvalitatiivinen tai kvantitatiivinen tai molempia yhdessä (Heikkinen, Rovio & Syrjälä

2008, 36-37). Tämän kehittämistyön aineistoa on analysoitu laadullisilla menetelmillä.

Aineiston analysoimiseen käytän aineistolähtöistä laadullista sisällön analyysia. Aineistolähtöisessä analyysissä luodaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus, jonka analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti aikaisempaa teoriatietoa hyödyntäen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95-97). Aineistolähtöinen analyysi piti sisällään aineiston pelkistämisen, jonka avulla aineisto kirjoitettiin auki ja tutkimuksen kannalta epärelevantti tieto karsittiin pois. Pelkistämisen apuna käytin eri väriteemoja taulukoissa, jotka toimivat luokittelun tehostekeinona sekä eri aihealueiden rajaajina. Luokittelun avulla tiivistin kokoamaani aineistoa yksinkertaisempaan muotoon, jotka nimesin alakategorioiksi ja yläkategoriaksi.

Ensimmäisen vaiheen aineiston analyysissa tarkastelin sairaanhoitajien ja hoitotyön esimiesten Työhyvinvoinnin kahviloista saatuja aineistoja. Tarkastelun tein laadullisen sisällön analyysin periaatteiden mukaisesti. Sairaanhoitajille suunnatussa työhyvinvoinnin kahvilassa tuli runsaasti aineistoa, jotka ensi töikseni kirjoitin puhtaaksi tapahtumien jälkeen. Esimiesten työhyvinvoinnin kahvilan aineistosta jäi ryhmittely tekemättä, joten ennen puhtaaksi kirjoitusta tein ryhmittelyprosessin. Ensimmäisen ryhmittelyprosessin jälkeen minulla oli kahdeksan kysymykseen liittyen alakategorioita, joita ryhmittelemällä sain aikaiseksi isompia yläkategorioita. Toisen kysymyksen vastausten luomat yläkategoriat toimivat pohjana lyhytaikaisen sairaanhoitajasijaisen organisaatiotason pikapehdytyksen teemoille ja toisen kysymyksen vastausten yläkategoriat muodostivat alateemoja ensimmäisen kysymyksen perusteella saaduille teemoille.

Edellä kuvatun ryhmittelyprosessin jälkeen kysymyksen ”*Mitkä asiat ovat tärkeitä sairaanhoitajan perehdytyksessä*” teemoittelun yläkategorioita ja niiden yhteydessä olevia alakategorioita tarkasteltiin PERA-työryhmässä. Tarkastelun edetessä tulimme siihen tulokseen, että lukuisten yläkategorioiden vuoksi tulisi miettiä niiden tärkeysjärjestystä perehdyttämisprosessissa. Lisäksi tulisi miettiä tärkeysjärjestystä myös alakategorioille. Tärkeysjärjestys luo painopisteitä verkkoympäristön visuaaliseen ilmeeseen sekä palvelee oppimissisällön järjestyk-

sen järkevää sijoittelua suhteessa tarvittavaan perehdytysprosessiin. Tärkein asia kuitenkin on se, että perehdytettävien asioiden tärkeysjärjestys noudattaa PKSSK:n turvallisuusstrategiaa.

Kävin aiemmin ryhmittelemäni yläkategoriat läpi riskianalyysimenetelmän avulla. Riskianalysointi tapahtui vaiheittain. Ensimmäisessä vaiheessa käytiin läpi Työhyvinvoinnin kahvilasta saatuja yläkategorioita yksilöidyn luokittelun avulla. Yksilöidyssä luokittelussa oli apuvälineenä oma luokittelukaava, johon tein sekä numeraalisen että kirjallisen arvioinnin kustakin yläkategoriasta. Raamit luokittelulle antoi yläkategorian kirjallinen määritelmä, joka on peräisin Kansallisarkiston ylläpitämästä Finto-luokitusjärjestelmästä. Arvioidessani yläkategorioita tarkastelin ensin millä todennäköisyydellä sairaanhoitaja tarvitsee tiettyä osaamista omassa työssään. Todennäköisyyden arviointi tapahtui sekä numeraalisesti että kirjallisesti.

Todennäköisyys-asteikko on kolmiportainen: 1 epätodennäköinen, 2 mahdollinen ja 3 todennäköinen. Epätodennäköisen määritelmä on se, että työntekijä tarvitsee arvioinnin kohteena olevaa osaamista harvoin ja epäsäännöllisesti. Laatikko epätodennäköinen on numeraalisesti luku 1. Mahdollisen määritelmä arvioinnissa on se, että työntekijä tarvitsee arvioinnin kohteena olevaa osaamista toistuvasti, mutta ei säännöllisesti. Laatikko mahdollinen on numeraalisesti luku 2. Todennäköisen määritelmä on se, että työntekijä tarvitsee arvioinnin kohteena olevaa osaamista usein ja säännöllisesti. Laatikko todennäköinen on luku 3. Kun arvioitavan osaamisen toistuvuuden todennäköisyys on määritelty, siirrytään seurauksien määrittämiseen. Seurausten määrittäminen tapahtuu asteikolla 1 vähäinen, 2 haitallinen ja 3 vakava. Seurauksien arvioinnin kohteena ovat sekä työntekijä itse että potilas. Vähäinen seuraus arvioinnin kohteena olevan osaamisen puuttumisesta tai osittaisesta osaamisesta aiheuttaa epämukavuutta, ärsytystä, turhautumista, ohimenevää lievää sairautta. Laatikko vähäinen on numeraalisesti luku 1. Haitallinen seuraus arvioinnin kohteena olevan osaamisen puuttumisesta tai osittaisesta osaamisesta aiheuttaa pitkäkestoisia vakavia vaikutuksia, pysyviä lieviä haittoja, vammoja ja vaurioita. Laatikko haitallinen on numeraalisesti luku 2. Vakava seuraus arvioinnin kohteena olevan osaamisen puuttumisesta tai osittaisesta osaamisesta aiheuttaa pysyviä vaka-

via vaikutuksia, elämää lyhentävää sairautta tai pahimmassa tapauksessa kuoleman. Laatikko vakava on numeraalisesti luku 3. Numeraalista arviointia tukemaan tein samalle arviointikaavakkeelle sanallisen arvioinnin jokaisesta yläkategorian aiheesta. Sanallisen arvioinnin tein kolmen eri teeman avulla: ennakointi, tilannekohtainen toiminta ja tarvittava osaaminen.

Kun kirjallinen ja numeraalinen arviointi oli tehty, oli aika laskea yhteen pisteet numeraalisen arvioinnin perusteella. Arvioinnissa lasketut pisteet muodostuivat siten, että valitun laatikon numerot laskettiin yhteen. Laatikot oli pisteytetty asteikoilla 1-5 sen mukaan, millaisesta todennäköisyydestä ja seurauksesta on kyse. Laatikoiden yhteenlaskettu summa muodosti riskiluvun. Riskiluokitus tässä opinnäytetyön taulukossa on 2-6. Luku 2 tarkoittaa merkityksetöntä riskiä, jolloin riski on niin pieni, ettei arvioinnin kohteena olevaa aiheita tarvitse perehdyttää. Luku 3 tarkoittaa vähäistä riskiä, jolloin arvioinnin kohteena olevaa aiheita ei välttämättä tarvitse perehdyttää. Tuolloin työtä seurataan, että riski pysyy hallinnassa. Luku 4 tarkoittaa kohtalaista riskiä, jolloin arvioinnin kohteena olevaa aiheita on ryhdyttävä perehdyttämään suunnitellusti ja aikataulutetusti. Luku 5 tarkoittaa merkittävää riskiä, jolloin arvioinnin kohteena olevaa aiheita on aloitettava perehdyttämään nopeasti ja perehtyminen aiheeseen on välttämätöntä. Luku 6 tarkoittaa sietämätöntä riskiä, jolloin perehdytys arvioinnin kohteena olevaan aiheeseen tulee aloittaa heti eikä työskentelyä tule aloittaa ennen kuin riittävä osaaminen on varmistettu.

Riskianalyysin tulokseksi sain tärkeysjärjestykseen asetetut organisaatiotason yleisperehdytyksen yläkategoriat lyhytaikaisille sairaanhoitajasijaisille. Teemoja voidaan hyödyntää verkkoperehdytykselle luotavaan käsikirjoitukseen. Analysoitujen tulosten ja teoreettisen viitekehyksen yhteyttä ja eroja käsitellään pohdintaosiossa.

7 Tulokset

Hain opinnäytetyössäni vastauksia kahteen kehittämistehtävään. Selvitin opinnäytetyön eri vaiheiden kautta, millaiset perehdytyksen teemat tukevat sairaanhoitajan perehdytystä lyhyissä työsuhteissa sekä millaisella perehdyttämällä esimies voi tukea lyhytaikaisen sairaanhoitajasijaisen työhyvinvointia. Ensimmäisen aineistonkeruutapahtuman, Työhyvinvoinnin kahvila 1, tulokset loivat lyhytaikaisille sairaanhoitajasijaisille teemat organisaatiotason yleisperehdytykseen. Sain lisäksi samasta tapahtumasta selville teemoja, joiden avulla esimies voi tukea lyhytaikaisen sairaanhoitajasijaisen työhyvinvointia. Vastaukset molempiin kehittämistehtävään sisälsivät paljon yhteneväisyyksiä, ja siksi esittelen niiden tulokset samassa yhteydessä.

7.1 Työhyvinvointia tukeva perehdyttäminen

Työhyvinvoinnin kahvilassa keräsin aineistoa kysymyksen ”*Mitä perehdytys merkitsee työhyvinvoinnille?*” perusteella. Saamani aineiston analysoinnin jälkeen käsissäni oli kolme vahvaa teemaa, joiden koettiin tukevan työhyvinvointia. Sairaanhoitajien ja hoitotyön esimiesten ajatusten välillä ei ollut juurikaan eroja siinä, kuinka he näkivät perehdytykseen liittyvät tekijät ja niiden välittömän vaikutuksen työhyvinvoinnin muodostumiseen. Työhyvinvoinnin edistämiseksi merkittäviä teemoja heidän mukaansa ovat turvallisuus, hyvinvointi ja osaaminen (liite 8). Nämä aihealueet koettiin tärkeiksi ottaa huomioon jo perehdyttämisprosessissa, sillä nämä tekijät koettiin merkityksellisiksi niin perehdyttämisprosessin onnistumisen kannalta kuin työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Aiheiden koettiin olevan läheisesti toisiinsa kytköksissä ja jonkin osan puuttumisen ajateltiin aiheuttavan ongelmia esille tulleisiin teemoihin.

Teemoja yhdistävä tekijä on osaamisen johtaminen, joka on esimiestyössä yksi osa laajaa johtamisen kenttää. Osaaminen ja sen kehittyminen tarvitsee johtamisen keinoja tuekseen. Kahvilapöytäkeskusteluissa osaamisen johtaminen nähtiin mahdollistava tekijänä. Perehdyttämiseen liittyvän suunnittelun nähtiin

kuuluvan esimiehen tehtävänkuvaa, mutta esille nousi myös ajatuksia, että perehdytystä suunnitellessa tulisi ottaa huomioon työntekijän taustat ja toiveet. Osaamisen kehittämisessä esimies nähtiin mahdollistajana ja työntekijän oma aktiivinen ote nähtiin osaamisen kehittymistä edistävänä tekijänä. Sairaanhoidajat totesivat, että joutuu ottamaan itse selvää työtehtäviin liittyvästä tiedosta, jotta he pysyvät ammatillisesti ajan tasalla.

Turvallisuus tuli vahvasti esille perehdytysprosessiin liittyen. Sairaanhoidajat näkivät turvallisuuden olevan keskeistä osaamista, jonka vaikutus on merkittävä koko työyhteisön toimintaan. He kokivat huonon turvallisuusperehtymisen olevan heikentävä tekijä työyhteisössä. Lisäksi he kokivat turvallisuusperehtymiseen käytettävän liian vähän aikaa. Kaikella tällä koettiin olevan suora vaikutus yleiseen työturvallisuuteen, jonka merkitys on olennainen työvuorojen aikana. Sairaanhoidajat keskustelivat työssä sattuvien virheiden minimoimisesta ja pohivat keinoja niiden välttämiseksi. Yhtenä riskiä vähentävänä tekijänä nähtiin selkeä työnkuvan laatiminen ja perehtyminen siihen ennen työtehtävien aloittamista. Työnkuvat raamittavat työvuoron aikaisia vastuukysymyksiä ja myös auttavat työnjakojen tekemisessä. Työturvallisuutta koskevat ohjeistukset ovat laajoja ja hoitotyön esimiehet näkivät haasteena niiden perehdyttämisen. Heidän mielestään on tärkeää miettiä aiheeseen perehtymisen laajuutta suhteessa työsuhteen keston. Perehdytettävistä aihealueista esimiehet olisivat valmiita käyttämään muita teemoja enemmän aikaa turvallisuuteen. Sekä sairaanhoidajat että hoitotyön esimiehet olivat sitä mieltä, että tämän päivän hoitotyössä tulisi ottaa paremmin huomioon työssä jaksamisen näkökulma, koska se on merkittävässä osassa työturvallisuutta.

Osaamisella ja osaamisen kehittämisellä nähtiin olevan suora yhteys työhyvinvoinnin muodostumiselle. Perehdytyksen koettiin olevan organisaation käyntikortti, josta työntekijä näkee suoraan, kuinka paljon häneen ollaan valmiita panostamaan. Keskusteluissa tuli monesti esille se, kuinka tärkeää uuden oppiminen on pitämään yllä työmotivaatiota. Työvuosiltaan nuoremmat sairaanhoidajat kokivat, että he voisivat tuoda koulunpenkiltä opittua hoitoalan uutta tietoa mukaan perehdytykseen, mikäli siihen olisi olemassa keinoja. Työvuosiltaan vanhemmat sairaanhoidajat toivat esille, että perehdytyksen tulisi ottaa huomioon

aiemmin opitut tiedot ja taidot ja koko perehdytysprosessi pitäisi olla räätälöidysti rakennettu osaamistarpeiden mukaan. Räätälöidyt perehdytysprosessit säästäisivät aikaa, ja ne olisi kohdennettu perehdytystä tarvittavien asioiden perehtymiseen. Hoitotyön esimiehet halusivat kehittää hyvien hoitotyön käytäntöjen talteenottoa siihen suuntaan, että hyviä käytänteitä voitaisiin välittää eteenpäin uusien työntekijöiden perehdytyksessä. Isoksi haasteeksi nähtiin osaamisen ajan tasalla pysyminen ja sitä myöten myös perehdytysprosessien päivittäminen vastaamaan nopeasti kehittyvän hoitotyön vaatimuksia. Osaamisen kehittäminen nähtiin pitkänä prosessina, jota tapahtuu läpi työuran. Yhdeksi perehtymisen vaihtoehdoksi nostettiin esille portaittain tapahtuva perehtyminen, jossa osaamisen astetta nostetaan vaiheittain. Tämän ajateltiin vähentävän ylikuormitusta uuden tiedon vastaanottokyvyssä ja auttavan osaamisen jäsentymistä asteittain.

Perehdytyksellä nähtiin olevan iso merkitys työntekijän hyvinvointiin. Perehdytyksen koettiin olevan voimavarakelijä, joka auttaa jaksamaan työssä. Kun sairaanhoitaja tulee ensi kerran työpaikkaan, perehdytykseen tehdyt satsaukset antavat työnantajasta joko negatiivisen tai positiivisen ensivaikutelman. Ensivaikutelman koettiin olevan ratkaiseva tekijä, kokeeko työpaikan olevan kiinnostava ja haluaisiko työskennellä siellä uudestaan. Perehtymisen teemoissa jäsenelty tieto, jaksoittain perehdytettynä vähentää henkistä väsymistä ja ylikuormitumista. Kun tiedot tehtävään työhön nähden ovat ajan tasalla, työn tekeminen on mielekästä ja työssä viihtyy. Hyvä perehdytys luo tunteen, että työntekijä on työnantajalle tärkeä ja häntä arvostetaan.

Hoitotyön esimiehen rooli on merkityksellinen perehdytysprosessia suunnitellessa. Osaamisen johtaminen nähtiin turvallisuuden, osaamisen ja hyvinvoinnin mahdollistajana. Hyvällä osaamisen johtamisella edistetään laadukkaan perehdytysprosessin suunnittelua ja laatimista. Perehdyttäminen nähtiin lähtökohtaisesti työnantajan edustajan velvollisuudeksi, mutta itseopiskelu ja omatoiminen perehtyminen nähtiin myös mielekkääksi mahdollisuudeksi. Vaikutusmahdollisuuksia perehdytysprosessin laatimiseen toivottiin enemmän. Sairaanhoitajat kokivat, että olisi hieno ele työnantajalta ottaa huomioon työntekijän aiempi tausta ja toiveet suunnitellessa perehdytystä. Esimiehet kokivat, että on haas-

teellista tehdä räätälöityä perehdytysuunnitelmaa jokaiselle työntekijälle ja siihen tarvittaisiin työkaluja.

7.2 Onnistumisen tekijät perehdyttämisessä

Lyhytkestoiset työsopimukset tuovat haasteita sairaanhoitajien työnkuvaan. Lyhyissä työsuhteissa riittävä perehdytyksen saaminen on edellytys turvallisen hoitotyön tekemiseen. Perehdytystä tulisi saada työn turvallisuustekijöistä, jotta voidaan ehkäistä turvallisuusriskien synty. Perehdytysmenetelmät eivät vastaa enää tämän päivän haasteisiin, sillä ne on monin paikoin suunniteltu pitkäkestoihin työsopimuksiin ja niiden sisältö on liian pitkä lyhytkestoisten työsopimuksen tehneille sairaanhoitajille. Silti perehdytyksen tulisi olla riittävää, jotta työtä voitaisiin tehdä turvallisesti ja työntekijä saa perehdytyksestään riittävän tuen, jottei syntyisi ylikuormittumisen ilmiötä.

Yleinen ajatus sairaanhoitajien kahvilakeskusteluissa oli se, että hyvin organisoitussa perehdytysprosessissa saadaan tehtävästä työstä tiivis tietopaketti, jonka turvin voi tehdä turvallisesti työtä. Koettiin, että tieto lieventää ahdistavaa oloa, joka syntyy lyhyessä ajassa tapahtumaan ison asiamäärän sisäistämisesä. Samassa yhteydessä keskusteltiin myös, että tieto ei saa olla liian laajasti esitetty vaan sen tulee olla olennaista ja tiivistettyä, josta saa käsityksen työnantajan painottamista asioista.

Nopeassa tahdissa tapahtuvaan sairaanhoitajan perehdytykseen etsittiin onnistumisen tekijöitä yhdessä PKSSK:n sairaanhoitajien ja hoitotyön esimiehien kanssa. Kysymyksen asettelulla *”Mitkä asiat ovat tärkeitä sairaanhoitajan perehdytyksessä?”* löydettiin tekijöitä, joihin perehtymällä vähennetään riskien syntymistä. Aiheiden koettiin olevan sellaisia, jotka olisi mahdollisia käydä läpi lyhytkestoisten työsuhteiden alussa. Tärkeimmiksi aihealueiksi sairaanhoitajan perehdytyksessä nousivat työympäristö, työturvallisuus, ammatillinen osaaminen, työyhteisötaidot, itsensä johtaminen ja lääkehoito (liite 9). Aihealueet liittyivät vahvasti organisaatiotason pikaperehdytyksen teemoihin, jotka muodostuivat samassa aineistonkeruutapahtumassa, eri tutkimuskysymyksen alle.

Jokaisen esille nousseen aihealueen alle jäi tekijöitä, jotka tulisi ottaa huomioon perehdytysprosessin alkuvaiheessa. Näitä tekijöitä oli paljon ja ne piti laittaa tärkeysjärjestykseen sen mukaan, minkälaisen riskin ne muodostivat, jos niitä ei ollut perehdytetty ollenkaan. Riskianalysointi oli keino, jolla tekijät muuttuivat riskeiksi, ja niiden mahdollisten seurausten vakavuutta alettiin arvioida todennäköisyyskartoituksen avulla. Tämän kartoituksen pohjalta aihealueiden alla olleet tekijät saivat perehtymisen suhteen tärkeysjärjestyksen.

Hoitotyön ammattilaiset kokivat tekijöiden teemoittelun haasteelliseksi, sillä moni esille nostettu asia oli heidän mielestään tärkeä ja oli vaikeaa päättää, mikä aihe olisi toistaan tärkeämpi. Teemoittelussa löytyi kuitenkin järjestys, ja kun järjestystä tarkasteltiin lähemmin, moni totesi, että juuri siten asioiden pitikin olla järjestyksessä. Teemoittelun tuloksena muodostuneet kategoriat olivat niitä tekijöitä, joihin kiinnitettiin huomiota päivitysprojektiryhmän kokouksessa ja todettiin, että sekä kategorian sisällä olevat tekijät että kategoriat itsessään tarvitsevat tärkeysjärjestyksen. Riskianalyysimenetelmän avulla tämä oli mahdollista. Analysoinnin tuloksena syntyivät tärkeysjärjestyksessä oleva yläkategoria, jonka alla oli tärkeysjärjestykseen laitettut tekijät. Myöhemmässä vaiheessa yläkategoriat liitettiin pikaperehdytyksen teemojen alle, jotka muodostuivat toisen kahvipöytäkeskustelukysymyksen tuloksena.

7.3 Sairaanhoidajan pikaperehdytyksen teemat organisaatiotasolla

Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä työskentelevät sairaanhoitajat ja hoitotyön esimiehet toivat arvokasta näkökulmaa perehdytyksen suunnitteluun. Heiltä saatujen tietojen analysoinnin avulla saatiin selville teemoja, jotka tukevat sairaanhoidajan nopeassa tahdissa tapahtuvaa työhön perehtymistä. Työhyvinvoinnin edistämiseksi merkittäviksi teemoiksi valikoituivat **osaaminen, turvallisuus ja hyvinvointi** (kuvio 12). Teemat liittyvät toisiinsa monin osin ja voidaankin sanoa, että ne ovat erottamaton kolmikko. Teemat tukevat toisiaan ja ne täydentävät omasta näkökulmastaan perehtymistä suuntaan, jossa sairaanhoidajalla on perehtymisen jälkeen riittävä tieto taustalla työskennelläkseen turvallisesti. Hoitotyön esimiehellä on suuri rooli mah-

dollistajana, jotta edellä mainitut teemat toteutuvat. Teemoja yhdistäväksi yläkäsitteeksi muodostui osaamisen johtaminen. Esimies luo osaamisen johtamisen keinoilla työntekijälle mahdollisuuksia hyvään perehdytykseen, osaamisen kehittymiseen ja työhyvinvoinnin kasvamiseen.

OSAAMISEN JOHTAMINEN		
OSAAMINEN	TURVALLISUUS	HYVINVOINTI
<i>Työympäristö</i>	<i>Työturvallisuus</i>	<i>Työyhteisötaidot</i>
<i>Ammatillinen osaaminen</i>	<i>Lääkehoito</i>	<i>Itsensä johtaminen</i>

Kuvio 12. Organisaatiotason sairaanhoitajan pikaperehdytyksen teemat (Valve 2015).

Pääteemojen alle muodostui pikaperehdytyksen kannalta merkityksellisimmät aihealueet, jotka tulisi ottaa huomioon pikaperehdytystä laatiessa (liite 10). Jokaisen teeman alapuolella oleva yläkategoria sai riskiluvun analysoinnin yhteydessä. Riskiluku kertoo yleisesti ottaen kuinka paljon yläkategoria sisältää huomioon otettavia riskitekijöitä. Perehdytyksen suunnittelemisessa tämä tulisi ottaa huomioon perehdytyksen järjestystä laatiessa. Jokaisen pikaperehdytyksen yläkategoriaan liittyy perehdytettäviä asioita, jotka on riskiarvioinnin perusteella arvioitu kiireellisyysjärjestykseen. Kiireellisyysjärjestys määrittelee, missä tahdissa perehdytettävä asia on käytävä läpi. Kiireellisyysluokkia on kolme: välittömästi ennen työn aloittamista, kahden (2) viikon kuluessa työn aloittamisesta ja yhden (1) kuukauden kuluessa työn aloittamisesta. Suurin osa luokitelluista aihealueista oli korkeinta riskiluokkaa ja täten otettava huomioon työsuhteen

alkuvaiheessa perehdytystä aloittaessa. Osa aiheista oli myös sellaisia, joihin voi valmistautua ennen työvuoron aloittamista. Työ- ja elinkeinoministeriön työ-sopimuslaki määrittelee määräaikaisen työ sopimuksen seuraavasti: *”Määräai-kainen työ sopimus päättyy sovituksen työkauden tai sovituksen, täsmällisesti määritel-lyn työn tultua tehdyksi ilman erityistä päättämisoikeustointa”* (Työ- ja elinkei-noministeriö 2015, 8). Koska tarkan määrityksen työsuhteen kestolle määrittelee työnantaja työ sopimusta tehdessään, tulee myös ottaa huomioon perehdy-tysprosessin rytmittäminen työsuhteeseen sopivaksi. Tämän opinnäytetyön tu-loksena syntyneet organisaatiotason pikaperehdytyksen teemat ja riskiluokituk-sen perusteella syntyneet perehdytyksen aikamääreet ovat suuntaa antavia ja lopullisen perehdytysprosessin aikataulun määrittelee työnantaja. Teemat so-veltuvat verkkoperehdytyksen luonnostelua varten tehtävään käsikirjoitukseen.

8 Pohdinta

Pohdinta-osiossa tulee olennaisimpana asiana esille opinnäytetyöprosessin aikana tulleiden tulosten arvioiminen. Se on ikään kuin työn tekijän loppuyh-teenveto siitä, miten teoreettinen ja tutkittu taustatieto sekä opinnäytetyöhön koottu aineisto keskustelevat keskenään: tukeeko teorian tieto havaittuja asioita, ilmiöitä vai tuleeko esille jotain uutta, odottamatonta. Pohdinnoissa luodaan syn-teesejä, jotka yhdistävät teoreettisen taustan ja uuden tiedon tuottaen vastauk-sia etukäteen laadittuihin kehittämistehtävien tavoitteisiin.

8.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyöni tavoitteena oli löytää teemoja sairaanhoitajien organisaatiotason pikaperehdytykseen. Teemat ovat tukemassa Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän henkilöstö- ja koulutuspalvelujen organisaatio-tason perehdytyksen päivitysprojektia. Perehdytyksen päivitysprojekti on osa kuntayhtymän Myö ja Työ -työhyvinvointisopimuksen kehittämistä ja toteutumis-

ta, jossa perehdyttäminen on työn hallintaa edistävä ja tukeva toimenpide. Teemat ovat muodostuneet PKSSK:n sairaanhoitajilta ja hoitotyön esimiehiltä saaduista, analysoidusta tiedoista. Teemat ovat käyneet läpi riskianalyysin ja sen pohjalta on tehty esitys organisaatiotason perehdytysteemoista lyhytaikaisiin sairaanhoitajasijaisuuksiin.

Kun sairaanhoitajalle solmitaan lyhytaikainen työsuhde, on osaamisen oletusarvona sairaanhoitajan koulutuksesta muodostunut ammatillisen osaamisen pohja. Työnantajan tarjoamalla työhön perehtymisellä ja kouluttamisella jatketaan kehittämään peruskoulutuksesta saatua sairaanhoitajan ammatillista osaamista. Opinnäytetyön tuloksissani selvisi teemoja, jotka tukevat sairaanhoitajan nopeassa tahdissa tapahtuvaa työhön perehtymistä. Työhyvinvoinnin edistämiseksi merkittäviä teemoiksi valikoituivat **turvallisuus, hyvinvointi ja osaaminen**. Nämä teemat liittyvät vahvasti sairaanhoitajan peruskoulutuksen opintokokonaisuuksiin ja työnantajan perehdytyksen myötä teemat tarjoavat organisaation näkökulman sairaanhoitajan ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Valtakunnallinen sairaanhoitajan ammatillisen osaamisen kriteeristö sisältää muun muassa edellä mainittuja hoitotyön osaamisen alueita ja sosiaali- ja terveyspalvelujen laatuun ja turvallisuuteen liittyviä tekijöitä (Eriksson, Korhonen, Merasto & Moisio 2015, 35). Ravanttin (2012, 53) tutkimuksen mukaan kolme työhyvinvointia lisäävää tekijää organisaatiossa ovat johtaminen ja esimiestyö, henkilöstö / työyhteisö sekä osaaminen ja turvallisuus. Kyseiset tutkimustulokset vahvistavat omia tutkimustuloksiani aiheiden toisiinsa kytkennäisyyden vuoksi sekä vahvistavat käsitystäni siitä, että aiheet ymmärretään yleisesti ottaen merkittäviksi tekijöiksi työhyvinvoinnin muodostumisen kannalta.

Opinnäytetyön tuloksissa esille nousseet organisaatiotason pikaperehdytyksen teemat turvallisuus, hyvinvointi ja osaaminen ovat linjassa PKSSK:n strategian ja työhyvinvointisopimuksen kanssa. Strategian tukijaloiksi on kuvattu osaava ja motivoitunut henkilökunta sekä sen johtaminen. PKSSK:ssa henkilötyön tuottavuuteen panostetaan muun muassa osaamisen kehittämisen ja varmistamisen kautta. Myö ja Työ -työhyvinvointisopimuksessa perehdyttäminen on kaikkien PKSSK:n työntekijöiden oikeus ja määritelty yhdeksi työhyvinvointia lisäävä tekijäksi. Uuden oppimisen on katsottu olevan työhyvinvointia ja turvallisuutta

edistävä tekijä (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2015, 5-7). Tutkimusaineiston pohjalta syntyneet pikaperehdytyksen teemat ja työhyvinvointisopimuksen tavoite ovat samankaltaiset ja täten ne eivät ole ristiriidassa kehittämistyön lähtökohdan kanssa, jonka tarkoitus on tukea perehdytyksen päivitystä. Perehdytys kuuluu työhyvinvointisopimuksessa työn hallintaa tukevaksi ja edistäväksi toimenpiteeksi ja perehdytyksen päivittäminen tukee työhyvinvointisopimuksen kehittymistä ja toteutumista jatkuvuuden periaatteen mukaisesti. Ravanttin (2012, 59) tutkimuksessa työhyvinvoinnin jatkuvuuden huolehtimisella on merkitystä, sillä tulevaisuudessa tietotyön osuudet ja työurien pidentymiset luovat haasteita työhyvinvoinnin strategian luomiselle.

Tulosten mukaan perehdytyksellä nähtiin olevan iso merkitys työntekijän hyvinvointiin. Perehdytyksen koettiin olevan voimavaratekijä, joka auttaa jaksamaan työssä. Kun sairaanhoitaja tulee ensi kerran työpaikkaan, perehdytykseen tehdyt satsaukset antavat työnantajasta joko negatiivisen tai positiivisen ensivaikutelman. Ensivaikutelman koettiin olevan ratkaiseva tekijä, kokeeko työpaikan olevan kiinnostava ja haluaisiko työskennellä siellä uudestaan. Lahden (2007, 59) tutkimuksen mukaan sairaanhoitajien hyvä perehdyttäminen edesauttaa sairaanhoitajan sitouttamista työyhteisöön sekä edistää henkilökohtaista motiivitumista työtä kohtaan.

Perehtymisen teemoissa jäsennelty tieto jaksoittain perehdytettynä vähentää henkistä väsymistä ja ylikuormittumista. Kun tiedot tehtävään työhön nähden on ajan tasalla, työn tekeminen on mielekästä ja työssä viihtyy. Hyvä perehdytys luo tunteen, että työntekijä on työnantajalle tärkeä ja häntä arvostetaan. Paynen (2001, 396-405) tutkimustulokset vahvistavat saamiani tuloksia, sillä hyvällä perehdytyksellä lisätään onnistumisen tunteita sekä autetaan suojautumaan emotionaaliselta väsymykseltä.

Nopeassa tahdissa tapahtuvaan perehdyttämiseen ei ole käytettävissä paljoa aikaa suhteessa työsuhteen keston ja tästä johtuen priorisoidut perehdytyksen aiheet ovat tärkeässä asemassa turvallisuuden edistämiseksi. PKSSK:ssa ei ole entuudestaan organisaatiotason pikaperehtymisen ohjeita ja niiden puuttuminen koettiin olevan tärkeä kehittämistyön kohde. Lahden (2007, 53) tutkimus-

tulokset vahvistavat laajemmin käsitystä siitä, että lyhemmissä työsuhteissa työskentelevät sairaanhoitajat haluavat ennen työvuoron alkua sellaisen perehdytyksen, jolla he selviytyvät työstään sijaisuuden ajan. Wellsin (1999) tutkimuksen mukaan merkityksellisempää kuin perehdytykseen käytetty aika on se, että perehdytykselle on tarkkaan mietitty tavoitteellinen suunnitelma ja sisältö, kuin siihen käytettävä aika. Peltokosken (2004, 14) tutkimuksen mukaan työntekijän itseohjautuvuutta tukee perehtyminen tietokonepohjaisessa oppimisympäristössä. Laakso (2004, 51-53) puolestaan toteaa tutkimuksessaan, että verkkoperehdytys on hyvä osa laajempaa perehdytysprosessia. Lockyer, Patterson & Harper (1999, 223-246) kuvaavat verkossa tapahtuvaa perehtymistä tehokkaammaksi kuin perinteisen opettamisen. Rantalainen, Nevalainen & Miettinen (2006, 141-154) toteavat parhaimman keinon perehdyttää olevan erilaisien menetelmien sikermä, sillä verkkoperehdytys ei korvaa vuorovaikutuksessa tapahtuvaa perehdyttämistä.

Opinnäytetyöni tuloksina syntyneet teemat tukevat toisiaan ja ne täydentävät omasta näkökulmastaan perehtymistä suuntaan, jossa sairaanhoitajalla on perehtymisen jälkeen riittävä tieto taustalla työskennelläkseen turvallisesti. Tiedoissa yhdistyvät peruskoulutuksen tiedot sekä organisaation näkökulma. Teemojen alle muodostui riskianalysoinnin perusteella oleellimmat aihealueet, joiden läpikäymisellä saadaan minimoitua hoitotyön turvallisuusriskejä. Riskianalysoinnin tulokset asettavat perehdytettävät aihealueet tärkeysjärjestykseen ja tämä helpottaa keskittymistä olennaisimpiin perehdytyksen aihealueisiin työsuhteen alussa.

Turvallisuus-teemassa sairaanhoitajat ja hoitotyön esimiehet halusivat perehdytyksessä painottaa työturvallisuuteen ja lääkehoitoon liittyvää tietoutta. He kokivat, että nämä teemat ovat työn sujuvuuden ja potilasturvallisuuden kannalta merkittäviä aiheita. Kuisman (2010, 44) tutkimustuloksissa tuli esille voimakkaasti lääkeosaamisen tärkeys ja menetelmänä oli nostettu esille koulutukset, perehdyttäminen ja erilaiset lääkeosaamista testaavat tentit. Kivistön (2011, 50) tutkimustulosten perusteella potilasturvallisuutta edistäessä on kyettävä tekemään välittömiä ratkaisuja. Välittömiä ratkaisuja vaativia tilanteita oli esimerkiksi silloin, kun ei ollut riittävän ammattitaitoista henkilökuntaa riittävästi. Opinnäyte-

työni tuloksissa tuli esille työturvallisuutta edistävä tekijänä organisaatiotason arvomaailman ja toiminnan tavoitteiden tunteminen. Erityisesti perustehtävän tunnistaminen oli hoitotyön esimiesten mielestä tärkeä asia ottaa huomioon perehdytyksessä. Kupias ja Peltola (2009, 89) ovat esittäneet, että perehdytyksessä tulisi ottaa huomioon organisaatio- ja perusosaaminen.

Hyvinvointi-teema nousi vahvasti esille sen edistämiseen liittyviä tekijöitä. Työntekijät haluavat aktiivisesti tietää, miten he voisivat edistää työhyvinvoinnin muodostumista ja kuinka työnantaja tukee työntekijän hyvinvointia. Teeman mukaan ottaminen perehdytysprosessiin on ennaltaehkäisevä toimenpide ja auttaa jaksamaan työssä. Tämän tuloksen merkitystä tukevat myös Mankan (2006, 16-18) tutkimuksiin perustuva positiivisen työhyvinvoinnin käsite, jonka mukaan hyvinvoiva työyhteisö syntyy ottamalla huomioon työntekijöiden henkilökohtainen sekä työyhteisön keskinäinen hyvinvointi. Mikkolan (2011, 43) tutkimustuloksissa työhyvinvointi ymmärretään sekä yksilön että koko yhteisön hyvinvointina. Lahden (2007, 55) tutkimuksen mukaan riittämätön perehdytys vähensi työmotivaatiota ja työhyvinvointia. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että hoitotyön esimiesten ja johtoportaan koettiin olevan vastuussa työhyvinvoinnin ylläpitäjänä.

Osaaminen ja osaamisen johtamisen koettiin tulosten mukaan olevan kaiken keskiössä, sillä sen vaikutukset työhyvinvoinnin ja turvallisuuden lisääntymiseen ovat välittömät. Hoitotyön esimiehet kokivat ammatillisen osaamisen johtamisen haasteena yhtenäisten työvälineiden puuttumisen vuoksi. Organisaation strategian tuominen osaksi osaamisen johtamista koettiin myös haastavaksi puuttuvien työvälineiden vuoksi. Lahden (2007, 58) tutkimuksessa tuotiin myös esille organisaatio-osaamisen tärkeys, sillä työntekijöiden tulisi tuntea työnantajansa paremmin, jotta he tietäisivät, minkälaiseen työpaikkaan he ovat sitoutuneet. Savolaisen (2004, 84) tutkimuksen mukaan organisaation strategian koettiin olevan tärkein työväline osaamisen johtamisessa.

Hoitotyön esimiehet kokivat myös, että olisi helpompaa suunnitella perehdytysprosesseja, jos organisaatiotasolta olisi määritelty perehdytykselle kriteerit. He nostivat esille myös, etteivät tämän hetkiset perehdytysohjeet sovi sairaanhoita-

jien lyhytaikaisten sijaisuuksien perehdyttämiseen niiden laajuuden vuoksi. Sairaanhoidajat taas toivat esille sen, että he eivät pääse mukaan perehdytyksen suunnitteluun työsuhteen alkaessa ja on ajanhukkaamista käydä sellaisia asioita läpi, mitkä ovat entuudestaan jo tuttuja asioita tai mahdollisia vahvuuksia. Yli-Villamon (2008, 30) tutkimuksessa todettiin sairaanhoidajan ammattitaitoisuuden olevan oman osaamisen rajojen tunnistamista. Sairaanhoidajat määrittivät ammattitaidon olevan yhdistelmä tietoa, taitoa ja kokemusta. Lisäksi ammattitaitoa määrittelee oman työnkuvan ymmärtäminen ja hallitseminen. Viitala (2009, 170) on puolestaan todennut, että organisaation menestystekijä on se, kuinka hyvin organisaation sisällä osataan hyödyntää osaamista ja kuinka nopeassa tahdissa kyetään oppimaan asioita. Mikkolan (2011, 45) tutkimuksessa osaamista ei ole mielletty työhyvinvointiin kuuluvaksi sen käytännönläheisyyden vuoksi. Ilmarinen (2006, 79) on taas käsitteellistänyt osaamisen työhyvinvointiin olennaisesti kuuluvaksi osatekijäksi. Lahden ammattikorkeakoulun (2007, 22) tekemän selvityksen mukaan hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys säästää pitkällä aikajaksolla oppimiseen kuluvan ajan lyhentymisenä, josta syntyy työntekijän palkkaukseen liittyviä kustannussäästöjä.

Perehdytysprosessin kehittäminen on organisaation pääomaan panostamista, sillä perehdytys on sekä työntekijän että työnantajan etu. Työntekijän onnistunut perehdytysprosessi sekä sitouttaa organisaatioon että kehittää osaamista. Osaamisen kehittäminen luo innovaatioita ja siihen panostamalla se luo tuottavuutta organisaatiolle. Tulevaisuudessa kuntayhtymän resurssien vaihtelu suhteessa tuotettavien palvelujen tarpeeseen haastaa pohtimaan keinoja, joilla organisaatio pystyy pitämään itsensä kilpailukykyisenä. Kilpailukykyä lisäävä tekijä on osaava henkilökunta. Osaamisen on todettu olevan myös merkittävässä roolissa turvallisuuskulttuurissa. Se, kuinka iso organisaatio pystyy vastaamaan henkilökuntansa ammatillisen osaamisen päivittämisestä laajassa mittakaavassa, haastaa henkilöstön koulutuspalvelujen tutkimaan erilaisia oppimisen mahdollisuuksia. Hoitotyön esimiehet toivat esille tämän hetkisen haasteen todentaa sairaanhoidajien ammatillista osaamista perehdytyksen jälkeen. Tästä asiasta on keskusteltu myös PERA-työryhmässä verkkoperehdytys-portaalin suunnittelun yhteydessä. Keskusteluissa yhtenä visiona nousi verkossa tapahtuvan perehdyttämisen yhteyteen rakennettu ammatillisen osaamisen testaamisen por-

taali. Kuisma (2010, 55) on myös todennut tutkimuksessaan, että työntekijöiden ammattipätevyyden tarkastaminen on osa osaamisen johtamista ja sen tarkoituksen on lisätä hoidon laatua sekä potilasturvallisuutta.

Tämä opinnäytetyöprosessi on ollut haasteellinen ja mielenkiintoinen. Aihe koettiin kuntayhtymän työntekijöiden keskuudessa ajankohtaiseksi ja tärkeäksi. Aihe on ollut myös työntekijälle itselleen henkilökohtaisesti tärkeä, sillä työyhteisön perehdytyskäytäntöjen kehittäminen on ollut kohteena monessa työhön liittyvässä projektissa ja ne ovat antaneet näköaloja perehdytyksen kehittämiseen. Opinnäytetyöni avulla saatiin uusia näkökulmia työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja prosessin aikana löydettiin uusi keino suunnittelutyöhön käyttämällä riskianalysointi-menetelmää perehdytysteemojen arvioimiseen. Opinnäytetyöni löysi vastauksia tutkimuskysymyksiin ja näin ollen onnistui pääsemään tavoitteisiinsa.

8.2 Menetelmän tarkastelu

Valitsin opinnäytetyöhöni toimintatutkimuksen perehdytyksen kehittämisen välineeksi. Toimintatutkimus on muutokseen tähtäävää toimintaa, jossa yhdistyvät työelämä ja käytännön työelämässä toimivan ihmisen tutkiva kehittäminen (Kananen 2012, 9). Menetelmä sallii työn tutkijan itse osallistuvan toiminnallisen tutkimuksen tekemiseen (Kuula 1999, 10). Menetelmän luonteeseen kuuluu syklimäinen eteneminen, jossa toimintasyklit tuovat tutkimukseen lisää tietoa, tietoa arvioidaan ja arvioidun tiedon pohjalta tapahtuu kehitystä (Kananen 2012, 11).

Työntekijälähtöinen tieto on tärkeässä roolissa opinnäytetyössäni. Prosessin aikana etsittiin tietoa kuntayhtymän sairaanhoitajilta ja hoitotyön esimiehiltä, mitkä asiat ovat tärkeitä sairaanhoitajien perehdytyksessä ja miten perehdytys tukee työhyvinvointia. Kanasen (2012, 9) mukaan yhteistyö niiden henkilöiden kanssa, ketä tutkittava aihe koskee, on oleellista toimintatutkimuksessa. Työntekijöiden mukana olo edisti Myö ja Työ -työhyvinvointisopimuksen positiivista yhdessä tekemisen henkeä. Opinnäytetyössäni korostuivat yhdessä tekemisen

ja yhdessä ideoimisen voimauttava vaikutus. Kehittämistyöprosessin onnistumisen kannalta tärkeitä onnistumisen elementtejä olivat henkilöstön osallistuminen oman työhyvinvointinsa ja osaamisensa kehittämiseen ja tätä kautta hoitotyön kehittäminen tuotiin lähemmäksi päivittäistä työtä. Kehittämistyöllä tavoiteltiin käyttökelpoisen ja käytännönläheisen tiedon etsimistä ja sen soveltamista osaksi organisaation isompaa kehittämisprojektia. Toiminnan tavoitteena oli työntekijälähtöistä positiivista muutosta, joka tuottaa uutta tietoa käytännön kokeiluun sekä antaa työntekijöille mahdollisuuden itse vaikuttaa työhyvinvoinnin rakentamiseen. Salomäen (2013, 94) tutkimuksen mukaan työntekijöiden on haluttava osallistua kehittämiseen itse, sillä se on edesauttava tekijä kehittyneemmän toiminnan ja innovaatioiden vuoksi.

Aineiston keruuseen Työhyvinvoinnin kahvilassa käytetty Learning Café -menetelmä oli onnistunut, sillä se tarjosi osallistujille uuden tavan työskennellä yhteisten asioiden hyväksi. Olisin toivonut tapahtumaan enemmän osanottajia, mutta on toisaalta ymmärrettävää, että henkilöstöresurssit eivät aina välttämättä anna periksi irrottautua työpaikalta kouluttautumista tai työolojen kehittämistä varten. Työskentely uudenlaisen kehittämismenetelmän parissa oli varsin intensiivistä ja sain mielestäni koottua kattavasti aineistoa osallistujamäärästä huolimatta. Tämän vuoksi en koe, että suuremmat osallistujamäärät olisivat tuoneet lisää uutta tietoutta.

Riskianalyysin käyttö perehdytyksen teemojen ja aihealueiden arvioimiseen oli uutta PKSSK:ssa. Riskianalyysi-menetelmä on hyvä, koska se asettaa analysoidun aineiston tärkeysjärjestykseen pisteyttämällä (*riskiluku*) sen sekä sanallisesti arvioimalla sen (*todennäköisyys-seuraus*). Aiheiden tärkeysjärjestykseen laittaminen lisää turvallisuuden näkökulmaa osaamisen kehittymisessä ja turvallisuus taas edistää hyvinvointia. Yhtä hyvin osaamisen kehittyminen edistää myös hyvinvointia. Riskianalyysin avulla voitiin tässä opinnäytetyössä tunnistaa nopeaa perehtymistä vaativat asiat, määrittää perehtymisaiheiden riskin suuruus ja arvioida perehtymisaiheen riskin merkitystä (Työsuojeluhallinto 2014, 10).

Aineistonkeruu ja kehittämisprosessi saivat positiivista tulosta aikaiseksi. Vaikka koko prosessin alkuperäinen aikataulu muuttuikin iloisen perhetapahtuman vuoksi, saatiin työ vietyä päätökseen. Perehdytyksen päivitysprojekti on edelleen menossa, sillä se on vaiheittain tapahtuva pitkä prosessi. Kehittämistyönsäni PKSSK:n työntekijöiltä saatu tieto prosessoitiin perehdytystä kehittäväksi ehdotukseksi ja näin ollen on tukemassa PKSSK:n koulutuspalvelujen perehdytyksen päivitysprosessia.

8.3 Opinnäytetyön luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan tutkimuksen toistettavuuden ja pätevyyden kriteerein. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan tarkka kirjallinen kuvaus tutkimusprosessin vaiheista lisää tutkimuksen luotettavuutta. Lisäksi tutkimuksen aineistonkeruumenetelmät, analysointi ja niiden valinnan perustelu tulee käydä ilmi selkeästi ja totuudenmukaisesti. Tutkimuksessa tulleet tulokset, niiden tulkinta ja tulkinnan perustelu noudattelee samaa perusteellisuutta kuin tutkimuksen muutkin vaiheet. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226-228.)

Pyrin huolelliseen työskentelyyn ja lisäämään opinnäytetyöni luotettavuutta ylläpitämällä havaintopäiväkirjaa, johon kirjasin ylös havaintojani ja opinnäytetyöhön liittyviä ajatuksia. Tutke-ryhmässä kirjoitimme myös yhteisiä muistioita siltä ajalta, jolloin teimme tiiviisti yhteistyötä. Muistiin kirjoitetut asiat tukivat opinnäytetyön raportointivaihetta, jolloin koko prosessin auki kirjoittamisesta tuli mahdollisimman tarkka.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkentaa käyttämällä tutkimustuloksia tarkentavia menetelmiä. Tällaista menettelyä kutsutaan triangulaatioksi. Triangulaatio voi olla useiden eri menetelmien käyttöä samassa tutkimuksessa eli metodologista tai usean tutkijan muodostamaa tutkijatriangulaatiota tai tutkimusaineistoon perustuvaa triangulaatiota, jonka avulla kerätään monia eri aineistoja (Hirsjärvi ym. 2007, 228). Tässä opinnäytetyössä olen käyttänyt aineistotriangulaatiota, jossa tietoa tuottivat oma havaintopäiväkirjani, Työhyvinvoinnin kahvilasta saadut aineistot sekä riskianalyysin tuottama aineisto. Vertasin keräämää-

ni aineistoa opinnäytetyötä varten kerättyyn tutkimustietoon ja teoreettiseen viitekehukseen. Opinnäytetyössä oli mukana myös tutkijatriangulaatio kahdella eri tavalla eli tutke-ryhmän ja PERA-työryhmän muodossa. Ryhmätoiminnassa yhteispohdiskelu tutkimusaiheesta tuki prosessin etenemistä. Näiden menetelmien avulla sain aikaan vuoropuhelua tutkimusaineistoni ja tutkitun tiedon välille ja pystyin muodostamaan kokonaiskäsitteen tutkimusaiheestani.

Toimintatutkimuksen henkeen kuuluu kehittämistoiminta. Opinnäytetyössäni kehittämisen päämääränä oli tehdä yhdessä PKSSK:n työntekijöiden kanssa muutos perehdytykseen kehittämällä sitä suuntaan, jossa perehdytys on ajantasaista, turvallisuutta lisäävää, työhyvinvointia tukevaa ja ammatillista osaamista kehittävä.

8.4 Opinnäytetyön eettisyys

Tutkimuseettisyys toimii opinnäytetyöni ohjaavana arvona koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimus etenee vaiheittain ja sen jokaisessa vaiheessa alkaen suunnittelu- ja luonnostyöstä päättyen raportoinnin vaiheeseen tulee julki tuodun tiedon olla eettisesti oikeellista. Eettisyys tutkimustyössä on yhtä kuin tieteellisesti tunnustettujen toimintatapojen noudattamista, rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Etiikan noudattamiseen kuuluvat perustellut ja harkitut tutkimusaineiston keräämismenetelmät sekä aineiston analysointimenetelmät. Tutkittu tieto tulisi olla avointa ja monipuolista sekä tunnustettua alkuperäisen aiheen tutkijan mukaan. Tutkimusaiheen ympärille koottu tieto käy reflektointia vuoropuhelua, jonka tuloksena on tutkimusaiheen monipuolinen ja syvä pohdinta monelta eri kantilta. Hyvää eettistä käytöstä on toisten tutkijoiden tutkimustöiden ja saavutusten kunnioitus lähdeviittauksissa. (Vilkkä 2005, 29-32.)

Opinnäytetyöni on osa tutke-ryhmän muodostamaa positiivisen työhyvinvoinnin edistämisprosessia. Tutke-ryhmän opinnäytetöiden aiheet hyväksyttiin PKSSK:n ja Karelia-ammattikorkeakoulun edustajien yhteyspalaverin seurauksena. Päämääränä tuon palaverin jälkeen oli positiivisen työhyvinvoinnin kehittäminen.

täminen ja kehittäminen kohdistui Myö ja Työ -työhyvinvointisopimuksen työhyvinvoinnin tasapainomallin kehittämiseen.

Tutke-ryhmä haki yhteistä tutkimuslupaa (liite 1). Tutkimusluvan myöntämisen jälkeen tutke-ryhmä aloitti kehittämistöiden suunnitteluvaiheen. Yhtenä osana suunnitteluvaihetta oli valita toimintatutkimuksessa käytetyt menetelmät. Tutke-ryhmän valittua Learning café -menetelmän prosessi jatkui tapahtumakutsujen saajien valikoinnilla. Tapahtuman kohdejoukon valinnasta konsultoitiin PKSSK:n turvallisuuspäällikköä, jotta valikointi ei riko henkilötietosuojaa ja näin ollen ole eettisyyden vastaista. Työhyvinvoinnin kahviloihin osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen.

Työhyvinvoinnin kahvila noudatteli eettistä tutkimustapaa (Tuomi & Sarajärvi, 128) alusta loppuun saakka. Ennen tapahtumaa tiedotimme riittävästi tapahtumasta ja tutkittavista aiheista sekä painotimme tilaisuuden olevan vapaaehtoinen. Kahvilatilaisuudessa esittelimme vielä kertaalleen kahvilassa käytävät keskusteluaiheet sekä kertosimme päivän kulun. Kerroimme myös, että tapahtumissa kerättävät tutkimusaineistot ovat luottamuksellisia ja niitä käytetään pelkästään siihen tarkoitukseen, mihin ne on kerrottu käytettävän. Suurin osa kahvilaan osallistuneista henkilöistä tunsivat toisensa etukäteen ja näin ollen tutkimukseen osallistujat eivät pysyneet nimettöminä vaikka niin eettisissä ohjeissa suositellaan (Tuomi & Sarajärvi 2002, 129). Opinnäytetyön raportointivaiheessa Työhyvinvoinnin kahvilasta nousseet yksittäiset ajatukset ja mielipiteet eivät ole kohdistettavissa vastauksen antajaan.

8.5 Kehittämistyön hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet

Tätä kehittämistyötä voidaan hyödyntää PKSSK:n organisaatiotasolla toteutettavan sairaanhoitajien pikaperehdytyksen suunnittelussa. Kehittämistyön tuloksena syntyneet pikaperehdytyksen teemat antavat uutta näkökulmaa PERA-työryhmän suunnittelemaan perehdytykseen. On kuitenkin huomioitava, että PKSSK:n perehdytyksen päivitysprosessi on tämän opinnäytetyöprosessin edessä muuttunut ja saatu päätökseen. Pikaperehdytyksen teemoja voidaan kuitenkin hyödyntää soveltuvin osin perehdytyksen edelleen kehittämisessä.

Jatkossa olisi mielenkiintoista, jos tutkimaani aihetta ja kehittämistyössäni nousseita pikaperehdytyksen teemoja voitaisiin lähteä testaamaan kohdenne-tussa pilottihankkeessa. Testauksessa voitaisiin arvioida teemojen käyttökelpoi-suutta, laajuutta ja riittävyyttä. Testaamisen näkökulmana voisivat toimia uudet sairaanhoitajan ammatillisen osaamisen vaatimukset (Eriksson, Korhonen, Merasto & Moisio 2015).

Myös riittävän osaamisen varmistaminen lyhytaikaisissa työsuhteissa olisi mielenkiintoinen näkökulma lähestyä perehdytys-aihetta. Perehdyttämisen päivitys-projektissa syntyneet uudet menetelmät tarvitsevat arviointimenetelmiä jatkuvuuden turvaamiseksi. Ajantasainen tieto perehdytyksen tilasta on organisaatiolle hyvä lähtökohta kehittää ja tukea osaamista.

Lähteet

- Casey, K., Fink, R., Krugman, M. & Propst, J. 2004. The Graduate Nurse Experience. *Journal of Nursing Administration*, 34 (6), 303 – 311.
- Contino, D. 2002. How to slash costly turnover. *Nursing Management* 33 (2), 10 – 13.
- Dorste, T. 1997. High price tag on nursing recruitment. *Hospital* 10, 150.
- Eriksson, E., Korhonen, T., Merasto, M. & Moisio, E-L. 2015. Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen. Porvoo: Bookwell Oy.
- European Commission. 1996. Guidance on risk assesment at work. Luxemburg: DGV.
- Gould, R. (toim.), Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Hanhinen H. 2012. Puhelu P-KSSK:n työhyvinvointipäällikölle. 10.4.2012.
- Heikkinen, H.L.T, Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.). 2008. Toiminnasta tietoon. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Hietala, P. & Niemipuro, T. 1995. Agent-based learning environments: new possibilities for learner-computer dialogue. Teoksessa Pantzar, E., Pohjolainen, S., Ruokamo-Saari, H. & Viteli, J. (toim.). *Theoretical Foundations and Applications of Modern Learning Environments*. Tampere: Tampereen yliopiston tietokonekeskuksen julkaisuja n:o 1.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Holopainen, A. & Eskola, K. 2001. Osaamisen johtaminen. Kehittämishankkeen loppuraportti. Valtiovarainministeriön työryhmämuistiot 6/2001. Helsinki: Valtiovarainministeriö.
- Ilmarinen, J. 2006. Multidimensional work ability model. http://www.ttl.fi/en/health/wai/multidimensional_work_ability_model/pages/default.aspx. 21.7.2015.
- Järvensivu, T., Nykänen, K. & Rajala, R. 2010. Verkostojohtamisen opas: Verkostotyöskentely sosiaali- ja terveysalalla. <http://verkostojohtaminen.fi/wp-content/uploads/2011/01/VerkostojohtamisenOpas.pdf>. 10.7.2012.
- Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Julkaisusarja 101.
- Kangas, P. 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kivistö, J. 2011. Potilasturvallisuussuunnitelma osana turvallisuusjohtamista. Opinnäytetyö (YAMK). Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. https://www.thl.fi/documents/584227/601353/Opinnaytetyo_Potilasturvallisuussuunnitelma.pdf. 10.10.2015.
- Kjellin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksen tekijäksi. Jyväskylä: Talentum Media Oy.
- Kuisma, P. 2010. Terveysturvallisuuden vaaratapahtumien raportoinnista saatava tieto osana potilasturvallisuuden kehittämistä. Pro gradu – tutkielma. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Tampereen yliopisto.

- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentillä. Tampere: Juvenes Print.
- Kuula, A. 1999. Toimintatutkimus. Kenttätöytä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.
- Kuusinen, J. & Korhokangas, M. 1992. Oppiminen. Teoksessa: Kuusinen, J. (toim.) Kasvatuspsykologia. 2. painos. Juva: WSOY. 21 – 64.
- Laakso, H. 2004. Sairaanhoidajien perehdyttäminen verkko-oppimisympäristössä. Pro gradu – tutkielma. Hoitotieteen laitos. Kuopion yliopisto.
- Lahden ammattikorkeakoulu. 2007. Hyvä perehdytys – opas. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu. Julkaisusarja B, oppimateriaalia osa 4.
- Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Tampereen yliopisto. Lääketieteen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Pro gradu – tutkielma.
- Leopold, J. 2002. Human resources in Organisations. Financial times, Prentice Hall.
- Lockyer, L., Patterson, J. & Harper, B. 1999. Measuring Effectiveness of Health Education in a Webbased Learning Environment: a Preliminary Report, Higher Education Research & Development 18 (2), 223 – 246.
- Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Tammi.
- Miettinen, M. & Perko, U. 2000. Miten työyhteisöön saadaan itseään johtavia työntekijöitä. Teoksessa Miettinen, S., Miettinen, M., Nousiainen, I. & Kuokkanen, L. Itsensä johtaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: WSOY.
- Mikkola, M. 2011. Työhyvinvoinnin suunnitelmallinen kehittäminen - työhyvinvointiin erikoistuneen yrityksen tarjoaman palvelun toimivuus. Pro gradu – tutkielma. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto.
- Nelson, E. A. 2003. E-Learning. Practical solution for Training and Tracking in Patient-Care Settings. USA: Nursin Administration Quaterly 27 (1), 29 – 32.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. The Knowledge Creating Company. USA: Oxford.
- Olson, RK., Nelson, M., Stuart, C., Young, L., Klainsasser, A., Schroeredmeier, R. & Newstrom, P. 2001. Nursing Student Residency Program: A model for a seamless transition from Nursing student to RN. Journal of Nursing Administration, 31 (19), 40 – 48.
- Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Porvoo: WSOYpro.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Juva: WSOY-pro.
- Pasanen, T., Ruuskanen, J. & Vaherva, T. 1989. Itseohjautuva oppiminen - itseohjautuvasta oppimisesta ja sen arvioimisesta aikuiskoulutuksessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitos. Julkaisuja B 8/1989.
- Payne, N. 2002. Occupational stressors and coping as determinants of burn-out in female hospice nurses. Journal of Advanced Nursing 33 (3), 396 – 405.
- Peltokoski, J. 2004. Perehdyttäminen hoitotyön johtamisen osana. Osastohoitajien näkemyksiä hoitotyöntekijöiden perehdyttämisestä yhdessä sairaanhoitopiirissä. Pro gradu – tutkielma, Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Kuopion yliopisto.

- Peltola, L. 2010. Osaamisen johtamista tarralapuilta toimenkuviksi. Opinnäyte-työ (YAMK). Turun ammattikorkeakoulu.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16437/Peltola_Liisa.pdf?sequence=1. 27.7.2012.
- Pitkänen, A., Nieminen, I. & Aalto, P. 2014. Sairaanhoidajien osaaminen sairaalan vetovoimaisuustekijänä. *Tutkiva Hoitotyö* 12 (1), 48 – 49.
- Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. 2011. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto sosiaali- ja terveysala. Opetussuunnitelma 2011.
- Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. 2011. Myö ja Työ – työhyvinvointisopimus. Joensuu: Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. Julkaisuja 2011:14.
- Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. 2015. Myö ja Työ – työhyvinvointisopimus.
http://www.pkssk.fi/documents/601237/620396/my%C3%B6%20ja+ty%C3%B6_2011.pdf/dfb2cc63-8bf5-4e47-994d-52ea85816bdb.
 21.7.2015.
- Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. 2015. Riskienhallinta. <http://www.pkssk.fi/riskienhallinta>. 10.10.2015.
- Rantalainen, T., Nevalainen, P. & Miettinen, M. 2006. Verkko-oppimisella virtaa tehohoidon perehdyttämiseen. Teoksessa: Miettinen, M. (toim.), Hopia, H., Koponen, L. & Wilskman, K. 2006. Hoitotyön vuosikirja 2006. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Rauste-von Wright, M., von Wright, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. Helsinki: WSOY.
- Ravantti, E. 2012. Työhyvinvointi yhteiskunnallisen markkinoinnin tuotteena työnantajan näkökulmasta. Pro gradu – tutkielma. Liiketaloustiede. Turun yliopisto.
- Saloheimo, J. 2006. Työturvallisuus. Perusteet, vastuut ja oikeussuoja. Helsinki: Talentum.
- Salojärvi, S. 2006. Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus – positiivinen kierre. Teoksessa: Vesterinen, P. (toim.). Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WSOYpro.
- Salomäki, J. 2013. Johtaja työhyvinvoinnin rakentajana – suomalaisten yritysten ja organisaatioiden ylimpien johtajien näkemyksiä työhyvinvoinnista ja työhyvinvoinnin johtamisesta. Pro gradu – tutkielma. Taloustieteiden tiedekunta. Oulun Yliopisto.
- Savolainen, J. 2004. Osaamisen johtaminen esimiestyössä. Pro gradu - tutkielma. Kauppatieteiden osasto. Lappeenrannan teknillinen yliopisto.
- Schieffer, A., Isaacs, D. & Gyllenpalm, B. 2004. The World Café.
<http://www.collectivewisdominitiative.org/papers/WorldCafe.pdf>.
 17.7.2012.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. Helsinki; Yliopistopaino.
- Suonsivu, K. 2003. Kun mikään ei riitä. Hoitotyöntekijöiden masennuksen kokemukset ja niiden yhteydet työyhteisötekijöihin. Tampereen yliopisto. Taloudellis-hallinnollinen tiedekunta. Hallintotieteen laitos. Akateeminen väitöskirja.
- Sydänmaalakka, P. 2000. Älykäs organisaatio – Tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

- Taormina, R. & Law, CM. 2000. Approached to preventing burnout: the effects of personal stress management and organizational socialization. *Journal of Nursing Management* 8 (2), 89 – 99.
- Tehy ry. 2009. Johtaminen avainasemassa muutoksessa – Tehyn näkemyksiä sosiaali- ja terveysalan johtamisesta. *Julkaisusarja F*, 2/09.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Työsopimuslaki. https://www.tem.fi/files/26154/2_2015_Tyosopimuslaki_01072015.pdf. 1.11.2015.
- Työsuojeluhallinto. 2014. Riskin arviointi. Työsuojeluoppaita ja –ohjeita 14. Tampere: Multiprint Oy.
- Työterveyslaitos. 2008. Työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittäminen menestyksen lähteenä – Nykytilanne ja tulevat haasteet. Työterveyslaitos.
- Työterveyslaitos. 2015. Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti. www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx. 24.9.2015.
- Työturvallisuuskeskus. 2009. Työhyvinvoinnin portaat – työkirja. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Työturvallisuuskeskus. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakkoivaa työsuojelua. Kerava: Painojussit Oy.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. 23.7.2015.
- Viitala, R. 2009. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.
- Viitala, R. 2008. Johda osaamista! Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.
- Wells, M. 1999. Determining the Best Length of an OR Orientation Program. *The Association of Perioperative registered nurses* 70 (1), 74 – 78.
- Yli-Villamo, R. 2008. Potilasturvallisuus päivystyspoliklinikalla sairaanhoitajien kokemana. Pro gradu – tutkielma. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Tampereen yliopisto.
- Yritysturvallisuus EK. 2007. Yritysturvallisuuden perusteet. http://pda.ek.fi/ytnk/tiedotteet/yritysturvallisuuden_perusteet.php. 23.10.2015.

Tutkivan kehittämisryhmän opinnäytetöiden yhteinen tutkimuslupa

Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä Sairaanhoidon yhteiset palvelut Hallintoylihoitaja	Päätöspöytäkirja Tutkimuslupapäätös 1.10.2012	1 (2) 3 §
---	---	------------------

Positiivisen työhyvinvoinnin kehittäminen ja johtaminen Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä / Kaisu Jeskanen, Piia Hyttinen, Marika Lappalainen, Tiina Simpura ja Marika Valve

Selostus asiasta Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelman opiskelijoiden Kaisu Jeskanen, Piia Hyttisen, Marika Lappalaisen, Tiina Sumpurin ja Marika Valveen hakemus "Positiivisen työhyvinvoinnin kehittäminen ja johtaminen Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä" - opinnäytetyöhön liittyvän toimintatutkimuksen tekemiseksi.

Opinnäytetöiden (5kpl) tarkoituksena on tuottaa tietoa PKSSK:n työhyvinvoinnin tasapainomallin arvioinnista ja seurannasta. Samalla opinnäytetöiden tarkoituksena on kehittää työhyvinvoinnin tasapainomallin eri osa-alueita yhteistoiminnassa henkilöstön, esimiesten ja työhyvinvoinnin ammattilaisten kanssa. Opinnäytetyöt toteutetaan toimintatutkimuksen menetelmin ja kohderyhmänä ovat PKSSK:n sairaanhoitajat ja hoitotyön esimiehet. Tarkemmat tiedot tutkimuksen tavoitteista ja kustusta löytyvät päätöksen liitteenä olevasta tutkimussuunnitelmasta.

Opinnäytetyön ohjaajina toimivat Ari Tarkiainen ja Liisa Suhonen Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulusta.

Päätös Myönnetään lupaa Kaisu Jeskaselle, Piia Hyttiselle, Marika Lappalaiselle, Tiina Sumpuralle ja Marika Valveelle "Positiivisen työhyvinvoinnin kehittäminen ja johtaminen Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä" -opinnäytetyöhön liittyvän toimintatutkimuksen tekemiseksi.

Lain, asetuksen tai kunnallisen säännön kohta, johon päätös perustuu

Kuntayhtymän johtosääntö 12 §

Allekirjoitus ja virka-asema

Johanna Bjerregård Madsen
Hallintoylihoitaja

Tiedoksianto Annettu tiedoksi sähköpostilla 2.10.2012
Tiedoksi Ylihoitajat, osastonhoitajat
Tiedoksiantaja Anu Mutanen

Jakelu Kaisu Jeskanen, Piia Hyttinen, Marika Lappalainen, Tiina Simpura ja Marika Valve

Tutkivan kehittämisryhmän opinnäytetöiden yhteinen tutkimuslupa

Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä Sairaanhoidon yhteiset palvelut Hallintoylihoitaja	Päätöspöytäkirja Tutkimuslupapäätös 1.10.2012	2 (2) 3 §
---	---	--------------

Muutoksenhaku

Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen.

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kuntayhtymän jäsenkunta ja sen jäsen.

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Jäsenkunnan ja niiden jäsenten katsotaan saaneen päätöksestä tiedon kun pöytäkirja on asetettu julkisesti nähtäväksi. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.

Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteluineen ja se on tekijän allekirjoitettava. Oikaisuvaatimus on toimitettava oikaisuvaatimusviranomaiselle ennen oikaisuvaatimusajan päättymistä. Lähettäjä on vastuussa siitä, että oikaisuvaatimus saapuu perille oikaisuvaatimusajan kuluessa.

Viranomaisen, jolle oikaisuvaatimus tehdään, osoite ja postiosoite:
Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän hallitus
Tikkamäentie 16
80210 JOENSUU

Kutsu hoitotyön esimiehille Työhyvinvoinnin kahvilaan

 **HYVÄ HOITOTYÖN ESIMIES**

Meillä on ilo kutsua Sinut mukaan tuomaan ajatuksiasi ja ideoitasi "Työhyvinvoinnin Kahvilaan" 15.11.2012 klo: 13.00 - 16.00 keskussairaalan henkilökunnan ruokalaan. Iltapäivän aikana kahvilatunnelman virittää kahvikuppi hyvässä seurassa ja vilkas puheensorina taustallaan leppoiset sävelet. Keskustelun aiheet kumpuavat työhyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä, joihin juuri Sinun ajatuksillasi ja mielipiteilläsi on merkitystä.

Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä otti käyttöönsä vuoden 2011 aikana "Myö ja Työ"- työhyvinvointisopimuksen, jonka päämääränä on työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen on meidän jokaisen asia. Henkilöstön ajatukset ja mielipiteet ovat erityisen tärkeitä työhyvinvointisopimuksen kehittämistarpeiden kartoittamisessa.

Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen (YAMK) koulutusohjelmasta viiden opiskelijan tutkijaryhmä järjestää hoitotyön esimiehille työhyvinvoinnin keskusteluiltaapäivän, jossa kerätään Leaming Café - menetelmällä aineistoa kehittäviin toimintatutkimuksiin. Tutkimusten tarkoituksena on selvittää, miten työhyvinvointisopimuksen eri osa-alueita voidaan kehittää ja johtaa positiivisen työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Tutkijaryhmän jäsenet kehittävät itsenäisesti omaa aihealuettaan "Työhyvinvoinnin Kahvilassa" kerätyn aineiston ja aikaisemman teorian tiedon kriittisen analyysin pohjalta. Tutkimusaineisto kerätään vain tutkijaryhmän opinnäytetöitä varten ja hävitetään niiden valmistuttua tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen. Tulokset raportoidaan ilman tunnustetietoja.



Kehittävän toimintatutkimuksen eteneminen on monivaiheinen. "Työhyvinvoinnin Kahvila" on ensimmäinen vaihe tutkimusaineiston keräämistä. Toisessa vaiheessa tutkija jatkaa aihepiiriin kehittämistä valitsemansa menetelmän mukaisesti. Valmiit opinnäytetyöt ovat saatavilla Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden tietokannasta www.theseus.fi.

Pyydämme Sinua ilmoittautumaan Työhyvinvoinnin kahvila - tapahtumaan 31.10.2012 mennessä osoitteeseen marika.lappalainen@pkssk.fi. Osallistujille lähetetään osallistumisvahvistus sähköpostitse. Tapahtumaan mahtuu 50 ensimmäiseksi ilmoittautunutta!

Olet lämpimästi tervetullut viihtymään kahvikupillisen ääreen!

Tutkivan kehittämisryhmä opinnäytetöiden aiheet



Kutsu sairaanhoitajille Työhyvinvoinnin kahvilaan

HYVÄ SAIRAANHOITAJA

Meillä on ilo kutsua Sinut mukaan tuomaan ajatuksiasi ja ideoitasi "Työhyvinvoinnin Kahvilaan" 20.11.2012 klo: 13.00 - 15.30 keskussairaalan henkilökunnan ruokalaan. Iltapäivän aikana kahvilatunnelman virittävät kahvikuppi hyvässä seurassa ja vilkas puheensorina taustallaan leppoisat sävelet. Keskustelun aiheet kumpuavat työhyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä, joihin juuri Sinun ajatuksillasi ja mielipiteilläsi on merkitystä.

Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä otti käyttöönsä vuoden 2011 aikana "Myö ja Työ"- työhyvinvointisopimuksen, jonka päämääränä on työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen on meidän jokaisen asia. Henkilöstön ajatukset ja mielipiteet ovat erityisen tärkeitä työhyvinvointisopimuksen kehittämistarpeiden kartoittamisessa.

Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen (YAMK) koulutusohjelmasta neljän opiskelijan tutkijaryhmä järjestää kuntayhtymän sairaanhoitajille työhyvinvoinnin keskusteluiltaapäivän, jossa kerätään Learning Café - menetelmällä aineistoa kehittäviin toimintatutkimuksiin. Tutkimusten tarkoituksena on selvittää, miten työhyvinvointisopimuksen eri osa-alueita voidaan kehittää ja johtaa positiivisen työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Tutkijaryhmän jäsenet kehittävät itsenäisesti omaa aihealuettaan "Työhyvinvoinnin Kahvilassa" kerätyn aineiston ja aikaisemman teorian tiedon kriittisen analyysin pohjalta. Tutkimusaineisto kerätään vain tutkijaryhmän opinnäytetöitä varten ja hävitetään niiden valmistuttua tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen. Tulokset raportoidaan ilman tunnistetietoja.




Kehittävän toimintatutkimuksen eteneminen on monivaiheinen. "Työhyvinvoinnin Kahvila" on ensimmäinen vaihe tutkimusaineiston keräämisestä. Toisessa vaiheessa tutkija jatkaa aihepiirin kehittämistä valitsemansa menetelmän mukaisesti. Valmiit opinnäytetyöt ovat saatavilla Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden tietokannasta www.theseus.fi.

Pyydämme Sinua ilmoittautumaan Työhyvinvoinnin kahvila - tapahtumaan 5.11.2012 mennessä osoitteeseen marika.lappalainen@pkssk.fi. Osallistujille lähetetään osallistumisvahvistus sähköpostitse. Tapahtumaan mahtuu 50 ensimmäiseksi ilmoittautunutta!

Olet lämpimästi tervetullut viihtymään kahvikupillisen ääreen!


Työhyvinvoinnin kahvila – esite



”Työhyvinvoinnin Kahvila”


”Työhyvinvoinnin Kahvilassa” käytetään Learning Café-nimistä metodia, jolla kerätään ennalta laadittujen kysymysten ja yhteisen keskustelun avulla positiivisen työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyviä ajatuksia ja ideoita. Learning Cafessa tieto ja kokemukset virtaavat vapaasti osallistujalta toiselle. Tarkoituksena on saada esille osallistujien ajatukset, mielipiteet sekä kokemusperäinen ja hiljainen tieto. Menetelmä tarjoaa luovan tavan lisätä yhdessä ajattelemisen voimaannuttavaa vaikutusta. Learning Café perustuu ajatukselle, että ihmisillä on jo valmiiksi sisällään se viisaus ja luovuus, jonka avulla he voivat kohdata vaikeimmatkin haasteet. Oikeassa asiayhteydessä ja fokuksessa on mahdollista päästä käsiksi tähän tietoon.

”Työhyvinvoinnin Kahvilassa” on kahvilapöytiä, joissa jokaisessa on erilaisia työhyvinvointiin liittyviä keskustelun aiheita. Voit tapahtuman aloitusvaiheessa valita mieleisesi pöydän ja keskustelukumppanit. Valitsette keskuudestanne yhden pöytäemännän, joka jää pysyvästi pöytään. Pöytäseurue keskustelee kahdentoista (12) minuutin ajan pöydän keskusteluaiheesta. Koska keskustelu-aika on tarkoituksella lyhyt, nousevat esille päällimmäiset ajatukset aiheesta. Kun keskustelu-aika tulee täyteen, pöytäemäntä jää pöytään ja muut etsivät vapaavalinnaisesti itselleen uuden istumapaikan toisesta pöydästä. Pöytäemännän tehtävänä on esitellä uudelle seurueelle, millaisia ajatuksia ja ideoita on jo aikaisemmin noussut esille. Opinnäytetyön tekijän roolina on ohjata toimintaa, tarkkailla keskustelun kulkua ja tarvittaessa osallistua keskusteluun.



Kahvilapöydässä on pöytäliina ja tusseja, joiden avulla on tarkoitus kirjata ylös pöydän kysymyksiin liittyviä keskustelussa esille nousevia ajatuksia, ideoita, mielipiteitä ja ehdotuksia. Kirjatut asiat jäävät seuraavien keskustelijoiden nähtäville ja jokainen voi kehittää ideoita edelleen samaan pöytäliinaan. Kun jokainen on kiertänyt kerran kaikissa kahvipöydissä, päätetään kahvipöytäkeskustelut ja siirrytään palautekeskustelun vaiheeseen. Opinnäytetyön tekijä kertoo koosteen kahvipöydissä käydyistä työhyvinvointiin liittyvistä keskusteluista, jolloin on mahdollisuus vielä keskustella yleisesti kahvilapöytien kysymyksistä ja esille nousseista asioista. Koosteen läpikäymisen jälkeen on kirjallisen palautteen aika, joka vie aikaa noin 10 minuuttia. Kahvila sulkeutuu palautteenannon jälkeen.

Näin toimii ”Työhyvinvoinnin Kahvila” – unohtamatta kahvia ja leivoksia!



Työhyvinvoinnin kahvila palautelomake

”Työhyvinvoinnin Kahvilan” palaute

Lämmin kiitos osallistumisestasi! Kysymme aineiston keruun tueksi vielä esitietojasi ja palautettasi ”Työhyvinvoinnin Kahvilasta”!

ESITIEDOT

Ikä: _____ Työkokemus vuosina: _____

Työpaikka/toimipiste:

Tikkamäki/vuodeosasto <input type="checkbox"/>	Tikkamäki/poliklinikka <input type="checkbox"/>
Tikkamäki/LEIAN <input type="checkbox"/>	Tikkamäki/sisäiset sijaiset <input type="checkbox"/>
Honkalampikeskus <input type="checkbox"/>	Paiholan sairaala <input type="checkbox"/>
Työterveysluolto <input type="checkbox"/>	Muu/Mikä _____ <input type="checkbox"/>

PALAUTE

Menetelmän toimivuus: 😞 1 2 3 4 5 😊

Miten kehittäisit aineistomme kerunta? _____

Käytännön järjestelyt: 😞 1 2 3 4 5 😊

Aiheiden ajankohtaisuus: 😞 1 2 3 4 5 😊

Aihekohtainen palaute, sana on vapaa!

Työn floa etsimässä: _____


Palkitsemisen merkitys: _____

Sairaanhoidajien osaamisvaatimukset: _____

Verkkoperehdyttäminen: _____

Esimiestyön työterveysluolto: _____

Kiitos palautteestasi!



Perehdytyksen riskianalyysi kartta, mukailtu versio BS8800-
riskinhallintajärjestelmän analyysikaaviosta (Valve 2015)

SEURAUKSET			
	1 Vähäiset	2 Haitalliset	3 Vakavat
TODENNÄKÖISYYS	Epämukavuus, ärsytys, turhautuminen, ohimenevä lievä sairaus	Pitkäkestoisia vakavia vaikutuksia, pysyviä lieviä haittoja, vammoja, vaurioita	Pysyvät vakavat vaikutukset, elämää lyhentävät sairaudet, kuolema
1 Epätodennäköinen Työntekijä tarvitsee osaamista harvoin ja epäsäännöllisesti.	2 Merkityksetön riski Riski on niin pieni, että perehdytystä ei tarvita.	3 Vähäinen riski Perehdytystä ei välttämättä tarvita. Työtä seurataan, että riski pysyy hallinnassa.	4 Kohtalainen riski Perehdytykseen on ryhdyttävä, Perehdytys suunnitellaan ja aikataulutetaan järkevästi.
2 Mahdollinen Työntekijä tarvitsee osaamista toistuvasti, mutta ei säännöllisesti.	3 Vähäinen riski Perehdytystä ei välttämättä tarvita. Työtä seurataan, jotta riski pysyy hallinnassa.	4 Kohtalainen riski Perehdytykseen on ryhdyttävä. Perehdytys suunnitellaan ja aikataulutetaan järkevästi.	5 Merkittävä riski Perehdyttäminen on välttämätöntä. Perehdytys tulee aloittaa nopeasti.
3 Todennäköinen Työntekijä tarvitsee osaamista usein ja säännöllisesti.	4 Kohtalainen riski Perehdytykseen on ryhdyttävä. Perehdytys suunnitellaan ja aikataulutetaan järkevästi.	5 Merkittävä riski Perehdyttäminen on välttämätöntä. Perehdytys tulee aloittaa nopeasti.	6 Sietämätön riski Perehdyttäminen on välttämätöntä. Perehdytys tulee aloittaa heti. Työskentelyä ei saa aloittaa ennen kuin riittävä osaaminen on varmistettu.

Sairaanhoidajien pikaperehdytyksen teemat ja niiden mahdollistava tekijä

Työhyvinvoinnin kahvila-tapahtumaan osallistujien ilmaukset	Alakategoriat	Yläkategoria
<ul style="list-style-type: none"> • työturvallisuus • virheiden minimointi • vastuukysymykset • perustehtävän tunnistaminen • vähemmän kolhuja • perehdytys lisää kaikkien turvallisuutta • eri pituiset perehdytysohjelmat • ajan käyttö perehdytykseen 	Turvallisuus	OSAAMISEN JOHTAMINEN
<ul style="list-style-type: none"> • uuden oppimisen mahdollisuus • opiskeluajan hyödyntäminen perehdyttämisessä • hiljainen tieto muuttuu konkreettiseksi • jatkuvuus • hyvien käytäntöjen siirtymistä • kaiken lähtökohta • laadun varmistus • ajan tasalla pysyminen • portaittainen perehdytys purkaa ylikuormitusta 	Osaaminen	
<ul style="list-style-type: none"> • työmotivaatio • voimavarat hupenee, jos ei perehdytetä • työssä viihtyminen paranee • työn onnistumisen edellytys • ensivaikutelma työyhteisöstä • taivaallinen ja tervetullut tunne • arvostus • minä olen tärkeä 	Hyvinvointi	

Sairaanhoitajien pikaperehdytyksen yläkategoriat

Työhyvinvoinnin kahvila-tapahtumaan osallistujien ilmaukset	Alakategoriat	Yläkategoriat
<ul style="list-style-type: none"> • työympäristö • henkilökuntaetuudet • kuntayhtymä • turvallisuusasiat • sähköiset potilastietojärjestelmät • hoitopolku • terveydenhuolto • yhteistyökumppanit 	Työpaikka	Työympäristö
<ul style="list-style-type: none"> • lainsäädäntö • perustehtävä • vastuut • tiedonkulku • osaamisen tason tiedostaminen • protokollat • pelisäännöt • työehtosopimus • joustava, yksilöllinen perehdytys • turvallisuusasiat • mitä saa tehdä ja mitä ei • luottamusmiesasiat ym. • luvat ja todistukset • HARAVA • toimintaohjeet ongelmatilanteissa • hygieniaohjeet 	Turvallisuustekijät	Työturvallisuus
<ul style="list-style-type: none"> • strategia • arvot • talousosaaminen • sairaanhoitajan vastuut yksikössä • potilasohjaus • lääkehoidon osaaminen • potilastietojärjestelmä • jatkuvan perehdytyksen idea • tietoturva-asiat • hiljaisen tiedon siirtyminen 	Tiedot ja taidot	Ammatillinen osaaminen

Sairaanhoitajien pikaperehdytyksen yläkategoriat

Työhyvinvoinnin kahvila-tapahtumaan osallistujien ilmaukset	Alakategoriat	Yläkategoriat
<ul style="list-style-type: none"> • strategia • työnkuva • työntekijän oikeudet ja velvollisuudet • pelisäännöt • tiedonkulku • vuorovaikutustaidot • ensivaikutelma • ongelmanratkaisutaitojen kartuttaminen 	<p style="text-align: center;">Yhteiset toimintasäännöt</p>	<p style="text-align: center;">Työyhteisötaidot</p>
<ul style="list-style-type: none"> • itse ohjautuvuus • työnjako • työnohjaus • henkilökuntaetuudet • sairaanhoitajan vastuut työyksikössä • työkyvyn ylläpitäminen • organisaation tuki työhyvinvointiin 	<p style="text-align: center;">Työhyvinvointia tukevat työjärjestelyt</p>	<p style="text-align: center;">Itsensä johtaminen</p>
<ul style="list-style-type: none"> • lääkehoidon osaaminen • vastuukysymykset • protokollan mukainen eteneminen ongelmatilanteissa • mitä sairaanhoitajalta odotetaan • potilastietojärjestelmä • tiedon jakaminen • jatkuvuus • hyvien käytäntöjen siirtäminen • jatkuvan perehdytyksen idea 	<p style="text-align: center;">Lääkeavusteinen hoitomenetelmä</p>	<p style="text-align: center;">Lääkehoito</p>

Ehdotus organisaatiotason perehdytysteemoista lyhytaikaisesti sairaanhoitajasijaisuuksiin

		OSAAMISEN JOHTAMINEN				TURVALLISUUS		HYVINVOINTI	
		TYÖYMPÄRISTÖ	AMMATILLINEN OSAAMINEN	TYÖTURVALLISUUS	LÄÄKEHOITO	TYÖYHTEISÖ-TAITOT	ITSENSÄ JOHTAMINEN		
Perehitymisen ajoittuminen									
RISKILUKU	6	6	6	6	6	4	4	4	
Ennen työsuhteen aloittamista	<ul style="list-style-type: none"> -työskikön sijainti -organisaation yleisasetely -verkkoisvillia -työntekijöiden kulkuneuvojen paikoitus -pukeutumislait -työsuhdeasuunto 	<ul style="list-style-type: none"> -organisaation toiminnan tavoitte ja tehtävä -ammattipätevyyden todentaminen -toimen- ja työnkuva 	<ul style="list-style-type: none"> -toimintaa ohjaava lainsäädäntö -työehtosopimus -vakiolovelvollisuus -ammattipätevyyden todentaminen ja työhön tarvittavien lupien tarkastus -terveydenhuollon ammattikortti -todennettu työkyky -työ- ja henkilöhygieniä 	<ul style="list-style-type: none"> -LOVE-luvat -työnkuvaan liittyvä lääkehoidon osaaminen 	<ul style="list-style-type: none"> -organisaation toimintakulttuuri -työnkuva -odotuksettyöntekijää kohtaan -yhteinen päämäärä 	<ul style="list-style-type: none"> -työnkuva -keinot fyysisen työkyvyn parantamiseen -odotuksettyöntekijää kohtaan 			
Välitön perehityminen työvuoron alkaessa	<ul style="list-style-type: none"> -työyksikön esittely -yksikön yhteyshenkilöt -yhteiset hätäpoistumistiet -yhteistyö-yksiköiden sijainti -virtuaalinen työympäristö 	<ul style="list-style-type: none"> -perehitysuunnitelma -turvallisuusosaaminen -lääkeosaaminen -viestintäosaaminen -potilasohjaus -potilastietojärjestelmät 	<ul style="list-style-type: none"> -työnkuva -perehitysuunnitelma -kukutunnukset ja avaimet -viestintävälineet ja keinot -potilastietojärjestelmät -tietoturva -tiedonhaku -HäiPro -lääkeosaaminen -toimintaohjeet pisto-, viilto- ja henkilötapaturmissa -elvytysprotokolla -organisaation valmiussuunnitelma 	<ul style="list-style-type: none"> -voimassa olevat LOVE-luvat -perehitysprosessi -kirjallinen HäiPro -toimintaohjeet lääkehaitta-tapahtuman yhteydessä -tiedonhaku 	<ul style="list-style-type: none"> -viestintävälineet ja keinot -tunnistettavuus -ensiväkuteleman antaminen -vuorovaikutustaidot 	<ul style="list-style-type: none"> -perehitysprosessi -työnkuva 			
Perehityminen 2 viikon kuluessa	<ul style="list-style-type: none"> -työterveyshuolto 	<ul style="list-style-type: none"> -osaamisen tason arviointi esimiehen toimesta 	<ul style="list-style-type: none"> -työturvallisuustrategia -HARAVA -osaamisen tason arviointi esimiehen toimesta 	<ul style="list-style-type: none"> -tarvittavat lääkehoidon näytöt -organisaation lääkehoidon suunnitelma 	<ul style="list-style-type: none"> -ongelmaratkaisutaidot -palautteen antaminen ja ottaminen 	<ul style="list-style-type: none"> -sijainkäytön hallinnan työkalut 			
Perehityminen 1 kk kuluessa	<ul style="list-style-type: none"> -organisaatkokaritta -palkkatoinisto -ravintomieskeskus 	<ul style="list-style-type: none"> -jatkuva perehitykselle -hyvien käytäntöiden siirtyminen -talousosaaminen -kehityskeskustelut -koulutuskalenteri 	<ul style="list-style-type: none"> -työsuojelelu -luottamusmiestötoiminta -organisaation strategia -Myö ja Työ – tyhyvinvointisopimus 	<ul style="list-style-type: none"> -LOVE- -seuranjärjestelmä -tädennyskoulutus 	<ul style="list-style-type: none"> -Myö ja Työ – tyhyvinvointisopimus -organisaation tukkeant jaksamiseen -savuton sairaala -koulutuskalenteri -työsuhde-edut -tyhyvinvointikysele -työnohjaus 	<ul style="list-style-type: none"> -Myö ja Työ-tyhyvinvointisopimus -päädeohjelma -organisaation tukkeant jaksamiseen -savuton sairaala -koulutuskalenteri -työsuhde-edut -tyhyvinvointikysele -työnohjaus 			