

Perehdytysoppaan
kehittäminen Liikuntakeskus
Pajulahden testausasemalle

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Hoitotyön koulutusohjelma
Sairaanhoitaja AMK
Opinnäytetyö
Kevät 2016
Essi Pöyhönen

Lahden ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma

PÖYHÖNEN, ESSI:

Perehdytysoppaan kehittäminen
Liikuntakeskus Pajulahden
testausasemalle

Hoitotyön suuntautumisvaihtoehdon opinnäytetyö, 37 sivua, 21 liitesivua

Syksy 2015

TIIVISTELMÄ

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli luoda laadukas perehdytysopas Liikuntakeskus Pajulahden testausasemalle. Opas tehtiin sähköiseen muotoon, jotta se on helposti päivitettävissä. Oppaaseen on kerätty kaikki keskeinen testaukseen liittyvä tieto, joka on sähköisessä muodossa ja helposti kaikkien testejä tekevien henkilöiden saatavilla.

Oppaan tarkoituksena on parantaa Liikuntakeskus Pajulahden perehdytyksen laatua ja saada perehdytys tärkeämpään osaan Pajulahden henkilöstöpolitiikassa. Oppaan tarkoitus on myös ylläpitää ja kehittää testausaseman henkilökunnan ammattitaitoa.

Tarve perehdytysoppaaseen lähti testausaseman henkilökunnasta, koska testausasemalla ei ollut perehdytysopasta lainkaan. Oppaan sisältö suunniteltiin niin, että siellä olisi kaikki keskeinen tieto uudelle työntekijälle, jotta hän kykenee mahdollisimman nopeasti työskentelemään itsenäisesti.

Perehdytysoppaasta tuli kattava, selkeä ja sujuvasti etenevä, sähköiseen muotoon koottu opas, jonka arvioi testausasemalla työskentelevä liikuntafysiologi, kaksi Pajulahden liikunnanohjaajaa, jotka ajoittain tekevät testejä sekä Vierumäen urheiluopiston testausaseman sairaanhoitaja. Kaikki neljä pitivät opasta hyödyllisenä ja positiivisella otteella kirjoitettuna. Jatkohankkeena perehdytysportaalin luominen Pajulahden intranettiin olisi varmasti hyödyllinen. Siellä voisi olla kaikille suunnattu osio perehdyttämisestä ja sitten jokaisen yksikön oma osio, missä olisi kuvattu kyseisen yksikön toimista ja työtehtäviä tarkemmin.

Asiasanat: Perehdyttäminen, perehdytysopas, kuntotestit ja Liikuntakeskus Pajulahti

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in nursing

PÖYHÖNEN, ESSI:

Creation of an orientation guide for the
testing lab of Sports centre Pajulahti

Bachelor's Thesis in nursing

37 pages, 21 pages of appendices

Autumn 2015

ABSTRACT

This practical thesis aimed to create orientation guide for the fitness testing lab of Sports centre Pajulahti. It was made in electronic format and the guide is easy to update when needed. It also has all the required information for fitness testing and is accessible to all staff members involved in the testing.

The purpose of this testing guide is to improve the quality of sports centre Pajulahti introduction process and improve its position in Pajulahti human resource policies. The aim of the guide is to maintain and improve the professional skills of the staff.

The staff discovered the need for introduction guide because there wasn't a guide at all. The content was designed to help guide a new employee with existing knowledge and information so they are able to do the job independently as soon as possible.

The orientation guide became a comprehensive, clear and concise, electrically stored set of guidelines, which was evaluated by the exercise physiologist, two Pajulahti fitness instructors, who occasionally conduct fitness testing and the Vierumäki Sports Institute testing labs nurse.

As a follow up project the creation of an orientation portal in the Pajulahti intranet could be useful. There could be an all-accessible section for orientation process as well as an individual component, which would highlight the unit's operations and duties in more detail.

Key words: Orientation, Orientation guide, fitness tests, Sports centre Pajulahti

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TAVOITE JA TARKOITUS	3
3	PEREHDYTTÄMINEN	4
3.1	Perehdyttäminen prosessina	5
3.2	Perehdytysuunnitelma	9
3.3	Työnopastus	10
3.4	Mentorointi	13
4	KUNTOTESTIT	15
4.1	Fyysinen kunnon mittaaminen	15
4.2	Kestävyys ja sen mittaaminen	16
4.3	Suora maksimaalisen hapenottokyvyn testaus	18
5	LIIKUNTAKESKUS PAJULAHTI	20
5.1	Pajulahden historia	20
5.2	Valmennuskeskus	21
6	MENETELMÄT JA AINEISTO	22
6.1	Toiminnallisen opinnäytetyön tekeminen	22
6.2	Tiedonhaku ja sen menetelmä	24
6.3	Perehdytysoppaan sisältö	27
7	TUOTOKSEN ARVIOINTI	29
8	POHDINTA	30
	LÄHTEET	34
	LIITTEET	38

1 JOHDANTO

Monesti ajatellaan, että perehdyttäminen liittyy vain uuteen työpaikkaan työsuhteen alkaessa. Tai ajatellaan, että perehdyttäminen on opiskelijoiden ohjaamista ja perehdyttämistä työharjoittelujakson aikana kyseiseen ammattiin ja työtehtäviin. Tällä hetkellä työpaikoilla ja työmarkkinoilla vaaditaan, että työntekijä koulutautuu aktiivisesti ja päivittää omaa osaamistaan jatkuvasti.

Perehdyttämistä tarvitaan jos työtehtävät ja työmenetelmät muuttuvat tai luodaan kokonaan uusi työpaikka (Työturvallisuuskeskus 2008, 1). Perehdyttäminen koskettaa siis jokaista työyhteisöä ja jokaista työntekijää.

Perehdyttämisellä helpotetaan uusia työntekijöitä tulemaan toimiviksi jäseniksi uudessa työyhteisössä. Hyvään perehdyttämiseen sisältyy paljon mahdollisuuksia, jotka liittyvät muun muassa henkilöstön pysyvyyteen, työn laatuun ja tehokkuuteen sekä kustannuksiin ja ilmapiiriin. (Kjelin & Kuusisto 2003, 9.)

Opinnäytetyön tavoitteena on tehdä perehdytysopas Liikuntakeskus Pajulahden testausasemalle työntekijöille. Idea oppaan tekemiseen syntyi siitä, että testausaseman sairaanhoitajalla ja liikuntafysiologilla ei ole kummallakaan vakituksia sijaisia. Heidän esimerkiksi sairastuessa on mahdollisen sijaisen haasteellista tulla tekemään testausaseman töitä ilman minkäänlaisia kirjallisia ohjeita. Testausasemalla tehtäviä fyysisen kunnon mittaamisia tekevät liikuntafysiologi, sairaanhoitaja ja liikunnanohjaajat. Ohjeistuksen tekeminen henkilökunnalle yhtenäistää Pajulahden testauskäytäntöjä ja parantaa työn laatua. Perehdytysoppaalle on selkeä tarve Pajulahden testausasemalla, koska ennestään sellaista ei testausasemalla ole.

Kiinnostuksen kohteena on myös laatu ja testausturvallisuus. Testausaseman asiakaskunta on muuttunut viime vuosina paljon. Siellä ei enää työskennellä pelkästään urheilijoiden kanssa, vaan asiakkaat ovat lisääntyvässä määrin kilpakuntoilijoita, joiden terveys ei useimmiten ole samalla tasolla kuin huippu-urheilijoiden. Oppaan avulla voidaan

kiinnittävää huomiota testausturvallisuuteen, mahdollisiin riskitekijöihin ja esimerkiksi terveyteen liittyviin kriteereihin, joiden perusteella testejä ei voida tehdä tai testit pitää keskeyttää.

2 TAVOITE JA TARKOITUS

Opinnäytetyön tavoitteena on luoda laadukas perehdytysopas Pajulahden testausasemalle sairaanhoitajan, liikuntafysiologin ja liikunnanohjaajien käyttöön. Oppaaseen on tavoitteena koota kaikki testeihin liittyvä ohjeistus yhteen niin, että se palvelee sekä uusia, että vanhoja Pajulahden työntekijöitä. Tavoitteena on tehdä selkeä, johdonmukaisesti etenevä ja helppolukuinen opas.

Opinnäytetyön tarkoituksena on parantaa Pajulahden testausaseman työn laatua kokoamalla testaukseen liittyvä materiaali perehdytysoppaaksi, joka on käytettävissä kaikille, jotka työskentelevät testien parissa. Perehdytysoppaan tarkoituksena on myös parantaa perehdyttämistä ja saada perehdyttämisestä jatkuva käytäntö Liikuntakeskus Pajulahteen. Perehdytysoppaan avulla testausaseman työntekijät pystyvät ylläpitämään ja kehittämään omaa ammattitaitoaan.

3 PEREHDYTTÄMINEN

Työsuojelulainsäädännössä on monia määräyksiä työhön perehdyttämiseksi, jotka velvoittavat työnantajaa. (Työturvallisuuskeskus 2015). Työturvallisuuslaissa (738/2002 § 14 1. mom.) kerrotaan työntekijälle annettavasta ohjauksesta ja opetuksesta. Vaikka työturvallisuuslaki painottuu enemmän vaaratilanteiden välttämiseen ja työturvallisuuteen, todetaan laissa työnantajan velvollisuus perehdyttää työntekijä riittävästi työhön, työssä käytettäviin välineisiin, niiden oikeaan käyttöön sekä työpaikan olosuhteisiin (Kotilainen 2015, 6).

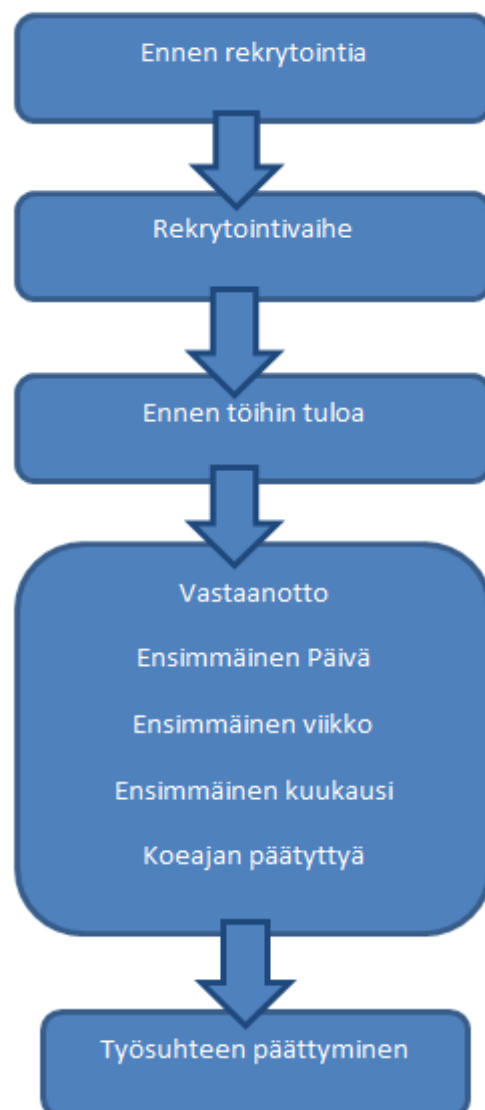
Perehdyttäminen on osa suurempaa kokonaisuutta, joka alkaa jo rekrytoinnista, ehkä jopa aiemmista mielikuvista kyseisestä työpaikasta (Juholin 2009, 233). Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia sellaisia toimenpiteitä, jotka edesauttavat uuden työntekijän mahdollisuuksia oppia tuntemaan työpaikkansa, sen toiminta-ajatus, ihmiset, työkaverit ja asiakkaat sekä oman työnsä ja siihen liittyvät odotukset (Kupias & Peltola 2009, 18). Perehdyttäminen helpottaa myös ymmärtämään työntekijän omaa osuutta työpaikan toiminnassa sekä eri työvaiheiden syy-seuraussuhteissa. Kokonaisuuden ymmärtäminen lisää työntekijän motivaatiota. (Liski, Horn & Villanen 2007, 8.)

Työhön perehdyttäminen mielletään monesti vain uusien työntekijöiden työympäristöön ja itse työhön perehdyttämiseksi. Työhön perehdyttäminen on tarpeellista uusien työntekijöiden lisäksi myös eri tehtäviin siirretyille työntekijöille, pitkään työelämästä pois olleille tai tehtäväjärjestelyjen johdosta uusia tehtäviä saaneille työntekijöille. (Kotilainen 2015, 6.) Perehdyttämisen tarpeellisuutta alleviivaa myös lainsäädännöllinen vaatimus, jonka mukaan työntekijälle on annettava työolosuhteiden ja työn laadun edellyttämää opetusta ja ohjausta työstä aiheutuvan sairauden sekä työssä sattuvan tapaturman välttämiseksi. Laki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan riittävästä perehdyttämisestä työn vaarojen välttämiseksi. (Palosaari 2006, 19.)

Perehdyttämisen päämäärä on antaa työntekijälle tiedolliset ja taidolliset valmiudet vastata työn haasteisiin. Tämän vuoksi perehdyttämisen toteutuksen ja suunnittelun pitäisi ottaa huomioon organisaation toiminnan ja itse työn luonne. (Palosaari 2006, 5.)

3.1 Perehdyttäminen prosessina

Perehdyttäminen voidaan kuvata prosessina, joka jakautuu viiteen eri osaan (Kupias ja Peltola 2008, 102-110). Seuraavassa kuvassa (kuvio 1) on perehdytysprosessin eri vaiheet.



Kuvio 1. Perehdyttämisen vaiheet (Kupias & Peltola 2008, 102).

Ensimmäinen vaihe joka alkaa jo ennen rekrytointia, on se jolloin mietitään sekä tulevia työtehtäviä että työn vaatimuksia. Joskus tehtäväkuva on selkeä ja rajattu jo valmiiksi, kun toisinaan taas haetaan ”hyvää tyyppiä” täydentämään jo olemassa olevaa organisaatiota. Silloin selkeää määritelmää ei voi tehdä etukäteen. Koko rekrytointiprosessi on tärkeä vaihe perehdyttämislle. (Kupias & Peltola 2009, 102.) Työhöntuloaastattelussa hakijalle kerrotaan organisaatiosta, työnkuvasta, asiakkaista, talon tavoista sekä työsuhdeasioista. Myönteinen ensivaikutelma molemmin puolin on hyvä perusta yhteistyölle. (Kangas & Hämäläinen 2008, 9.) Tällöin hakija uskaltaa paremmin kysellä ja keskustella asioista ja organisaatio saa tietoa työnhakijan näkemyksistä, ajatuksista ja osaamisesta. Perehdytysohjelman suunnittelu voidaan aloittaa jo tässä vaiheessa.

Kun työtehtävään valittu henkilö on tiedossa, voidaan perehdyttämisen suunnittelua kohdentaa tarkemmin vastaamaan tulijan tarpeita. Perehdyttämisen painopiste riippuu siitä onko tulija tulossa täydentämään organisaation osaamista vai tuleeko uusi työntekijä tiettyyn tehtävään. Molemmissa tapauksissa perehdyttämistä tarvitaan tavallisiin työsuhteen alkuun liittyviin käytännön asioihin, kuten organisaation visiot ja strategiat sekä arvot. Myös työyhteisön pelisääntöihin tulee perehdyttää samoin myös työyhteisöön. (Kupias & Peltola 2009, 102.)

Myös Palosaari (2006,37) toteaa ensimmäinen työpäivän olevan perehdyttämisen kannalta kriittisin hetki uudelle tulokkaalle. Se, minkälaisen ensivaikutelman uusi tulokas saa, luo pohjan tulevalle työyhteisölle. Epäonnistunutta alkua on haasteellista paikata myöhemmin ja sen vuoksi uuden työntekijän tuloon on syytä valmistautua huolellisesti. On tärkeä, että uusi tulokas tuntee itsensä tervetulleeksi ja että hänen tuloonsa on valmistuttu.

Ensimmäisenä työpäivänä hoidetaan kaikki työntekemisen kannalta välttämättömät käytännön asiat, kuten työavaimet ja sähköpostiosoitteet. Uudelle työntekijälle esitellään hänen lähimmät työtoverit, työtilat ja oma työpiste. Tietoa ei kuitenkaan tule tuoda liikaa, jotta tulokas pystyy omaksumaan kaiken oleellisen. (Kupias & Peltola 2009, 105.)

Ensimmäisen viikon tavoitteena voidaan pitää sitä, että tulokas saa työstään kokonaiskuvan ja tutustuu organisaatioon ja työyhteisöön. ”Oikeisiin töihin” mahdollisimman nopeasti kiinni pääseminen helpottaa uutta työntekijää perehtymään konkreettisella tasolla omiin työtehtäviin. (Kupias & Peltola 2009, 106.) Esimiehen vastuulla on työnteon sujuminen, tavoitteiden saavuttaminen sekä työn johtaminen. Samalla esimies vastaa myös uuden työntekijän perehdytyksestä. (Kangas & Hämäläinen 2008, 1.) Täten ensimmäisellä viikolla olisi hyvä, että esimies käy uuden työntekijän kanssa hänelle kuuluvat työtehtävät läpi niin, että työntekijä ymmärtää ne oikealla tavalla (Kupias & Peltola 2008, 106). Käytännössä työnopastukseen ja perehdytykseen kuuluu useita henkilöitä organisaation sisältä.

Ensimmäisen kuukauden aikana uusi työntekijä rakentaa luottamusta organisaatioon. Tulokkaan luottamus itseensä, työyhteisöön ja työnantajaan mahdollistaa tehokkaan yhteistyön. Myös organisaatio kokee ensimmäisen luottamustestin uuden työntekijän aloittaessa työnteon. Esimiehen yksi tärkeimmistä tehtävistä on yhteistyön rakentaminen työyhteisöön. Sitä hän voi tehdä luottamusta kasvattamalla. (Kjelin & Kuusisto 2003, 149.) Perehdytynprosessin aikana hiljaisen tiedon jakaminen on oleellista kokemuksellisen tiedon siirtämistä eteenpäin. Silloin korostuu vuorovaikutuksen merkitys, sillä hiljaista tietoa siirretään aina vuorovaikutuksessa toisiin ihmisiin. Hiljainen tieto rakentuu kokemuksesta, subjektiivisista mielipiteistä, intuitiosta ja aavistuksista sekä ideoista, arvoista ja tuntemuksista. Se on epävirallista oppimista, jota tapahtuu arkeen kuuluvissa erilaisissa toimintatilanteissa. (Virtainlahti

2009, 54.) Perehdyttäminen ei ole ainoastaan yksipuolista, vaan nyt tulokkaalla on mahdollisuus tuoda omia näkemyksiään esille, jotka parhaimmillaan johtavat jo olemassa olevien toimintatapojen kehittämiseen. Toivottavaa on, että sekä esimiehellä, että muulla organisaatiolla on halua vastaanottaa uusia ideoita ja palautetta toiminnasta. Myös tulokkaan tapa antaa palautetta on merkityksellinen. Toiset ovat siinä taitavampia kuin toiset. (Kupias & Peltola 2009, 107.)

Ensimmäisen kuukauden aikana perehdyttämisen päävastuu siirtyy perehdytettävälle itselleen. Tulokkaan kanssa olisi hyvä käydä palautekeskustelu, onko perehdyttäminen ollut riittävää. Uusi työntekijä voi niin ikään saada palautetta omasta toiminnastaan, johon hän voi tarvittaessa tehdä muutoksia ennen koeajan umpeutumista. (Kupias & Peltola 2009, 107.)

Koeajaksi on yleisesti määritelty lain sallima neljä kuukautta. Perehdyttäminen voi ajallisesti olla tätä aikaa lyhyempi tai tehtäväkohtaisesti jopa puoli vuotta. Tavoitteena on, että uusi työntekijä pääsee koeajan puitteissa työyhteisön jäseneksi, selviytyy työtehtävistään riittävän omatoimisesti ja osaa tarvittaessa hankkia lisää tietoa omasta työstään (Kupias & Peltola 2009, 109). Jos organisaatiossa on käytössä osaamiskartoituksia, on tärkeää, että perehdytyksen loppupuolella tulokkaalle annetaan mahdollisuus verrata omaa osaamistaan systemaattisesti organisaation tavoitteisiin (Kjelin & Kuusisto 2003, 174.)

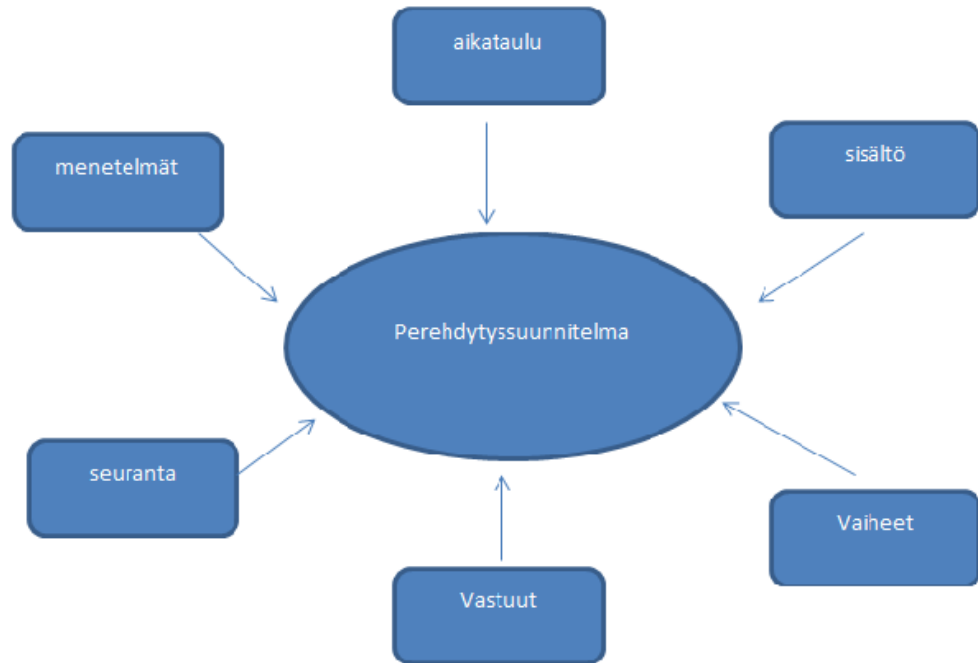
Työsuhde voi päättyä myös ennen kun perehdyttäminen on viety loppuun asti. Työntekijän lähtö voi olla etukäteen tiedossa esimerkiksi kesätyöntekijöiden kohdalla tai se voi olla jokin muu kuin luonnollinen syy työsuhteen päättymiselle. Organisaatiosta lähtö ei aina ole toivottu, mutta jokaisessa tapauksessa yrityksen kannattaa pyytää palaute lähtevältä työntekijältä, koska hän on aina oppinut organisaatiosta jotain, mitä voidaan tulevaisuudessa hyödyntää. (Kupias & Peltola 2009, 110.)

3.2 Perehdytys suunnitelma

Perehdytysprosessi käynnistyy suunnittelusta. Joustava suunnitelma terävöittää perehdyttämistä ja etukäteissuunnitelma aikatauluttaa perehdyttämistä sekä luo rungon ja työnjaon sille. (Kjelin & Kuusisto 2003, 198.) Perehdytyksen ja työhön opastukseen on syytä tehdä tueksi kirjallinen suunnitelma. Lähin esimies vastaa käytännössä suunnitelmasta sen toteutuksesta ja valvonnasta. (Työturvallisuuskeskus 2015.) Esimies voi hoitaa perehdyttämisen itse (Palosaari 2006, 38). Hän voi myös delegoida perehdytykseen liittyviä tehtäviä kokeneelle ja taitavalle työntekijälle, joka kykenee siirtämään alan teoreettista ja varsinkin käytännön osaamista. On tärkeää, että työpaikalta nimetään joku tietty henkilö perehdyttäjäksi, joka on uuden työntekijän tukena koko perehdytyksen ajan. (Palosaari 2006, 38). Ensiarvoisen tärkeää on, että suunnitelma käydään perehdytettävän kanssa yhdessä läpi ja perehdyttäminen muokataan siten, että se vastaa perehdytettävän tarpeita (Kjelin & Kuusisto 2003, 198). Perehdyttäjä kertoo uudelle työntekijälle työhön liittyvät oleelliset seikat, kuten mitä ja miksi tehdään, mitä keinoja käytetään sekä missä ja milloin mitäkin tehdään. (Aulanko, Huovinen, Kiiikka & Lehtinen 2010, 122.)

Perehdyttämisen sisällön rakentamisessa on oleellista konkreettisuus, oikea-aikaisuus sekä riittävä kokonaiskuvan antaminen. Sisällön valintaan voidaan lähestyä hyvin yleisesti. Riippumatta tehtävästä ja organisaatiosta, tietyt asiat kuuluvat hyvään perehdyttämiseen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 199.) Haasteena on tehdä perehdytyksestä yhä enemmän yksilöllistä ja henkilökohtaisempaa aiemman standardimaisuuden sijaan. Asiat tulee käsitellä yksilöllisesti ja vuorovaikutteisesti, vaikka ne olisivatkin yleisiä. (Juholin. 2009, 235.) Suunnitelmaan kuuluvat myös arviointi ja seuranta. Niiden avulla varmistetaan, että perehdytyksen alussa yhdessä mietittyihin tavoitteisiin ollaan päästy. (Työturvallisuuskeskus 2015.)

Seuraavassa (kuvio 2) on yhteenvetona kuvattu perehdytys suunnitelman sisällön keskeiset asiat.



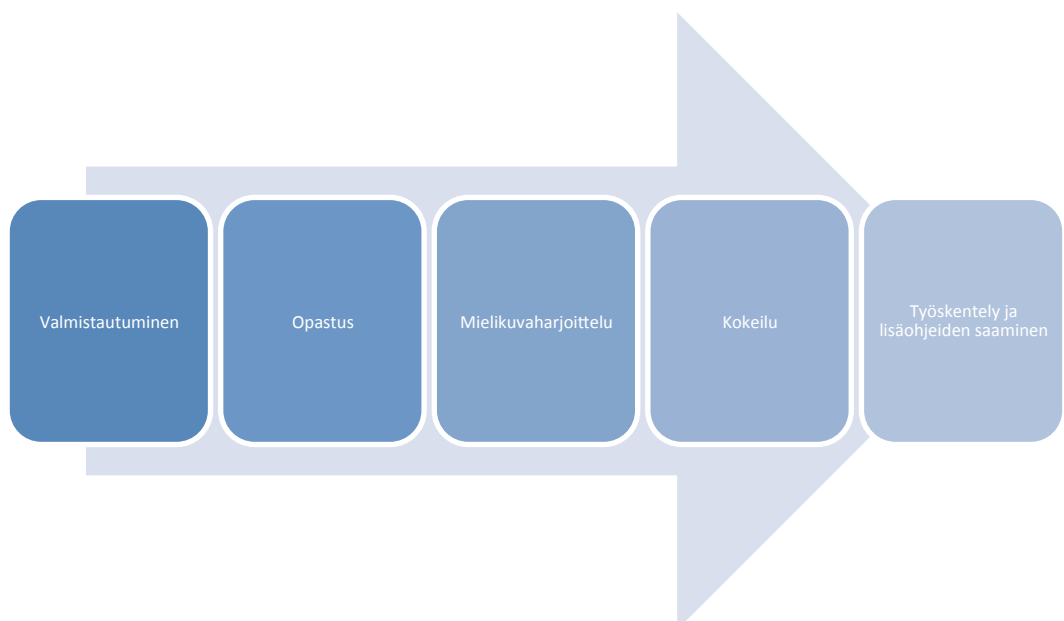
Kuvio 2. Perehdytys suunnitelma mukailten Kjelin ja Kuusistoa (2002, 199).

3.3 Työnopastus

Työnopastus käsittää kaiken sellaisen toiminnan, jonka päämäärä on työtehtävien hallinta ja omaksuminen (Juuti & Vuorela 2015). Siihen kuuluvat kaikki itse työn tekemiseen liittyvät asiat (Kangas & Hämäläinen 2008, 13). Työnopastuksen päämäärä on työn sisällöllisen hallinnan lisääminen sekä ammatillisten taitojen ja tiedon omaksuminen. Nämä mahdollistavat työskentelyn itsenäisesti omien työtehtävien parissa. (Juuti & Vuorela 2015.) Työnopastus kuuluu olennaisena osana perehdyttämiseen ja työnantajalla on velvollisuus taata kaikille

työntekijöille tasavertainen mahdollisuus perehtymiseen ja työnopastukseen.

Opastuksen laiminlyönti on suurin virhe työnopastuksessa (Juuti & Vuorela 2015). Suunnitelmallisen ja kaikin puolin hyvin hoidetun työnopastuksen tuloksena opastettava oppii heti tekemään työt oikein (Kangas & Hämäläinen, 13.) Jos esimiehellä ei ole riittävästi aikaa työhönopastukseen, voi hän delegoida opastuksen erikseen nimetylle henkilölle. Ennen delegointia on hyvä varmistaa, että henkilö on riittävän pätevä ja että hänellä on aikaa ja halua työnopastukseen. (Juuti & Vuorela 2015.) Vaikka työnopastuksen toteutus noudattaa yleisellä tasolla tiettyä kaavaa, tulee sen olla yksilöllistä ja jokaisen opastettavan tilanteen mukaan sovellettua, jotta oppiminen olisi mahdollisimman tehokasta. Juutin ja Vuorelan (2015) mukaan työnopastus voidaan jakaa viiteen eri vaiheeseen, jotka ovat kuvattu seuraavassa (kuvio 3).



Kuvio 3. Työnohastuksen viisi vaihetta. (Juuti & Vuorela 2015).

Valmistautuminen on orientoitumista aiheeseen. Henkilöt tutustuvat toisiinsa ja työhön opastaja kertoo miksi kyseistä työtä tehdään ja miten se nivoutuu koko organisaation toimintaan. (Juuti & Vuorela 2015.) Oppimisen kannalta on hyvin tärkeää, että vuorovaikutustilanne on positiivinen ja kannustava alusta alkaen. Tämä kasvattaa luottamusta ja tulokkaan on helpompi avautua, kysellä kysymyksiä ja saada vastauksia. (Kangas & Hämäläinen 2008, 15.)

Itse ohastuksen tarkoituksena on, että tulokas saa näkemyksen ohastettavasta tehtävästä sekä siihen keskeisesti liittyvistä ohjeista ja nyrkkisäännöistä (Kangas & Hämäläinen 2008, 15). Ohastus on hyvä jakaa pienempiin osiin, jotta pystytään varmistamaan, että tulokas kykenee paremmin oppimaan uutta. Ohastusvaiheessa näytetään konkreettisesti ohastettavalle miten työ tehdään ja perustellaan miksi tehdään. (Juuti & Vuorela 2015.)

Työtä pitää harjoitella, jotta sitä oppi tekemään. Kukaan ei ole seppä syntyessään. Mielikuvaharjoittelun avulla voi harjoitella työn tekemistä. Se auttaa keskittämään ajatukset itse työsuoritukseen ja sen onnistumiseen (Kangas & Hämäläinen 2008, 15). Mielikuvaharjoituksessa ohastettava luo mielessään mielikuvia ennen varsinaista työsuoritusta miten työ tehdään. Mielikuvaharjoitukset työhön liittyvien tehtävien suorittamisesta ovat lähes yhtä tehokkaita kuin itse työn tekeminen. (Juuti & Vuorela 2015.)

Seuraava askel on kun tulokas tekee opitun taidon omassa tahdissaan ohastajan seurattessa. Suorituksen tehokkuutta lisää se, että ohastettava selostaa kokeilunsa, miten hän sen tekee. Samalla ohastaja voi pyrkiä täydentämään ja korjaamaan tarvittaessa asioita, joita ohastettava ei muistanut. (Juuti & Vuorela 2015.)

Viimeisessä vaiheessa varmistetaan, että työnohastukselle asetetut tavoitteet on saavutettu. Harjaantumisaikana on hyvä varmistaa, että

tulokas saa tarvittaessa nopeasti tukea ja neuvoja muilta työpaikalla olevilta. Itse oppiminen tapahtuu vasta työtä tehdessä. (Juuti & Vuorela 2015.)

3.4 Mentorointi

Mentorointi sanan juuret tulevat kreikkalaisesta mytologiasta, Odysseuksen tarinasta, jossa Menthor nimisen vanhan miehen tehtävä oli auttaa, ohjata ja kasvattaa Odysseuksen poikaa kohti tulevaa tehtävää, jonka hän oli synnyinlahjana saanut (Karjalainen 2010, 31). Mentorointi on työtapaa, jossa harjaantuneempi työntekijä perehdyttää kokemattomampaa työntekijää. Vanhan ajan kisälli-oppipoika-malli nojautui juuri mentoroinnille. (Kupias & Peltola 2009, 149.)

Työelämässä tapahtuu koko ajan paljon käänteitä, jotka vaikuttavat työntekijöihin. Työpaikalla alaisten pitäisi hankkia osaamista, uusia taitoja ja tietoa, hallita urallaan tapahtuvia muutoksia sekä kyetä erilaisiin joustamisiin. Näiden muutosten vuoksi työntekijän pitäisi olla valmis ammatilliseen ja henkilökohtaiseen kehitykseen sekä elinikäiseen oppimiseen, jotka ovat oleellisesti kytköksissä toimintaympäristössä tapahtuneisiin muutoksiin. Jatkuvasti muuttuvassa työelämässä on entistä tärkeämpää, että alaisilla on saatavilla erilaisia ohjauksellisia interventioita, jotka tukevat työuria, kehitystä, työssä jaksamista ja oppimista. Mentorointi työpaikoilla järjestettynä on juuri tällainen tukimuoto. (Karjalainen 2010, 12.) Mentorointi kehittää sekä yksilöä, että koko organisaatiota parhaiten silloin kun jokainen organisaation jäsen osallistuu siihen (Garvey, Stokes & Megginson 2014, 60).

Mentori on tavallisesti kokenut ja luotettava vanhempi työntekijä. Hän on ja taidoiltaan taitavampi työntekijä. Hän toimii roolimallina, opettajana ja ohjaajana yleensä kokemattomalle ja nuoremmalle työntekijälle. (Karjalainen 2010, 31.) Mentorilla ei oleteta olevan mitään erityistä koulutusta tehtävään. Olennaista on, että mentori tuo osaamisensa,

mahdolliset kontaktinsa ja kokemuksensa käytettäväksi mentorointiin.
(Kupias & Peltola 2009, 149.)

4 KUNTOTESTIT

Kuntotestaus sanaa on vaikea määritellä, koska kuntoa voidaan testata niin monella eri tavalla. Kuntotestauksesta puhuttaessa voidaan puhua kunnan eri osatekijöiden mittaamisesta, jossa tavoitteena on mitata henkilön kykyä tuottaa lihasvoimaa, aikaansaada lihasvoimaa ja näiden tuotoksena tehdä mekaanista työtä. Vaikka testaaminen voidaankin sinällään yksinkertaistaa fysikaalisten määreiden mittaamiseksi, on tänä päivänä kuntotestaus kokovaisuaitaista palvelutoimintaa, joka pitää huolta fyysisten ominaisuuksien mittaamisesta. (Keskinen, Häkkinen & Kallinen 2004, 12.)

Kuntotestauksella selvitetään eri fyysisten ominaisuuksien kehittyneisyyttä suhteessa ihmisen kykyyn suoriutua liikkumista vaativista tilanteista (Keskinen 2005, 202). Ihmiset tulevat testeihin monien eri syiden vuoksi päämääränä saada tietoa itsestään, terveydentilastaan ja elimistön suorituskyvystä. Useat tulevat testeihin hakemaan motivaatiota liikuntaharrastukseensa ja saamaan ohjeita harjoittelun tueksi. Kuntotestaus palvelee ihmisiä liikunnallisesti passiivista elämää viettävistä ihmisistä aina huippu-urheilijoihin asti. (ACSM's Health-Related Physical Fitness assessment manual 2014,112.)

4.1 Fyysinen kunnan mittaaminen

Keskisen ym. (2004, 11) testaaminen ja varsinkin fyysisen kunnan testaaminen ovat käsitteinä sellaisia, joita ei välttämättä ole helppo määritellä. Moby's Medical and Nursing Dictionary (1986) esitti nykyaikaakin sopivan määritelmän jossa sanotaan fyysisen kunnan olevan sitä, että ihmisellä on kyky selviytyä jokapäiväisestä toiminnasta ilman liiallisia ponnisteluja ja pystyy kohtaamaan ennalta arvaamattomiakin tilanteita sekä pitää erilaisista vapaa-ajan toiminnoistaan. American

Collage or Sports Medicine määrittelee fyysisen kunnan yksinkertaisesti ainoastaan ominaisuuksiksi, joita ihmisellä on tai joita hän hankkii selviytyäkseen erilaisista fyysisistä suorituksista. (Keskinen ym. 2004, 11.)

Fyysistä kuntoa määritellään siis useilla eri tavoilla. Määrittely perustuu suurimmalta osin siihen kohderyhmään ja sen ominaispiirteisiin, johon kulloinkin viitataan. Fyysistä kuntoa on ennestään mitattu urheiluun, raskaaseen fyysiseen työhön tai sodankäyntiin liittyväksi kyvykkyydeksi (Suni & Husu, 2012, 14). Ns. tavalliselle ihmiselle fyysisen kunnan kriteeriksi riittää, että ihminen suoriutuu jokapäiväisestä elämästä ilman ikäviä tuntemuksia ajoittain raskaidenkin ponnistusten aikana. Sen sijaan urheilijalle fyysinen kunto tarkoittaa sitä, että hän kykenee kilpailusuorituksen onnistuneeseen läpivientiin. Urheilijoiden erinomainen fyysinen kunto ei kuitenkaan takaa sitä, että hän olisi voitokas tai edes pärjäisi kiitettävästi kilpailussa. (Keskinen ym. 2004, 11.)

Fyysisen kunnan määritelmät viittaavat yksilön kykyyn selviytyä jostain liikuntasuorituksesta. Silloin kuntotestauksella kartoitetaan yksilön tiettyjä fyysisiä ominaisuuksia ja niiden kehittymistä suhteessa siihen miten testattava tietyistä fyysisistä työsuorituksista suoriutuu. (Keskinen ym. 2004, 11.)

4.2 Kestävyys ja sen mittaaminen

Kuntotestauksessa toistuvimmin mitattu fyysisen kunnan perusominaisuus on kestävyys (Keskinen 2005, 110). Fyysisenä perusominaisuutena kestävyys voidaan määritellä kyvyksi vastustaa väsymystä fyysisen kuormituksen aikana. Väsymyksen syyt voivat vaihdella suorituksen tehon ja keston suhteen. (Keskinen ym. 2004, 51.)

Kestävyyteen vaikuttaa erityisesti hengitys- ja verenkiertoelimistö. Se, missä kunnossa hengitys- ja verenkiertoelimistön tila on, kuvaa elimistön kestävyyttä sekä kykyä suoriutua pitkäkestoisesta liikuntasuorituksesta (Mikkelsen 2007, 20). Myös lihasten aineenvaihdunta ja hermoston toiminta vaikuttaa kestävyyskykyyn (Keskinen ym. 2004, 51).

Kokonaisvaltaista hengitys- ja verenkiertoelimistön suorituskykyä toisin sanoen aerobisen energia-aineenvaihdunnan tehoa kuvaa parhaiten maksimaalinen hapenkulutus eli VO_{2Max} . Maksimaalinen hapenkulutus kuvaa elimistön kykyä kuljettaa happea verenkierron mukana lihaksille. Se kuvaa myös elimistön kykyä käyttää happea aerobiseen energianmuodostukseen maksimaalisessa rasituksessa, jolloin kuormitetaan suuria lihasryhmiä dynaamisesti. (Mänttari 2013, 225.) Vallitseva tapa kestävyysominaisuuksien määrittämiseen on maksimaalinen hapenottokyvyn mittaus suoralla tai arviointi epäsuoralla menetelmällä. Suomessa useimmiten käytetään sydämen sykkeeseen, hengityskaasuihin ja/tai veren laktaattipitoisuuteen perustuvia mittauksia kun arvioidaan submaksimaalista tai pitkäaikaista kestävyyttä. (Keskinen ym. 2004, 51.)

Maksimaalisen hapenkulutuksen mittaaminen (VO_{2max}) automaattisilla hengityskaasuanalysaattoreilla on tarkka, luotettava ja toistettava menetelmä. Tämä edellyttää kuitenkin laboratorio-olosuhteet, kalliit laitteet ja henkilökunnan, joka on koulutettu erityisesti tähän tehtävään (ACSM's Guidelines for exercise testing and prescription 2014a, 74). Testissä asiakasta kuormitetaan maksimaalisesti, joten lääkärin läsnäolo olisi suotavaa, vaikkakin Suomessa tämä toteutuu vain harvoissa testauslaboratorioissa. Myös defibrillaatori, verenpainemittari ja veren happipitoisuuden mittaamiseen käytettävä saturaatiomittari suositellaan kuuluvaksi testauslaboratorion perusvälineistöön. Henkilökunnan olisi suositeltavaa olla ensiaputaitoisia (ACSM's Health-Related Physical Fitness assessment manual 2014b, 138.)

Kun suora maksimaalinen hapenkulutuksen mittaus ei ole mahdollista, voidaan testi suorittaa submaksimaalisesti kuormittaen. Testi perustuu epäsuoraan maksimaalisen tehon arviointiin, joka on maksimaaliseen testiin verrattuna aikaa säästävä, edullisempi ja moneen tarkoitukseen riittävän luotettava ja toistettava. (ACSM's Guidelines for exercise testing and prescription 2014a, 74-75.) Myöskään lääkärin valvontaa ei tällöin tarvita, koska kyseessä ovat yleensä terveet ihmiset.

4.3 Suora maksimaalisen hapenottokyvyn testaus

Tärkeimpänä yksittäisen indikaattorina kestävyyskuntoa mitattaessa on pidetty maksimaalista hapenottokykyä. Varsinkin kestävyysurheilijoilla on maksimaalista hapenottokykyä mitattu Suomessa jo 1970-luvulta lähtien. (Mikkola, 2014, 56.) Niin sanotussa pitkässä testissä, jossa kuormitusta nostetaan 2- 4 minuutin välein, voidaan määrittää myös muita kestävyyskykyyn vaikuttavia ominaisuuksia, joita ovat muun muassa kynnystehot. Nämä kuvaavat submaksimaalisen kestävyys tason. (Keskinen 2005, 111.) Maksimaalisen hapenottokyvyn testaamisessa kuin kaikessa muissakin testaamisessa on suositeltua noudattaa hyviä testauskäytänteitä koko testausprosessin ajan (Mikkola 2014, 56). Liikuntalääketieteellinen seura koonnut Kuntotestauksen hyvät käytännöt ohjekirjan, joka koostuu suosituksista toiminnan eettisyyteen, turvallisuuteen, testausprosessiin, tietojen tallennukseen ja välitykseen sekä koulutukseen ja laadunhallintaan (Kohti kuntotestauksen hyviä käytäntöjä,4).

Pitkäkestoisessa liikuntasuorituksessa ihminen tuottaa energiaa pääasiassa aerobisten hapetusreaktioiden kautta. Perusidea maksimaalisen hapenkulutuksen testissä on arvioida aerobista energiantuottokapasiteettia mittaamalla hengitettävää ilmamäärää ja sisään ja uloshengitysilman kaasupitoisuuksia. Lisäksi jokaisen

kuormitustason lopuksi mitataan kapillaariveren laktaattipitoisuutta jotta voidaan arvioida anaerobista energiantuottoa (Mikkola 2014, 56.)

Asiakkaan kestävyysominaisuuksien testauksessa pyritään suorituskykyä mittaamaan mahdollisimman lajinomaisesti ja tarkasti, koska maksimaalinen hapenottookyky on lajiriippuvainen (Nummela 2004, 64). Kuormitus tapahtuu useimmiten juoksumatolla tai erilaisilla ergometreillä, joissa kuormitusta lisätään hyvin kevyestä lihastyöstä 2-4 minuutin välein aina maksimiin asti. Normaalisti testin kesto on 20-30 minuuttia. (Mikkola 2014, 56.)

5 LIIKUNTAKESKUS PAJULAHTI

Liikuntakeskus Pajulahti on valtakunnallinen valmennus- ja liikuntakeskus, joka sijaitsee Nastolassa, Lahdesta noin kahdenkymmen minuutin ajomatkan päässä. Valtakunnallinen valmennus- ja liikuntakeskus Pajulahti on urheiluopisto, joka järjestää liikunta-alan ammatillista koulutusta, tarjoaa huippuolosuhteet ja korkeatasoisen osaamisen urheiluvalmentamiseen sekä järjestää monia erilaisia vapaa-ajan kursseja kaikenikäisille ihmisille (Pajulahti 2014). Liikuntakeskus Pajulahden henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaan (Tuonola 2015) Pajulahti on liikunta- ja terveysalan moniammatillinen asiantuntijaorganisaatio, jossa on noin 100 työntekijää. Henkilöstö muodostuu palvelutoimintaa tuottavasta henkilöstöstä sekä toimintaedellytyksiä hallinto- ja tukihenkilöstöstä. Liikuntakeskus Pajulahti on jaettu neljään eri palvelualueeseen, joita ovat valmennuskeskus, koulutus, vapaa-aika ja hallinto- ja tukipalvelut.

5.1 Pajulahden historia

Pajulahden urheiluopiston perustamisajankohtana voidaan pitää toukokuun 21. päivää vuonna 1929, jolloin Nastolan kunnasta ostettiin kiinteistö naistoimikunnan voimistelu- ja urheilukotia varten. Kesällä 1935 ollut ensimmäinen miesten kurssi oli suuri tapaus. Kurssi oli TUL:n nuorten jaoston pojille suunnattu ohjaajakurssi. Vuoteen 1948 asti Pajulahdessa järjestettiin paljon kursseja sekä naisille, että miehille, mutta vain kesäisin. Vuosina 1948-1950 Pajulahden toiminta laajeni ympärivuotiseksi. Samalla Pajulahti muuttui nykyaikaiseksi ja koko Suomen kansaa palvelevaksi urheiluopistoksi, jolla oli oma organisaatio, hallinto, jota lakikin edellytti. (Hako 2010, 95-111.)

5.2 Valmennuskeskus

Pajulahden valmennuskeskuksen tehtävä on kehittää valtakunnallista huippu- ja kilpaurheiluun liittyvää valmentajakoulutusta, harjoitteluolosuhteita ja valmennusleiritystä. Valmennuskeskuksen tukitoimintana testausasema tuottaa urheilija- ja kuntoilijatestausta ja erilaisia laboratoriopalveluita. Testausasemalla työskentelee päätoimisesti liikuntafysiologi ja sairaanhoitaja ja osa-aikaisesti liikunnanohjaajia. (Pajulahden henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2015-2015.)

Testausaseman vuositilaston (Pöyhönen 2015) mukaan testejä tehdään vuosittain reilu kuusisataa, joista yksilötestejä on noin viisisataa ja loput ryhmässä tehtäviä epäsuoria polkupyöräergometritestejä. Yksilötestit voidaan jakaa vielä moniin erilaisiin kestävyyskuntoa mittaaviin testeihin, joissa mitataan veren laktaattipitoisuutta, hengityskaasuja ja syketaajuutta eli suorat maksimaalisen hapenottokyvyn testit ja kynnystestit. Näitä testejä tehdään juosten, sauvakävellen, uiden tai polkupyöräergometrillä. Testausasema tarjoaa myös laboratoriomittauksia, joita ovat yleisimmät verikokeet perusverenkuva + trombosyytit, verensokeri, erilaiset kolesterolimittaukset, elektrokardiogrammi (Lyhenne EKG), verenpaineen mittaaminen ja kehonkoostumismittaus Inbody 720- laitteella. (Levola 2015.)

Testausaseman pääpaikka sijaitsee päärakennuksessa, ensimmäisessä kerroksessa, uimahallin ja kirjaston välissä. Siellä tehdään kaikki testit, jotka vaativat hengityskaasuanalysaattorin tai juoksumaton käyttöä. Pyörätestejä voidaan tehdä myös pyörätestaushuoneessa, joka sijaitsee päärakennuksen toisessa kerroksessa, uimahallin yläpuolella. Siellä on mahdollisuus testata kuusi pyöräilijää yhtäaikaan.

6 MENETELMÄT JA AINEISTO

Opinnäytetyö sai alkunsa esille tulleesta tarpeesta. Testausasemalla, jossa työskentelin, ei ollut käytössä perehdytysopasta, joten opintojen alettua esitin kiinnostukseni tehdä lopputyönä sellaisen. Sain esimiehiltä myönteisen vastaanoton perehdytysoppaan tekemiseen. Opas toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, jossa opinnäytetyön päätuotos oli perehdytysopas Liikuntakeskus Pajulahden testausasemalle.

6.1 Toiminnallisen opinnäytetyön tekeminen

Perehdytysopas on laadittu Liikuntakeskus Pajulahden testausasemalla työskenteleville henkilöille toiminnallisena opinnäytetyönä. Toiminnallinen opinnäytetyö on sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon yksi vaihtoehto tutkimukselliselle opinnäytetyölle. Se tavoittelee ammatillisessa kentässä käytännön toiminnan opastamista, ohjeistamista, toiminnan järjeistämistä tai järjestämistä. Alasta riippuen sen muotoja voivat olla esimerkiksi ammatilliseen käyttöön suunnattu ohje, ohjeistus ja opastus, kuten perehdyttämisoपाs, ympäristöohjelma tai turvallisuusohjelma. (Vilka ja Airaksinen 2003, 9.)

Idea opinnäytetyöhön lähti työelämän tarpeista, kun testausasemalla todettiin keväällä 2014 perehdytysoppaan puuttuvan kokonaan. Sairaustapausten sattuessa testausasemalla olisi sijaisten vaikea työskennellä, koska työtehtäviin ei ollut minkäänlaisia kirjallisia ohjeita. Ammattikorkeakoulun toiminnallisessa opinnäytetyössä on tärkeää, että siinä yhdistyvät käytännön toteutus ja tämän raportointi tutkimusviestinnän keinoin ja se että opinnäytetyö olisi käytännönläheinen, työelämälähtöinen ja tutkimuksellisella asenteella toteutettu (Vilka & Airaksinen 2003, 9-10).

Opinnäytetyöprosessiin kuuluu aina suunnittelu, toteutus ja arviointi. Opinnäytetyön suunnittelu alkoi heti tammikuussa 2015 AMK- opintojen käynnistyttyä. Kevään aikana opinnäytetyön idea hyväksyttiin koulun puolelta ja opinnäytetyölle osoitettiin ohjaaja. Toimeksijantaja oli hyväksynyt aiheen aiemmin keväällä. Kesäkuun alussa tapasin opinnäytetyön ohjaajani ja esitin ideani hänelle.

Konkreettisesti oppaan tekeminen alkoi kesällä 2015 suunnitteleamalla mitä materiaalia oppaaseen laitettaisiin ja mihin se koottaisiin. Ensin tarkoitus oli tehdä paperiversio, mutta prosessin aikana suunnitelmia muutettiin ja oppaan materiaali koottiin sähköiseen muotoon.

Elokuusta syyskuuhun 2015 etsin ja kokosin sopivaa kirjallisuutta teoreettiseen viitekehykseen. Marraskuun alussa esitin suunnitelmani seminaarissa ja samalla työstin itse tuotosta, jonka sain joulukuun alussa valmiiksi. Arviointivaiheessa joulukuussa 2015 selvitin, onnistuinko luomaan tarkoituksenmukaisen oppaan testausasemalle ja tein oppaaseen vielä tarvittavat muutokset.

Toiminnallinen opinnäytetyö rakentuu kahdesta eri osasta. Pelkkä tuotos ei ole riittävä, vaan opinnäytetyöhön pitää kuulua myös teoreettinen viitekehys. Tässä opinnäytetyössä viitekehys muotoutui perehdyttämisen ja kuntotestien ympärille ja itse tuotos oli perehdytysopas Liikuntakeskus Pajulahden testausasemalle.

Työni pohjautui tutkittuun teorian tietoon, jonka avulla kokosin perehdytysoppaan Pajulahden testausasemalle. Toiminnallisen tuotoksen tulisi aina pohjata alan tutkimuksiin ja teoreettiseen tietoon. Teoreettisen viitekehksen avulla lukijalle avataan keskeinen teorian tieto opinnäytetyön aiheesta. (Vilka & Airaksinen 2003, 41-42.)

Opinnäytetyön ansioita, jotka toimivat työn arviointiperusteina ovat muun muassa työn käytännöllisyys ja ajankohtaisuus sekä se, että opinnäytetyöntekijä on itse oivaltanut mistä tutkimuksen tekemisessä on

kyse. Ansioiksi luetaan myös asetetun realistisen tavoitteen saavuttaminen, työn kielen selkeys ja virheettömyys sekä opinnäytetyön selkeä ja looginen rakenne. Lisäksi opinnäytetyön arviointiin vaikuttaa, onko tietoa hankittu monipuolisesti useista eri lähteistä, kielen virheettömyys sekä työn ulkoasun viimeistely. (Kauranen, Mustakallio & Palmgren 2006. 87-88.)

6.2 Tiedonhaku ja sen menetelmä

Tiedonhaku opinnäytetyöhön alkoi kesällä 2015. Hain perehdyttämisestä kertovaa tietoa Masto-Finnasta sekä Melinda-, ARTO-, ja Medic-tietokannoista. Hakukriteereinä oli suomen ja englannin kieli, luotettavuus, sidonnaisuus opinnäytetyön aiheeseen, ajankohtaisuus, poikkeuksina Keskinen, Häkkisen ja Kallisen (2004) teos Kuntotestauksen käsikirja sekä Vilkan ja Airaksisen (2003) teos Toiminnallisen opinnäytetyön ohjeistus, jotka molemmat tarjoavat edelleen ajankohtaista ja hyödynnettävää tietoa. Hakukriteerinä oli myös, että artikkelin täytyy olla tieteellinen artikkeli tai vähintään pro gradu tasoinen tutkielma. Käydessäni läpi valittuja aineistoja, karsiutui osa pois tiivistelmät luettuani, koska niillä ei ollut annettavaa opinnäytetyöhöni. Osa käytetystä aineistosta on valikoitunut mukaan muiden opinnäytetöihin tutustuessa. Seuraavassa taulukossa on esitelty ensimmäinen aineistohaku.

Aineistohaku

Tietokanta	Hakusana	Hakukriteerit	Hakutulos	Valittu
Medic	Perehdyt*	2005-2015, +engl.	suomi n=82	1
Medic	Perehdyt* AND Hoit*	2005-2015, +engl.	suomi n=17	1
Medic	Suorituskyky	2005-2015, suomi	n=48	2
Arto	kuntotestaus	2010->, suomi	N=11	3
Arto	Perehdyt?	2010->, suomi	n= 34	0
Melinda	Perehdyt?, hoit?	2005->, suomi	n=44	0
Melinda	Perehdyttäminen	2005->, Suomi, gradu	n=79	2

Taulukko 1 aineistonhaku.

Haussa valittu aineisto:

- Keskinen, K., Häkkinen, K. & Kallinen, M. 2004. Kuntotestauksen käsikirja.
- Kotilainen, S. 2015. Henkilöstön suunnitelmallinen perehdyttäminen osaamisen hallinnan välineenä.
- Mikkola, J. 2014. Suoran maksimaalisen hapenottotestin anatomia.
- Palosaari, S. 2006. Näkökulmia perehdyttämiseen terveydenhuollon hoitoyksikössä.
- Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U. Liikuntalääketiede.

Lisäksi tein uusintahaun marraskuussa 2015 Mastofinnasta informaation opastuksella edellisiä hakusanoja osittain käyttäen, hakukriteereillä englannin keli, ajankohtaisuus ja kirja. Haussa opinnäytetyöhön valikoitunut aineisto:

- ACSM's Guidelines for Exercise Testing and Prescription.
- ACSM's Health-Related Physical Fitness Assessment manual.
- Garvey, B., Stokes, P. & Megginson, D. 2014. Coaching and mentoring. Theory and practice.

Tiedonhaussa löysin paljon erilaista tietoa perehdyttämisestä ja aiheesta olisi saanut tehtyä huomattavasti laajemmankin, mutta tein selvät rajaukset mitä kannalta perehdyttämistä analysoin.

Kuntotestit tiedonhaun kohdalla ongelmaksi muodostui aineiston vähyys. Kestävyyskunnan mittaaminen on hyvin suppea ala Suomessa. Tietoa ammennetaan Yhdysvaltalaisesta American College of Sports Medicinestä, liikuntalääketieteen ja testausopin isosta organisaatiosta. Suomessa on melko vähän alan asiantuntijoita ja heidän teoksensa pohjaavat usein American Collage of Sport Medicinen laatimiin ohjeistuksiin.

6.3 Perehdytysoppaan sisältö

Oppaan (Liite 3) sisällön idea on edetä yleisistä asioista tarkkoihin työkuvauxiin. Aluksi käsitellään mistä Pajulahti on saanut alkunsa ja miten se on kasvanut tähän olemassa olevaan laajuuteen. Oppaassa selvitetään organisaation rakenne ja miten testausasema linkittyy siihen. Sairaanhoidajan työkuva on avattu erilaisten työhjeiden avulla ja oppaaseen on linkitetty mukaan keskeisimpien koneiden, laitteiden ja ohjelmien käyttöohjeet. Lisäksi oppaassa on työsuhteeseen liittyvää yleistä tietoa muun muassa työajoista, lomista, työterveyshuollosta ja työturvallisuudesta. Perehdytysoppaassa on linkkejä kansioon, jossa on lisää perehdytykseen liittyviä yleisiä ohjeita ja tärkeitä opuksia, kuten yksityisen opetusalan työehtosopimus tai testauksen hyvät käytännöt. Alla olevassa (kuvio 4) on esitelty perehdytysoppaan sisällysluettelo kokonaisuudessaan.

JOHDANTO	1
1 LIIKUNTAKESKUS PAJULAHTI	2
1.1 Pajulahden historia	4
1.2 Pajulahti työpaikkana	6
1.3 Pajulahden visio, arvot ja toiminta-ajatus	7
2 VALMENNUSKESKUS	8
2.1 Testausasema	8
2.2 Sairaanhoidajan työnkuva	10
3 TYÖSUHDEASIOITA	12
3.1 Työaika	12
3.2 Palkkaus	12
3.3 Vuosiloma	12
4 TYÖSUOJELU	13
4.1 työterveyshuolto	13
4.2 Työturvallisuus	13
4.3 tyhytoiminta	14
5 KÄYTÄNNÖN TIETOA	15
LIITTEET	16

Kuvio 4. Perehdytysoppaan sisällysluettelo.

7 TUOTOKSEN ARVIOINTI

Opinnäytetyön oppimisprosessin osana on valmiin tuotoksen arviointi. Subjektiviisen näkemyksen lisäksi arvioinnin lisäksi on hyvä saada palautetta tuotoksen kohderyhmältä. Kohderyhmän on tarkoitus arvioida tuotoksen käytettävyyttä ja toimivuutta. (Vilkka & Airaksinen 2003, 157.)

Palautelomake (Liite 1) sisälsi kaksi tuotokseen liittyvää avointa kysymystä ja yhden vapaan vastauskentän. Opas lähetettiin saatekirjeen (Liite 2) ja palautelomakkeen kanssa arviotavaksi kahdelle testausasemalla ajoittain työskentelevälle liikunnanohjaajalle, testausaseman liikuntafysiologille sekä Vierumäen testausaseman sairaanhoitajalle.

Kaikki neljä vastaajaa pitivät opasta hyödyllisenä työvälineenä ja ohjeena. Sisällön sanottiin olevan käytännönläheinen ja loogisesti etenevä. Tiedot olivat kerrottu tarkasti ja positiivisena pidettiin sitä, että ohjekirjat oli liitetty oppaaseen mukaan. Kaksi vastaajista koki, että opas oli positiivisesti ja mukaansatempaavasti kirjoitettu. Vierumäen testausaseman sairaanhoitaja totesi oppaan olevan helppolukuinen ja ymmärrettävä, koska työnkuva ja työtehtävät olivat hänelle niin tuttuja. Molemmat Pajulahden liikunnanohjaajat kaipasivat oppaaseen laskutukseen liittyvää ohjeistusta, mutta koska käytännöt laskutuksen suhteen muuttuvat testausasemalla vuoden vaihteessa, jäivät laskutusasiat tarkoituksella oppasta pois.

8 POHDINTA

Hoitoalalla perehdyttäminen on erityisen suuressa roolissa. Ala on hyvin moninainen, työtehtäviä löytyy hyvinkin erilaisissa työympäristöissä. Hoitotyön opinnoissa opitaan perustiedot alasta ja hyvän perehdyttämisen avulla tietoja sovelletaan käytäntöön.

Perehdytys, joka on hyvin suunniteltu ja toteutettu, lyhentää aikaa, joka käytetään työn oppimiseen. Onnistunut perehdyttäminen sitouttaa työntekijöitä organisaatioon ja vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta. (Liski, Horn & Villanen 2007, 7.) Testeusasemalle tehty perehdytysopas auttaa uutta työntekijää orientoitumaan työntekoon. Perehdytysoppaaseen on koottu tieto, jolla uusi työntekijä pääsee hyvin kiinni jokapäiväisiin työtehtäviin testeusasemalla.

Perehdyttämisen tulee olla prosessi, joka alkaa jo rekrytointivaiheessa ja kestää koko työsuhteen ajan. Perehdytysopas on apuväline heti prosessin siinä vaiheessa kun tulokas on aloittanut työhön tutustumisen, mutta toimii myös apuvälineenä kaikille testejä testeusasemalla tekeville Pajulahden työntekijöille, sisältäen työohjeita ja käyttöohjeita eri testeihin, laitteisiin ja ohjelmiin.

Työyhteisöön ja sen pelisääntöihin perehdyttäminen on tärkeää samoin kun organisaation arvoihin, strategioihin ja visioihin tutustuminen (Kupias & Peltola 2009, 102). Perehdytysoppaassa on esitelty Pajulahden historia sekä visiot, arvot ja toiminta-ajatus, jotta perehtyjä ymmärtäisi paremmin kokonaisuuden.

Perehdytysopas toimii perehdytys suunnitelman apuvälineenä, yhtenä sisällön osana, jonka avulla voidaan muunmuassa opetella eri työmenetelmiä. Opasta voidaan hyödyntää myös työnopastuksessa sekä perehtyjän että perehdyttäjän toimesta. Jotta työtä oppii tekemään, sitä

pitää harjoitella (Juuti & Vuorela 2015). Oppaasta perehdyttäjät löytää perusteluja siihen miksi hän opettaa perehdytettävää miten ja miksi jokin työtehtävä tehdään.

Vaikka opas on tehty juuri Pajulahden testausasemalle, voisi tästä perehdytysoppaasta olla hyötyä myös muilla vastaavilla urheiluopistojen testausasemilla. Testausasemilla työskenteleville hoitotyön ammattilaisille ei ole yhteneväistä koulutusta, vaan kaikki koulutus on työpaikalla perehdyttämistä kyseiseen tehtävään.

Perehdytysopas sähköisessä muodossa hyödyttää sekä tulokasta, että perehdyttäjää. Se ei ole sidottu aikaan eikä paikkaan, joka tekee perehdyttämisestä joustavaa, tehokkaampaa sekä taloudellisempaa. (Peltokoski & Perttunen 2006, 132.) Testiasemalla testejä tekee monet eri ammattiryhmien ihmiset, osa päivittäin, osa harvakseltaan. Sähköinen perehdytysopas, joka on sisäisessä verkossa kaikkien saatavilla, helpottaa ja nopeuttaa tarvittaessa testaukseen liittyvän tiedon ja ohjeistuksien saamista. Se on myös helpommin päivitettävissä kuin paperinen perehdytysopas. Tietotekniikkaa soveltamalla tuorein tieto on nopeasti saatavilla ja henkilöstön luomalla oppimisympäristöjä tuetaan oppimismahdollisuuksia (Peltokoski & Perttunen 2006, 133).

Opinnäytetyö prosessin jokaiseen vaiheeseen soveltuvat yleiset rehellisyyden periaatteet. Eettisyyteen kuuluu muun muassa omat sekä yhteiskunnan arvot, mutta myös lähdekritiikki, luotettaavuus ja sovellettavuus. Opiskelijan arkieettisyys näkyy jo pelkästään toimeksiantosopimuksen tekeemisessä ja sen noudattamisessa. Eettisyys tarkoittaa koko prosessin aikana tehtyjä valintoja perusteluinen, joihin vaikuttaa omat arvot, ammattietiikka, tieteellisen tutkimuksen etiikka. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2015.)

Hyvä tieteellinen tutkimus edellyttää, että se suoritetaan tavalla, joka noudattaa eettisyydeltään, luotettavuudeltaan ja uskottavuudeltaan hyvää

tieteellistä käytäntöä (Tutkimuseettinen toimikunta 2012, 6). Työn luotettavuuteen ja eettisyyteen kiinnitettiin huomiota koko prosessin ajan. Opinnäytetyössä noudatettiin hyviä tieteellisiä käytäntöjä olemalla mahdollisimman huolellinen, tarkka ja rehellinen kaikkien työvaiheiden ajan. Opinnäytetyön tuotoksen arviointivaiheessa toimittiin arvioon osallitujien anonymiteettia kunnioittaen. Kysely tehtiin nimettömänä ja vastaukset hävitettiin asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

Luotettavuuden kannalta lähdekritiikki on hyvin olennaista. Jo aineistohakua tehdessä asetettiin lähteiden valintakriteerit niin, että luotettavuutta ei tarvitsisi epäillä. Huomio kiinnitettiin lähteen julkaisuvuoteen, laatuun ja tekijän tunnettavuuteen. Opinnäytetyössä käytettiin alkuperäisiä lähteitä. Opinnäytetyön luotettavuutta lisää myös se, että tuotos arvioitiin ja todettiin arvioitsijoiden mielestä huödylliseksi ja onnistuneeksi.

Oppaan tehtiin sisällöltään ytimekkääksi ja tiiviiksi sekä rakenteeltaan yhtenäiseksi. Sisällöltään haluttiin, että opas tukee muuta perehdyttämistä ja on ohjekirjana vanhoille työntekijöille. Kuvilla elävöitettiin opasta, jotta lukuelämys olisi mielekkäämpi. Aiheen rajaaminen oli haastava, sillä asioita joita olisi voinut ottaa esille, oli paljon. Alussa suunniteltiin testausturvallisuudesta osiota oppaaseen, mutta teoreettista viitekehystä tehdessä huomattiin, että se voisi olla yksistään opinnäytetyön aihe.

Jatkohankkeena turvallisuusopas olisi hyvä ja luonnollinen jatkumo Pajulahden testausasemalle. Toiveena on, että intranettiin laitettu perehdytysopas, joka sisältää itse oppaan ja perehdyttämiseen liittyvää keskeistä tietoa eri kansioissa, kasvaisi niin, että joka yksiköstä tulisi oma opas kertomaan osaston toiminnasta yksityiskohtaisesti. Tästä perehdytysosioista saisi kehitettyä koko talon perehdytysportaalin, jossa olisi yleistä kaikkien työntekijöiden perehdyttämiseen liittyvää tietoa ja jokaisen työyksikön tehtäväkohtaiset perehdytysoppaat. Näin Pajulahden

työntekijöiden perehdyttämisprosessi saisi suunnitelmallisuutta ja jatkuvuutta.

LÄHTEET

American collage of sports medicine. 2014a. ACSM's Guidelines for Exercise Testing and Prescription. Ninth edition. Philadelphia : Walter R. Thompson

American collage of sports medicine. 2014b. ACSM's Health-Related Physical Fitness Assessment manual. Fourth edition. Philadelphia: Walter R. Thompson

Aulanko, M., Huovinen, M., Kiikka, K. & Lehtinen M-L. 2010. Teemana työ. Helsinki: Otava.

Garvey, B., Stokes, P. & Megginson, D. 2014. Coachin and mentoring. Theory and practice. Second edition. London:Sage.

Hako, J. 2010. Pajulahti 1929-1952. Teoksessa Hajo, J.Ponnistuspaikka – Pajulahden urheiluopiston kahdeksan vuosikymmentä. Vantaa. Kellastupa Oy. 95-111.

Juholin, E. 2009. Viestinnän vallankumous. Juva: WSOY.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä. PS-Kustannus.

Kajaanin ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyöpakki. Eettisyys. [viitattu 15.12.2015]. Saatavissa :

<http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Eettisyys?contentid=9970a330-bc81-4a73-8bab-13311a24b711&refreshTree=0#Eettiset%20pisteet%20opinn%C3%A4ytety%C3%B6ss%C3%A4>

Kangas,P. & Hämäläinen, J. 2008. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus. Nykypaino oy.

Kauranen, I., Mustakallio, M. & Palmgren, V. 2006. Tutkimusraportin kirjoittamisen opas opinnäytetyön tekijöille. Helsinki. Picaset Oy.

Karjalainen, M. 2010. Ammattilaisten käsityksiä Mentoroinnista työpaikalla. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.

Keskinen, K. 2005. Fyysinen kunto ja sen testaaminen. Teoksessa Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U. Liikuntalääketiede. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. 103-119.

Keskinen, K., Häkkinen, K. & Kallinen, M. 2004. Kuntotestauksen käsikirja. Liikuntatieteellisen seuran julkaisu nro 156. Tampere. Tammer-Paino oy.

Kotilainen, S. 2015. Henkilöstön suunnitelmallinen perehdyttäminen osaamisen hallinan välineenä. Pro gradu –tutkielma. Turun yliopisto. Kasvatustieteen laitos.

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

Lahtinen, P. & Mustonen, M. 2015. AMK-opinnäytetyöprosessi. Käsikirja. LAMK. [viitattu 6.10.2015]. Saatavissa: http://reppu.lamk.fi/pluginfile.php/725098/mod_resource/content/1/AMK%20ont%20prosessin%20k%C3%A4sikirja%20kev%C3%A4t%202015%2009022015.pdf

Levola, M. 2015. Valmennuskeskuksen johtaja. Valtakunnallinen valmennus- ja liikuntakeskus Pajulahti. Suullinen tiedonanto.

Liikuntakeskus Pajulahti. 2014. Esittely. [viitattu 21.9.2015]. Saatavissa : <http://www.pajulahti.com/info/>

Liikuntalääketieteellinen seura. Kuntotestauksen hyvät käytännöt. Kohti kuntotestauksen hyviä käytäntöjä. Liikuntalääketieteellinen seura Ry. [viitattu 15.12 2015]. Saatavissa :

http://www.lts.fi/sites/default/files/page_attachment/1012_kuntotestauksen_hyvat_kaytannot_0.pdf

Liski, M., Horn, S. & Villanen, M. 2007. Hyvä perehdytys-opas. Kumppanuudella tuloksiin PK-yrityksissä – OR-BITS. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu.Lahti. Esaprint Oy.

Mikkelsson, L. 2007. Koulun kuntotestistö aikuisiän kunnon ja terveyden ennustajana – 25 vuoden pitkäaistutkimus. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 200. Jyväskylä. LIKES-tutkimuskeskus.

Mikkola, J. 2014. Suoran maksimaalisen hapenottotestin anatomia. Julkaisussa: Liikunta ja tiede 51:2-3/2014. 55-59.

Mänttari, A. 2012. Hengitys- ja verenkiertoelimistön kunnon testaus. Teoksessa Suni, J. & Taulaniemi, A. (Toim.) 2012. Terveyskunnan testaus – menetelmä terveysliikunnan edistämiseen.Helsinki: Sanoma Pro Oy. 213-257

Nummela, A. 2004. Aerobisen kestävyuden suorat mittausmenetelmät. Teoksessa Keskinen, K., Häkkinen, K. & Kallinen, M. 2004. Kuntotestauksen käsikirja. Liikuntatieteellisen seuran julkaisu nro 156. Tampere. Tammer-Paino oy.

Palosaari, S. 2006.Näkökulmia perehdyttämiseen terveydenhuollon hoitoyksikössä. Pro gradu -tutkielma. Vaasan yliopisto. Hallintotieteiden tiedekunta.

Peltokoski, J. & Perttunen, J. 2006. Verkkopohjainen portaali sairaanhoitajan perehdyttämisen menetelmä. Teoksessa Miettinen, M., Hopia, H., Koponen, L. & Wilskman, K. Inhimillisten voimavarojen

johtaminen. Hoitotyön vuosikirja. Helsinki. Gummerus Kirjapaino Oy. 131-140

Pöyhönen, E. 2015. Testausaseman vuositilasto. Valtakunnallinen valmennus- ja liikuntekeskus Pajulahti testausasema.

Suni, J. & Husu, P. 2012. Toimintakyky ja terveystuokentasuositukset. Teoksessa Suni, J. & Taulaniemi, A. (Toim.) 2012. Terveystuokennon testaus – menetelmä terveystuokennon edistämiseen. Helsinki. Sanoma Pro Oy. 13-42.

Tuononen, J. 2015. Pajulahden koulutus- ja henkilöstösuunnitelma 2015-2016.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [viitattu 4.12.2015]. Saatavissa: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työturvallisuuskeskus. 2015. Perehdyttäminen ja työnopastus. Ennakoivaa työsuojelua. Digijulkaisu. [viitattu 17.11.2015]. Saatavissa : http://www.ttk.fi/tyosuoja/perehdyttaminen_ja_tyonopastus

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki. Gummerus

Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki. Talentum.

LIITTEET

LIITE 1 Palautekysely

LIITE 2 Saatekirje

LIITE 3 Perehdytyöopas

Liite 1

Hei,

Päivitin opistoasteen sairaanhoitaja tutkintoni ammattikorkeakoulu tutkinnoksi ja tein opinnäytetyönä perehdytysoppaan Liikuntakeskus Pajulahden testausasemalle. Oppaan tarkoitus on parantaa testausaseman työn laatua kun kaikki testaukseen liittyvä ohjeistus on samassa kansiossa ja sähköisessä muodossa tarvittaessa päivitettävissä.

Toivon saavan palautetta valmiista oppaasta lyhyen kyselylomakkeen muodossa. Kyselylomake sisältää muutaman kysymyksen, joten vastaaminen ei vie kauaa aikaa. Voit myös vapaasti kommentoida mielipiteesi lomakkeen loppuun. Kyselyyn vastataan nimettömästi.

Ystävällisin terveisin Essi Pöyhönen

Liite 2

Palautekysely

Miten opas soveltuu käytettäväksi testausasemalle?

Mitä lisäisit tai karsisit oppaasta?

Muut kommentit:

Kiitos Ajastasi!