

Jenni Kinnunen & Laura Taskinen

**Työskentelyn ensiaskeleet Eljaskartanossa  
- perehdytysopas uusille työntekijöille ja  
harjoittelijoille**



Hoitotyö

Sairaanhoitaja

Kevät 2018



KAJAANIN  
AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## TIIVISTELMÄ

**Tekijät:** Kinnunen Jenni & Taskinen Laura

**Työn nimi:** ”Työskentelyn ensiaskeleet Eljaskartanossa” -perehdytysopas uusille työntekijöille ja harjoittelijoille

**Tutkintonimike:** Hoitotyönkoulutusohjelma, sairaanhoitaja

**Asiasanat:** perhdytysopas, perhdyttäminen, mielenterveyskuntoutus

Hoitotyön ammattilaisia eri erikoisaloille valmistuu vuosittain suuri määrä. Yksi hoitajia työllistävä ympäristö on mielenterveystyö. Mielenterveysongelmien laatu, vakavuus ja kesto vaihtelevat, joten erilaisia hoitomuotoja on paljon. Näin ollen myös mielenterveystyötä voi tehdä hyvin erilaisissa työympäristöissä, joissa on käytössä eri työmenetelmiä ja käytäntöjä.

Uusi työntekijä tarvitsee laadukasta perhdyttämistä työtehtäviinsä ja työyksikön käytäntöihin, oli hän sitten pitkään alalla ollut tai vasta opinnoistaan valmistunut. Hyvin onnistunut perhdyttäminen antaa perusvalmiudet työn suorittamiseen ja lisää työmotivaatiota. Lisäksi uusi työntekijä pystyy laadukkaan perhdytyksen jälkeen nopeasti itsenäiseen työskentelyyn.

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tuottaa Jämsän & Mannisen (2000) tuotteistamisprosessia vaihe vaiheelta noudattaen perhdytysopas mielenterveyskuntoutuskoti Eljaskartanon uusille työntekijöille ja harjoittelijoille. Tavoitteenamme oli, että Eljaskartanon uudet työntekijät saavat laadukkaan perhdytysoppaan tukemaan perhdytysprosessia. Tutkimustehtävänä selvitimme, millainen on perhdytysopas, joka tukee työntekijän oppimista ja sopeutumista uuteen työhönsä.

Opinnäytetyömme tulos on ”Työskentelyn ensiaskeleet Eljaskartanossa” -perhdytysopas Eljaskartanon uusille työntekijöille ja harjoittelijoille. Perhdytysopas toimii apuvälineenä uuden työntekijän perhdyttämisprosessissa edesauttaen sopeutumista ja uuden oppimista. Jokainen aihealue on valittu perustellusti osaksi sisältöä. Perhdytysoppaan teoreettinen viitekehys muodostuu perhdytyksestä ja mielenterveyskuntoutuksesta, erityisesti yhteisohoidosta. Lisäksi oppaassa on huomioitu lakisääteiset asiat ja työn tekoon liittyvät yksikkökohtaiset käytänteet.

Jatkotutkimusaiheiksi nousivat perhdyttämisen tarkistuslista perhdyttämisen tueksi, sekä oppaan päivittämistä sähköiseen muotoon hyödyntäen internet -linkityksiä lisätiedon etsimisen helpottamiseksi.

## ABSTRACT

**Authors:** Kinnunen Jenni & Taskinen Laura

**Title of the Publication:** Job Orientation Guidebook for New Employees and Trainees at Rehabilitation Home Eljaskartano

**Degree Title:** Bachelor of Health Care, Nursing

**Keywords:** orientation guidebook, orientation, mental health rehabilitation

Many nursing professionals graduate every year, and mental health is one working environment for these professionals. The quality, severity and duration of mental health problems vary widely. Therefore, mental health work can be implemented in very different work environments. Every work environment has their own specific features and practices. This is reason why new employees need orientation in their work. Successful orientation provides the basic skills required to carry out the work and increases work motivation. In addition, new employees can quickly work independently after high quality orientation.

The purpose of this thesis was to create an orientation guidebook for new employees and trainees in Eljaskartano, which would support the adaptation of new employees to their new working environment. The goal was to provide the new employees at Eljaskartano with such an orientation guidebook that would support the orientation processes. The research task was to study what kind of issues should be included in an orientation guidebook to support employees' learning and adaptation to their new work.

The result of this thesis is a modern and extensive orientation guidebook for Eljaskartano, which serves as a tool for the orientation of new employees. A topic for further research is a checklist for employee orientation.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 PEREHDYTTÄMINEN HOITOTYÖSSÄ.....	2
2.1 Perehdyttämisen tarkoitus ja tavoite.....	2
2.2 Perehdyttämisen suunnittelu ja vastuuhenkilöt.....	3
2.3 Perehdyttämisen toteutus.....	6
2.4 Perehdyttämistä ohjaavat lait ja asetukset.....	7
2.4.1 Työsopimuslaki.....	7
2.4.2 Työturvallisuuslaki.....	8
2.5 Perehdytysuunnitelma Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä.....	9
2.6 Hoitajien kokemuksia perehdyttämisestä.....	10
3 MIELENTERVEYSKUNTOUTUS KUNTOUTUSKODISSA.....	13
3.1 Mielenterveyspalvelut Suomessa.....	13
3.2 Mielenterveyskuntoutuksen tavoite.....	14
3.3 Kuntoutussuunnitelma.....	14
3.4 Yhteisöhoito.....	15
3.4.1 Yhteisöhoidon periaatteet ja toiminnallinen rakenne.....	16
3.4.2 Kokemuksia yhteisöhoidosta.....	18
3.5 Ryhmähoito osana yhteisöhoitoa.....	18
3.5.1 Ryhmän ilmiöt ja ryhmäprosessin vaiheet.....	19
3.5.2 Ryhmänohjaajana toimiminen.....	20
3.6 Dialogisuus ja avoimen dialogin hoitomalli.....	20
4 KUNTOUTUSYKSIKKÖ ELJASKARTANO.....	22
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT.....	24
6 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ JA TUOTTEISTAMISPROSESSI.....	25
5.1 Tuotteistamisprosessi.....	25
5.2 Ongelman tunnistaminen ja kehittämistarve.....	26
5.3 Tuotteen ideointi.....	26
5.4 Luonnosteluvaihe.....	27
5.5 Tuotteen kehittäminen ja viimeistely.....	29
7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	33

8 OPINNÄYTETYÖN POHDINTA.....	35
8.1 Eettisyys .....	35
8.2 Luotettavuus.....	36
8.3 Ammatillinen kehittyminen.....	38
LÄHTEET .....	41
LIITTEET .....	48

## 1 JOHDANTO

Kohdatessamme uuden henkilön ensivaikutelma muodostuu muutamassa sekunnissa (Väisänen, Niemelä, & Suua 2009, 13). Kyseessä ollessa uusi työpaikka mielikuva ei ehkä muodostu sekunneissa, mutta alkaa muodostua jo ennen ensimmäistä työpäivää. Viimeistään ensimmäisen työviikon jälkeen on syntynyt vahva ja todennäköisesti melko pysyvä mielikuva yksiköstä ja sen toimintatavoista.

Yksi toimivan työyhteisön perusedellytys on järjestelmällinen perehdytys työtehtäviin. Hyvin suunnitellulla ja laadukkaalla perehdytyksellä on paljon positiivisia vaikutuksia uudelle työntekijälle ja työyhteisölle. Parhaimmillaan, ja myös pahimmillaan, perehdytyksellä on pitkälle kantavat vaikutukset. Laadukkaalla perehdytyksellä on muun muassa todettu olevan yhteys uuden työntekijän työmotivaatioon, ammatti-identiteetin syntyyn ja työhön sitoutumiseen (Maunula & Valli 2012, 28–29).

Työnantajan vastuulla on huolehtia, että uusi työntekijä perehdytetään työhönsä. Laadukkaalla perehdyttämisellä uusi työntekijä oppii tuntemaan työyhteisön jäsenet, työpaikan ”rutiinit”, sekä kartuttamaan tietoa työpaikan toiminnasta ja tarkoituksesta (Penttinen & Mäntynen 2009, 2). Hoitotyössä henkilökunnan vaihtuvuus on yksikkökohtaista, mutta jokainen yhteisö kokee muutoksia ajoittain. Hoitotyössä työntekijän perehdyttäminen uuteen työpaikkaansa edesauttaa potilaan hyvää hoitoa ja lisää potilasturvallisuutta. Uusien työntekijöiden tullessa työyksikköön laadukasta perehdyttämistä tarvitaan, jotta työntekijä pystyy mahdollisimman nopeasti itsenäiseen työskentelyyn. (Kjelin & Kuusisto 2003, 46.).

Opinnäytetyömme aihe valikoitui mielenkiinnosta työntekijöiden perehdytystä ja mielenterveyskuntoutusta kohtaan. Toimeksiantajamme oli Kajaanissa toimiva kuntoutuskoti Eljaskartano. Työmme tarkastelee perehdyttämistä työympäristön ollessa mielenterveyskuntoutuskoti. Lopputuloksena tuotimme perehdytysoppaan Eljaskartanon uusille työntekijöille ja harjoittelijoille. Keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössämme ovat perehdytysopas, perehdyttäminen ja mielenterveyskuntoutus.

## 2 PEREHDYTTÄMINEN HOITOTYÖSSÄ

Perehdyttäminen tarkoittaa työpaikalla tapahtuvaa alkuohjausta ja työhön opastamista (Kaupias & Peltola 2009, 17–18). Perehdyttämisellä tarkoitetaan myös kaikkia sellaisia toimia, joiden avulla henkilö saadaan mahdollisimman nopeasti osaksi organisaatiota, työyhteisöä ja oppimaan omat työtehtävänsä (Österberg 2014, 115–116). Perehdytys ja työhön opastaminen liitetään perehdytyksestä puhuttaessa nykyisin yhteen, mutta ennen pelkkää työhön opastamista pidettiin riittävänä uuden työsuhteen alussa. Työtehtävien ja työssä tarvittavan tiedon lisääntyessä on laajempi perehdytys tullut tarpeellisemmaksi. (Kaupias & Peltola 2009, 13.)

### 2.1 Perehdyttämisen tarkoitus ja tavoite

Työhön perehdytystä ja työnopastusta erikseen tarkastaessa Penttinen & Mäntynen (2009) määrittelee työnopastuksen olevan varsinaiseen työhön opastamista, kuten työvälineiden ja laitteiden oikeanlaista käsittelyä, turvallisten työtapojen opettamista sekä opastusta työturvallisuus määräysten noudattamiseen. Työnopastuksen toteutuksen ideana on, että uusi työntekijä on alusta alkaen tekemänä osapuolena. Opastajan rooli on kertoa ja ohjata vierellä työn toteutusta. Perehdyttämisellä taas tarkoitetaan sellaisia toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikan henkilökunnan, työpaikan toiminta tavat ja kartuttamaan tietoa työpaikan toiminnasta ja tarkoituksesta. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Perehdyttäminen ja työnopastus ovat tärkeä osa työpaikan kehittämistä ajatellen. Sen avulla voidaan lisätä henkilöstön osaamista, parannetaan työnlaatua, tuetaan työssä jaksamista ja vähennetään työtapaturmia ja poissaoloja. Kyseessä on jatkuva prosessi, jota kehitetään henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.) Friedmanin, Cooperin, Clickin & Fitzpatrickin (2011) tutkimuksessa käy ilmi, että tehokkaalla perehdytyksellä on mahdollista vähentää henkilöstön vaihtuvuutta. Lisäksi perehdytyksen ja kokeneemman hoitajan tuella perehdytettävä täydentää omaa osaamistaan. Jos perehdytysprosessi ei ole laadukas, hoitajan ammatillinen kasvu heikentyy ja tyytyväisyys työhön laskee. (Friedman ym. 2011, 167.)

Perehdyttämisen tavoitteena on antaa uudelle työntekijälle perusvalmiudet työn suorittamiseen. Sen avulla pyritään vähentämään työntekijän epävarmuutta ja uuden tilanteen synnyt-

tämää jännitystä, virheiden syntymistä ja väärinkäsityksiä. Lisäksi hyvä perehdyttäminen auttaa viihtymään työssä paremmin, sekä vähentää henkilöstön vaihtuvuutta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 46.) Perehdyttämällä kokonaiskuva organisaatiosta ja sen toiminnasta selkiytyy. Myös työn tuoman ”paineen” sieto paranee. Perehdyttäminen mahdollistaa työssä menestymisen ja ammatillisen kasvun. Lisäksi se edistää myönteisen asenteen syntyä työntekoa kohtaan lisäten työmotivaatiota. (Surakka 2009, 77.)

Perehdyttämisen tulee koskea kaikkia työntekijäryhmiä, kuten sijaisia, opiskelijoita ja organisaation sisällä uusiin tehtäviin siirtyviä. Tasa-arvoisella perehdyttämällä on myönteinen vaikutus laadukkaaseen työn toteutukseen ja hyvään yhteistyöhön (Surakka 2009, 77). Työn syvälistä hallintaa ei tavoitella, sillä ammattilaiseksi kehitytään kokemuksen ja jatkokoulutuksen kautta (Kjelin & Kuusisto 2003, 46–47).

Perehdytyksen tuovia hyötyjä työntekijän kannalta on epävarmuuden ja sen aiheuttaman jännityksen väheneminen. Myös sopeutuminen työyhteisöön nopeutuu ja työ opitaan tekemään oikein nopeammin. Perehdytyksen yritykselle tuomia hyötyjä ovat, virheiden ja tapaturmien väheneminen. Lisäksi poissaolot ja työntekijöiden vaihtuvuus vähenevät. (Lepistö 2004, 56–57.) Perehdytystä annettaessa uusi työntekijä on perehdytettävä työyksikön lääkehoito- ja potilasturvallisuuskäytänteisiin. Huolellinen perehtyminen esimerkiksi potilasturvallisuussuunnitelmaan auttaa vähentämään potilasturvallisuutta vaarantavia tekijöitä. (Potilasturvallisuusopas 2011, 16.)

## 2.2 Perehdyttämisen suunnittelu ja vastuuhenkilöt

Perehdyttämisen suunnittelusta ja toteutuksesta vastaa lähin esimies. Toteutus suoritetaan esimiehen ja työntekijän yhteistyönä. Esimies vastaa myös työnopastuksen suunnittelusta, toteutuksesta ja seurannasta. Työnopastuksen toteuttaa usein pidempään työyksikössä ollut työntekijä. Esimiehen vastuulle kuuluu tiedottaa muita työntekijöitä uudesta tulokkaasta. (Lepistö 2004, 59.) Uudelle työntekijälle on osoitettava henkilö, joka on perehdyttämisvastuussa siitä huolimatta, että kaikkien työntekijöiden velvollisuus on opastaa uutta työntekijää. Nimettyjä perehdyttäjiä on tarpeen olla vain muutama yksikössä. Perehdyttäjät ovat usein yksikön kokeneimpia työntekijöitä, mutta kokemustakin tärkeämpää on, että henkilöt ovat motivoituneita ja kiinnostuneita perehdyttämisestä sekä lisäksi parempaan perehdytys tulok-



seen päästään, kun perehdyttäjällä on perus ymmärrystä aikuisen oppimiskyvystä sekä kykyä hyvään vuorovaikutukseen uusien työtoverien kanssa. (Surakka 2009, 72–73.)

Perehdytyksen tulisi koskea kaikkia työntekijöitä, mutta silti perehdytystä laiminlyödään paljon (Kjelin & Kuusisto 2003, 17). Perehdyttämistä suunniteltaessa yrityksen kannattaakin miettiä millaisen kuvan he haluavat antaa uudelle työntekijälle. Perehdyttäminen tai sen laiminlyöminen vaikuttaa yrityksen maineeseen ja työntekijöiden pysyvyyteen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 198.)

Hyvän perehdyttämissuunnitelman laatiminen vaatii yhteistyötä esimerkiksi esimiehen, työntekijöiden, työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.) Laadukkaana perehdyttämisen järjestäminen edellyttää monia asioita. Näitä ovat esimerkiksi vastuuhenkilöiden nimeäminen, perehdyttäjien ja työnopastajien koulutus tehtävään, tarvittavan aineiston kokoaminen, suunnitelman laatiminen, työyhteisön koulutus osuuteensa perehdyttämisprosessissa. Lisäksi tärkeää on avoin keskustelu työyhteisössä, sekä suunnitelmien jatkuva kehittäminen ja tarkistaminen. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

Perehdytysuunnitelman tulisi sisältää selvä perusrunko, jonka mukaan perehdytystä annetaan. On kuitenkin huomioitava, että yrityksen sisällä olevat työtehtävät ovat usein erilaisia. Tällöin perehdytysuunnitelman kannattaa olla joustava ja helposti muokattavissa jokaiselle työntekijälle sopivaksi. Henkilökohtaisen perehdytysuunnitelman tekeminen aloitetaan ensimmäisenä työpäivänä yhdessä perehdyttäjän ja perehtyjän kanssa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 198.)

Henkilökohtaiseen suunnitelmaan täytyy ensimmäisenä päivänä kartoittaa perehtyjän aiempi työkokemus, ammatillinen tausta, sekä perehtyjän omat tavoitteet ja ajatukset. Lisäksi valitaan perehtyjän rooli. Rooli voi esimerkiksi olla työn toteutusta vierestä seuraaminen kysymyksiä esittäen tai työnteon aloittaminen heti perehdyttäjän tukemana. Perehtyjän vastuut ensimmäisille päiville on hyvä myös selventää. Perehtyjän tulee tietää mitä tehdä ja mitä häneltä vaaditaan ilman, että hän tuntisi olonsa epäpäteväksi. Suunnitelmaan on myös hyvä sopia aikataulu, josta selviää milloin työntekijä lasketaan työvahvuuteen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 199.)

Alle viikon työsuhteessa perehdyttämistä on tarpeen antaa ainakin työhön, työpaikan tapoihin ja sääntöihin. Näistä tärkeimpiä läpikäytäviä asioita ovat työaika, poissaolot, tauot, tilat,

työtehtävät, laitteet ja turvallisuus. Alle kuukauden työsuhteessa ja työsuhteen keston pidentyessä perehdytykseen on hyvä lisätä hieman yritystietoutta käsitellen työtehtävää jo laajempaan osana kokonaisuutta. Pidempään työsuhteeseen perehdyttämisessä on syytä käyttää aikaa myös yrityksen toimintatapojen, tuotteiden, palvelujen ja aikataulujen syvempään käsitteelyyn. Lisäksi on syytä kiinnittää huomiota perehdytyksen jatkuvuuteen. Tehtävästä toiseen siirryttäessä voidaan yleensä jättää yritykseen liittyvä perehdytysosuus pois, keskittyen käsittelemään vain uuden tehtävän tekoon tarvittavat tiedot. (Hyvä perehdytys- opas 2007, 15–17.)

Perehdytyksen alussa ei ole järkevää kertoa kaikkea yrityksen toiminnasta vaan enemmänkin keskittyä jokapäiväisiin toimintoihin ja työtehtäviin. Ensimmäisinä päivinä perehtyjä ei pysty vastaanottamaan suurta määrää tietoa, sillä osa työajasta kuluu työympäristöön tutustumiseen ja sopeutumiseen. Liian kattavasti kerrottuna asioiden omaksuminen hankaloituu, jolloin se kuormittaa turhaan perehtyjää. Lisäksi se voi antaa tulokkaalle sekavan kuvan työpaikasta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 201.)

Useissa työpaikoissa laaditaan uudelle työntekijälle ja opiskelijoille suunnattu ”Tervetuloa taloon” -opas, jonka tulokas saa ensimmäisenä työpäivänä tai ennekuin aloittaa työnsä. Oppaan on oltava selkeä ja tiivis. Oppaan tekstin on oltava positiivista sisältäen esimerkiksi talon arvot ja toimintatavat. Tarkoitus on jakaa positiivista esitietoa uudelle työntekijälle, eikä aiheuttaa jännitystä tai paineita työstä suoriutumiseen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 211.)

Perehdyttämisen tukena voidaan myös käyttää erilaisia materiaaleja kuten perehdytysopasta ja intranetiä. Materiaalin tulisi olla tiivistä, käytännön läheistä ja helppolukuista. Lisäksi tiedon täytyy olla suunnattu uutta työntekijää ajatellen. Materiaalissa tulisi olla tietoa yrityksen tarkoituksesta, asiakkaista, henkilökunnan työtehtävistä ja mahdollisista yhteistyökumppaneista. Oppaan avulla perehtyjä voi saada käsityksen yrityksen toiminnasta, sekä oppaasta voi myöhemmin kerrata asioita. Intranet on tehokas henkilöstöviestinnän väline, jonka hyödyntäminen on suositeltavaa. Kuitenkaan hyvän perehdyttämisen ideana ei ole, että tulokas opiskelee itsenäisesti intranetin kautta. Hyvään perehdyttämiseen tarvitaan aina vuorovaikutusta perehdyttäjän ja perehtyjän välille. (Kjelin & Kuusisto 2003, 206–207.)

### 2.3 Perehdyttämisen toteutus

Jokaiselle uudelle työntekijälle tulisi laatia kirjallinen ja yksilöllinen perehdyttämissuunnitelma yhdessä perehdyttäjän kanssa. Työntekijän lähtötaso ja aiempi työkokemus huomioidaan suunnitelmassa ja perehdytyksen pituus ja laajuus laaditaan osin sen mukaan. Suunnitelmaan kirjataan aikataulu, jonka mukaan edetään. (Surakka 2009, 73–74.)

Yleisen perehdyttämissuunnitelman lisäksi perehdyttäjän kannattaisi tehdä oma suunnitelmansa käytännön toteutuksesta, selvittämällä ketä hän perehdyttää, miksi perehdyttää ja miten sen toteuttaa. Selkeä linja perehdytykseen auttaa niin perehtyjää kuin perehdyttäjää käymään asiat läpi selkeästi ja asioiden tärkeysjärjestyksessä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

Perehdytystä voi tehdä monella eri tavalla ja jokainen työpaikka valitsee heille sopivimman tavan. Yhtenä pääperiaatteena on, että perehtyjä saa ensimmäisenä päivänä tutustua rauhassa henkilökuntaan, hänelle esitellään yksikön tilat ja mahdolliset yhteistyökumppanit. Vastavuoroista keskustelua ja useita taukoja olisi hyvä olla, jottei päivästä tulisi liian kuormittava. Perehdyttäjältä odotetaan avoimuutta ja halua kertoa yksikön tavoista kattavasti. Ensimmäisten työpäivien jälkeen tietoa voi alkaa syventämään, jolloin tulisi käydä läpi organisaation rakenne, arvot, toiminnan tavoite, säännöt ja määrätykset, hallinnolliset ohjeet, työterveyshuolto, sairaus ja poissaolot sekä palkka-asiat. Nämä asiat tulisi löytyä myös yrityksen laatimasta perehdytysoppaasta. (Surakka 2009, 74–76.)

Hyvän perehdytykseen ja työnopastukseen kuuluu, että perehdyttäjä antaa perehtyjän työskennellä myös yksin ja kannustaa kysymään epäselvistä asioista rohkeasti. Palautteen antaminen kuuluu myös osaksi oppimisen kehitystä, sekä rohkaisevat varsinkin opiskelijoita ja vasta valmistuneita. Työn vaativuustasoa tulee nostaa asteittain, jolloin perehtyjälle tulee luottavainen olo omaa osaamistaan kohtaan. (Penttinen & Mäntynen 2009, 6.)

Lahden ammattikorkeakoulun julkaiseman perehdytys oppaan (2007) mukaan perehdyttäjän täytyy muistaa, että hänelle itselleen itsestään selvät asiat eivät välttämättä ole alalla vasta aloittaneelle itsestään selviä. Näin ollen perehdytyksen on oltava yksityiskohtaista ja syvällistä (Hyvä perehdytys opas 2007, 17). Perehdyttäjä seuraa uuden työntekijän oppimista ja antaa palautetta tämän edistymisestä. Esimiehen on myös hyvä osallistua keskusteluihin säännöllisesti. Myös perehtyjällä tulee olla mahdollisuus antaa palautetta perehdytyksestä. (Surakka

2009, 77.) Perehdytys voi kestää muutamasta viikosta, kuuteen kuukauteen, kuitenkin riippuen työn erityisvaatimuksista. (Surakka 2009, 73–74.)

Penttinen & Mäntynen (2009) sanoo, että perehdyttämisen voidaan ajatella onnistuneen ja päättyneen kun työntekijä on omaksunut opittavan asian ja työntekijällä on valmiudet soveltaa tietoa myös muuttuvissa tilanteissa. Lisäksi työntekijä on oppinut työhön ja työyhteisön toimintaan liittyvät yleisperiaatteet, työntekijä on aktiivinen ja ottaa asioista itsenäisesti selvää. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

Pitkäaikaisen työntekijän perehdytys jatkuu vielä alkuvaiheenkin jälkeen, mutta se muuttaa muotoaan ja tietoa täydennetään erilaisin koulutuksin ja itsenäisesti tietoa kartuttaen. Perehdytyksen jälkimmäinen vaihe voi kestää jopa kolme vuotta, jonka jälkeen työntekijä on jo osaaja. Kuitenkin on aloja, kuten terveydenhuoltoala, jonka kehitys etenee jatkuvasti ja uutta opittavaa on jatkossakin. (Surakka 2009, 73–74.)

## 2.4 Perehdyttämistä ohjaavat lait ja asetukset

Laissa on monia suoria määräyksiä ja viittauksia perehdyttämiseen. Erityistä huomiota on kiinnitetty työnantajan vastuuseen opastaa työntekijää työhönsä ja työnantajan onkin tunnettava työlainsäädäntö ja sitä on noudatettava. Perehdytystä ohjaavia määräyksiä on asetettu työsopimuslaissa ja työturvallisuus laissa. (Kaupias & Peltola 2009, 20–21.) Terveiden huollossa työskentelevien ammattihenkilöiden toimintaa säätelee laki ja asetus terveydenhuollon ammattihenkilöistä. Tämän lain keskeinen tarkoitus on potilasturvallisuuden ja hoidon laadun varmistaminen, tämän lain tunteminen tulisi kuulua myös perehdytysohjelmaan. (Surakka 2009, 73.)

### 2.4.1 Työsopimuslaki

Työsopimuslaki (luku 2,1§) määrittää, että työnantajan on edistettävä työntekijöiden keskinäisiä suhteita, jotta työilmapiiri olisi mukava ja huonot suhteet eivät estäisi työn tekemistä. Työnantajalla on myös velvollisuus huolehtia, että työntekijä pystyy suoriutumaan työtehtävistään työmenetelmien muuttuessa tai niiden kehittyessä, lisäksi työnantajan on annettava työntekijälle mahdollisuus edetä työurallaan.

Työturvallisuuden osalta työsopimuslaissa määritellään, että työnantajan on huolehdittava, että työolosuhteet ovat turvalliset eivätkä aiheuta tapaturmia tai vaaratilanteita, samoin hänen on tarvittaessa pystyttävä siirtämään työntekijä muihin tehtäviin, jos aiemmasta tehtävästä työntekijälle aiheutuu vaaraa esimerkiksi raskaana ollessaan. (Työsopimuslaki, luku 2, 3§.) Työturvallisuus ei ole pelkästään työnantajan vastuulla vaan työntekijän on omalla toiminnallaan noudatettava huolellisuutta ja noudatettava ohjeita, jottei aiheuta vaaraa itselle tai muille työntekijöille (Työsopimuslaki, luku 3, 2§). Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain ja työehtosopimuksen noudattamista (Työsopimuslaki, luku 13, 12§).

#### 2.4.2 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain tarkoitus on parantaa ja ennaltaehkäistä työolosuhteita ja ympäristöä ja pitää niitä sellaisena, että niillä torjutaan työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työntekijän henkisesti ja fyysisesti kuormittavia tekijöitä (Työturvallisuuslaki, luku 1, 1§).

Työnantajalla on oltava työturvallisuus suunnitelma (Työturvallisuuslaki, luku 2, 2§). Työturvallisuus suunnitelmaa tehdessä täytyy ottaa huomioon työpaikalla olevien laitteiden ja koneiden turvallinen ja oikea oppinen käyttö sekä vaarallisten aineiden käsittely, sekä lisäksi huomioitava laitteille ja aineille sopivat tilat (Työturvallisuuslaki, 13§).

*”Työturvallisuuslaissa (14§) määritellään, että työntekijälle on annettava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:*

*1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;*

*2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;*

*3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja*

*4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. ”*

## 2.5 Perehdytysuunnitelma Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä

Kainuun Sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä (Kainuun sote) on vuonna 2006–2007 ollut käynnissä projekti nimeltään: ”Hoitotyön osaamisen johtaminen Kainuussa”. Projektissa keskeisenä kehittämisen tavoitteena on ollut hoitotyön osaamisen johtaminen. Lisäksi projektissa on ollut kehittämisen tavoitteena hoitohenkilökunnan osaamisen kehittyminen asiakas- ja potilasohjauksessa, näyttöön perustuvan hoitotyön kehittäminen, uusien työntekijöiden perehdytyksen ja heidän osaamisensa kehittymisen tukeminen ja opiskelijoiden ammattitaitoa edistävän harjoittelun kehittäminen. (Leinonen & Heikkinen 2008, 1.)

Perehdytyksen kehittämistä varten oli perustettu oma työryhmä. Työryhmä oli tarkastellut perehdytyksen ja mentoroinnin tuloksia ja näihin liittyvää kirjallisuutta. Lisäksi he olivat tutustuneet työyksiköiden perehdytysohjelmiin ja yleisiin ammattitaitovaatimuksiin. Projektin tueksi oli tehty kaksi opinnäytetyötä, joissa oli selvitetty sen hetkistä perehdytyksen tilannetta. (Leinonen & Heikkinen 2008, 22–23.)

Opinnäytetyöt oli tehty haastatteleamalla Kainuun soten sairaanhoitajia, jotka olivat olleet työsuhteessa alle kaksi vuotta. Opinnäytetöiden tarkoituksena on ollut selvittää sairaanhoitajien kokemuksia saamastaan perehdytyksestä. Näitä tuloksia on käytetty hoitotyön osaamisen johtaminen Kainuussa projektissa. (Huotari, Kallunki & Kinnunen 2007; Hannukainen & Karppinen 2007.)

Perehdyttämisen kehittämisen työryhmän kanssa yhteistyönä on valmistunut perehdyttämisuunnitelma. Suunnitelma on laadittu sähköiseen muotoon ja linkitetty Kainuun soten intranet- sivulle Kaimaan. Suunnitelman mukaan jokaiselle perehtyjälle laaditaan yksilöllinen perehdytysuunnitelma työtehtävän ja hänen osaamisensa perusteella. Perehdyttämisen suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista vastaa lähiesimies. Perehdytyksen sisällöistä ja materiaalista vastaa kunkin alueen vastuuhenkilö. Perehdyttämisuunnitelmassa nimetään vastuuhenkilöt eri osa-alueiden perehdytykseen, sovitaan perehdyttämisajanjakso ja arvioinnin toteuttaminen. (Leinonen & Heikkinen 2008, 23.)

Suunnitelmaan on koottu keskeisiä asiasisältöjä. Sen tarkoitus on tarjota perehdyttämiseen tietoa, jota yksilöllisesti ja tilannekohtaisesti käydään läpi yhdessä perehdyttäjän kanssa tai omaehtoisesti perehtymällä. Suunnitelman sisällöt palvelevat myös pitempään työssä olleita. Perehdyttämisohjelman sisältöä on rakennettu niin, että se tukee myös strategisen ja organisaatio-osaamisen kehittämistä. (Leinonen & Heikkinen 2008, 23.)

Suunnitelmaan liittyy sähköinen perehdyttämislomake, jonka toteutuksen päävastuussa on ollut Kirsi Suorsa. Suorsa on tuottanut suunnitelmalomakkeen osana opinnäytetyötään. Suunnitelmalomake on alun perin koostunut seuraavista osa-alueista: toimintaympäristö, henkilöstö ja palvelusuhteet, työhyvinvointi, hoitotyön ammatilliset ulottuvuudet, maakunnan organisaatio, työyksikön toiminnan ja osaamisen kehittäminen, laadunhallinta, tiedottaminen sekä maakunnan talous (Suorsa 2007).

Perehdytysuunnitelman runko toimii perehdyttämisen suunnittelun, toteutuksen, seurannan ja arvioinnin tukipilarina. Kainuun sotien osaamisen kehittämisen yksikkö on myöhemmin muuttanut lomakkeen ulkoasua. Nykyisessä suunnitelmarungossa on omat osiot henkilökoh- taisen kehittämisen suunnitteluun, työyksikköön perehtymiseen ja organisaatioon perehtymi- seen.

Työyksikköön perehdyttämisen osio pitää sisällään: strategisen toiminnan tavoitteet, periaat- teet ja toimintatavat, asiakkaat, fyysiset tilat, henkilöstö, ohjeet ja lomakkeet, dokumentointi, käyttäjätunnukset ja -luvut, käsihygieniat ja aseptinen toiminta, työvaatteet, koneet ja laitteet, materiaalit, opetus ja ohjaus, valmiussuunnitelmat, työsuojaus, yhteistyökumppanit ja mo- niammatillinen yhteisö sekä palvelu ja hoitoprosessit (Perehdyttämissuunnitelma 2017).

Organisaatiotason perehdyttäminen osio pitää sisällään: kuntayhtymän perustehtävät, arvot, visio ja strategia, kuntayhtymän talous, kuntayhtymän organisaatio ja johtaminen, laadunhal- linta ja potilasturvallisuus, viestintä, työhyvinvointi ja työsuojaus, henkilöstö- ja palvelusuh- deasiat, toiminnan kehittäminen ja jatkuva parantaminen, osaamisen kehittäminen, tietoturva ja tietosuoja sekä rekrytointi (Perehdyttämissuunnitelma 2017).

## 2.6 Hoitajien kokemuksia perehdyttämisestä

Hoitajien kokemukset perehdytyksestä vaihtelevat paljon, mutta yhdeksi tärkeäksi asiaksi nousee nimetyn perehdyttäjän tärkeys. Nimetty perehdyttäjä auttaa paremmin tutustumaan

työyhteisöön ja luo turvallisuuden tunnetta. (Weckman & Puikko 2015.) Perehdytyksen laatu on paljon riippuvainen perehdyttäjistä ja hänen tiedosta ja taidosta perehdytyksen suhteen sekä lisäksi motivaatiosta. Hoitajat olivat saaneet perehdytystä mallista oppimalla, itse tekemällä ja kirjallisen materiaalin avulla. Itse tekeminen oli koettu hyväksi tavaksi oppia työpaikan työtehtävät. (Halme 2015.) Yleisesti ottaen työpaikolla työtilat, työvälineet ja henkilökunta esitellään hyvin, mutta perehdytys on koettu osittain sekavaksi ja oman työnkuvan tietäminen on jäänyt heikommaksi. (Halme 2015; Weckman & Puikko 2015; Lahti 2007.)

Työyksikön tavoille oppiminen voidaan kokea raskaaksi ja perehtymisvaiheessa itsevarmuus ja muisti voivat olla koetuksella, joten tällöin kannustavien ja mukavien kollegoiden tuki on tarpeellista. Suunnitelmallinen eteneminen on tärkeää varsinkin työn aloitus vaiheessa. (Hyytiäinen, Mustonen & Knuutila 2012, 30–33.) Hoitajista vain pieni osa oli kokenut, että perehdyttämisen suunnittelu olisi ollut hyvää (Lahti 2007). Hoitajat olisivat toivoneet alkukeskustelua ja kartoitusta jo olemassa olevasta tiedosta ja taidoista jonka mukaan heille olisi tehty henkilökohtainen suunnitelma (Weckman & Puikko 2015).

Alkuhaastattelujen puuttuessa on jo kokemusta omaavan hoitajan perehdyttämisestä nipistetty ja se on jäänyt lyhyemmäksi tai puuttunut kokonaan kuin vasta aloittaneilla (Weckman & Puikko 2015). Myös määräaikaisten työntekijöiden kohdalla on perehdytys jäänyt puutteellisemmaksi, koska perehdytykseen ei ole panostettu niin paljoa, koska ei ole ollut tietoa jatkuuko työsuhde kuukauden vai vuoden. Vakituiset henkilöt ovatkin arvioineet saamansa perehdytyksen paremmaksi kuin määräaikaiset työntekijät. (Lahti 2007.)

Esimies on harvoin mukana perehdyttämisessä (Halme 2015; Weckman & Puikko 2015; Lahti 2007). Hoitajat toivoisivat esimiehen osallistuvan perehdyttämiseen enemmän tai ainakin välillä kysymään kuulumisia (Weckman & Puikko 2015). Perehdytysoppaan ja -kortin olemassa olon hoitajat ovat kertoneet olevan hyvä asia ja oppaasta on pystynyt tarkastamaan asioita jälkikäteen. Oppaan jatkuvaa päivittämistä hoitajat myös toivoivat. (Halme 2015; Weckman & Puikko 2015; Lahti 2007.) Lähes kaikki hoitajat toivoivat saavansa palautetta onnistumisestaan ja toivoivat arviointikeskusteluja, jotka puuttuivat suurimmalta osalta tutkimuksiin vastanneista hoitajista. Lisäksi hoitajat kertoivat, että perehdytys organisaatioon, strategiaihin, työsuojeluun ja lakeihin oli puutteellista tai sitä ei ollut lainakaan. (Halme 2015; Weckman & Puikko 2015; Lahti 2007.)



Perehdytys on yhteistyötä, joka vaatii myös perehtyjältä asennetta ja kiinnostusta ottaa vastuuta omasta oppimisesta, kiinnostusta uutta työpaikkaa ja sen tuomia haasteita kohtaan. Perehdyttäminen ja perehtyminen ovat vastavuoroinen prosessi jossa toisilta opitaan jatkuvasti. (Hyytiäinen, Mustonen & Knuutila 2012, 30–33.)

### 3 MIELENTERVEYSKUNTOUTUS KUNTOUTUSKODISSA

Mielenterveydelle ja mielenterveysongelmille ei ole yhtä kaiken kattavaa ja selkeää määritelmää. Mielenterveysongelmat ovat laaja ryhmä erilaisia oireyhtymiä, joille yhteistä on niiden vaikutus tunne-elämään ja ajatteluun. Ongelmien laatu, vakavuus ja kesto vaihtelevat paljon ja sairastumisen syntymekanismi on hyvin yksilöllinen. Mielenterveydelliset ongelmiin ja psyykkisiin sairauksiin ei välttämättä ole yhtä ainoaa syytä, vaan ne ovat monen tekijän summa. Kuitenkin kaikista mielenterveyden ongelmista on mahdollisuus kuntoutua ainakin osittain oireiden vakavuudesta tai vaikeusasteesta riippumatta. Kuntoutuminen edellyttää kuntoutujan motivaatiota parempaan toimintakykyyn, riittävää tukea ja mahdollisuuksia kuntoutumiseen. Kuntoutuminen kaikkineen on äärimmäisen yksilöllinen, ainutlaatuinen ja jokaiselle kuntoutujalle erilainen prosessi. (Koskisuus 2003, 11–12, 14.)

#### 3.1 Mielenterveyspalvelut Suomessa

Suomessa mielenterveyspalveluiden järjestäminen on kokonaisuudessaan kuntien vastuulla. Mielenterveyslaissa sanotaan: ”Kunnan tai kuntayhtymän on huolehdittava siitä, että mielenterveyspalvelut järjestetään sisällöltään ja laajuudeltaan sellaisiksi kuin kunnassa tai kuntayhtymän alueella esiintyvä tarve edellyttää”. Mielenterveyspalvelut on ensisijaisesti järjestettävä avopalveluina. Myös oma-aloitteista hoitoon hakeutumista ja itsenäistä suoriutumista tuetaan. (Mielenterveyslaki luku 1, § 4.) Kuntien lisäksi palveluita tuottavat sairaanhoitopiirit, yksityiset palveluntuottajat ja kolmannen sektorin järjestöt (Mielenterveysseura 2017). Porrasteinen kuntoutusjärjestelmä tarkoittaa eriasteisesti järjestettyä tuettua asumista, kuntoutuskodeissa, pienkodeissa tai tuetuissa asunnoissa. Päiväohjelmaa järjestetään päivätoimintakeskuksissa, työsaleissa ja klubitaloilla. (Nordling & Toivio 2013, 301). Kuntoutusta koskeissa keskusteluissa useimmiten tuodaan esille yhteiskunnan hyötynäkökohdat; työvoiman ylläpitäminen ja yhteiskunnan menojen säästöt. Olellisin näkökulma lienee kuitenkin yksilön oikeus mahdollisimman hyvää elämään, joka sisältää oikeuden onnellisuuteen, itsenäisyyteen ja oikeudenmukaisuuteen. (Koskisuus 2004.)

### 3.2 Mielenterveyskuntoutuksen tavoite

Kuntoutumisella tavoitellaan parempaa toimintakykyä. Hyvä toimintakyky on vaikea määrittellä, sillä muutokset omassa jaksamisessa ja toimintakyvyssä koetaan yksilöllisesti. Toimintakykyä voi kuvailla toimintana, jolloin yksilö pystyy toiminaan ja tekemään erilaisia asioita itseä tyydyttävällä tavalla. Lisäksi yksilö kokee olevansa sopusoinnussa ympäristön ja sen odotusten kanssa. Kuntoutumisen ei voi sanoa olevan sama asia kuin oireiden poistuminen tai paraneminen. Kuntoutuminen on mahdollista ja sitä voi tapahtua, vaikka oireita olisikin jäljellä. Mielenterveysongelmista kuntoutumisessa on oleellista itse koettu toimintakyky, käsitys itsestä ja kyky tulla toimeen arkielämään liittyvissä tilanteissa. (Koskisuus 2003, 16–17.)

Mielenterveyskuntoutus on suunnitelmallista ja monialaista toimintaa, jota kuvataan usein kasvu- tai oppimisprosessina. Kuntoutustyöntekijä laatii yhdessä kuntoutujan kanssa kuntoutussuunnitelman, jonka etenemistä he yhdessä arvioivat. Kuntoutuksen yleistavoitteena on auttaa kuntoutujaa elämänhallinnassa ja elämänprojektien toteuttamisessa. Elämänhallinta voi olla uhattuna kuntoutujan sairauden tai muiden syiden vuoksi. Tärkeä osa kuntoutumista on myös myönteisen minäkuvan luominen. Tällöin kuntoutujan voimavaroja, toimintakykyä ja hallinnan tunnetta pyritään lisäämään palveluiden myötä. Kuntoutuja saakin yleensä samanaikaisesti palveluja useammassa kuin yhdessä järjestelmässä. (Nordling & Toivio 2013, 300.)

### 3.3 Kuntoutussuunnitelma

Kuntoutussuunnitelmassa määritellään konkreettisesti mitä kuntoutuksessa tehdään. Se on väline, joka ohjaa kuntoutuksen toteutumista, kuvastaa muutosta ja symboloi prosessia. Kuntoutussuunnitelma selkeyttää tavoitteita ja keinoja, mutta lisää myös kuntoutujan tietoutta omasta tilanteestaan, vaihtoehdoistaan ja mahdollisuuksistaan. Tavoitteita voi miettiä näkökulmista: mihin aikoo pyrkiä ja mitä aikoo sen eteen tehdä. (Koskisuus 2003, 90.)

Kuntoutussuunnitelma sisältää olennaiset asiat kuntoutujasta. Ensimmäiseksi kirjataan ylös asiakkaan perustiedot, suunnitelman laatijat ja yksikkö. Toiseksi on oleellista arvioida kuntoutuksen tarve; muun muassa kliiniset hoitotiedot, toimintakyky ja sosiaaliset voimavarat. Kolmanneksi laaditaan osa ja lopputavoitteet ja kirjataan toimenpiteitä niihin pääsemiseksi.

Kuntoutussuunnitelmaan kartoitetaan myös sosiaaliturvaan ja -palveluihin liittyvät asiat. Viimeiseksi kirjataan ylös kuntoutumisen seuranta aikataulu. (Rissanen, 2003.)

Kuntoutumista tukevia tekijöitä on useita. Kuntoutuminen on yksilöllinen prosessi, joten tuen laatu ja tarve vaihtelevat. Lääkitys on yksi kuntoutumista tukeva tekijä, mutta se ei yleensä yksistään kuntouta tai paranna. Lääkityksen voi kuvailla olevan kuin kainalosauvat, itse pitää silti kävellä. Kuntoutumisessa mielenterveystyöntekijöiden tuki, vuorovaikutus ja kuntoutujan vakavasti ottaminen tukevat kuntoutumista yhdessä toimivan lääkityksen kanssa. Lisäksi tiedon saanti omasta sairaudesta, työ tai muu mielekäs toiminta, vertaistuki samassa tilanteessa olevilta ja läheisten tuki on osa mielenterveyskuntoutusta. (Koskisuus 2003, 51–52.)

### 3.4 Yhteisöhoito

Terapeuttisen yhteisöhoidon alku sijoittuu 1940-luvulle. Terapeuttisen yhteisön kehittäjänä pidetään Maxwell Jonesia. (Murto 1997, 25). Terapeuttisessa yhteisöhoidossa opitaan itsensä hoitamisen ja elämisen taitoja. Asiakkaat ja henkilökunta muodostavat yhteisön, jonka kaikki toiminnot on suunniteltu tuottamaan muutosta ja oppimista yhteisön jäsenissä.

Asiakasyhteisö toimii toistensa vertaisina muutoksen aikaansaamisessa ja tukemisessa. Kaikki yhteisön jäsenet ovat oppimisen ja muutoksen välittäjiä. Vertaistuella on suuri merkitys toimimisen kannalta; auttamalla toisiaan asiakkaat hoitavat myös itseään. (Ikonen, 2007.) Yhteisöhoidossa pyrkimys on saada aikaan muutos potilaan asenteissa ympäristöä kohtaan tukevilla potilaan terveitä puolia. (Rissanen 2007, 178.) Yhteisön toimintaa pohditaan ja arvioidaan yhteisön perustehtävän kautta. Tavoitteena on, että potilas selviytyy aiempaa itsenäisemmin avohuollon palveluissa. (Isohanni 1986, 25–27.) Onnistuneella yhteisöhoidolla kasvatetaan itseensä luottavia, aktiivisia ja vastuuntuntoisia ihmisiä. (Murto 1997, 212).

Yhteisössä toimivan henkilökunnan rooli on huolehtia rakenteista, yhteisön kulttuurista ja toiminnan ohjauksesta. (Ikonen, 2007.) Henkilökunnalta vaaditaan ammattitaitoa, syvällistä tietoa yhteisöhoidon periaatteista ja napakkuutta puuttua asioihin. Yhteisöhoidossa keskeisessä osassa on ryhmädynamiikka, jota henkilökunta pyrkii varjelemaan ja hyödyntämään. Hoitotyöntekijöillä pitää olla valmius ottaa vastaan potilaan henkistä kärsimystä, esimerkiksi ahdistusta. Lisäksi työntekijöiden vastuulla on taata asianmukaiset tilat kuntoutumiseen, sillä yhteiset, omat sekä työntekijöiden tilat tulee olla selkeästi määritelty. (Punkanen 2007, 179.)

### 3.4.1 Yhteisöhoidon periaatteet ja toiminnallinen rakenne

Yhteisöhoidon hoito-ohjelma perustuu käsitykseen ihmisestä fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena kokonaisuutena. Yhteisöhoidon näkemyksen mukaan ihminen elää ja kehittyy vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Yhteisön sosiaalista toimintaa pyritään hyödyntämään, jotta hoidollisiin tavoitteisiin päästäisiin. Käytännössä tämä tarkoittaa vertaistuen avulla vastuunottamista ja selviytymistä arjen askareista. Yhdessä oleminen ja tekeminen luovat yhteenkuuluvuuden tunnetta, joka antaa elämälle sisältöä ja merkitystä. (Ikonen 2007.)

Yhteisöhoito on oikeudenmukaista, luottamuksellista, turvallista ja johdonmukaista. Yhteisöhoidon periaatteet perustuvat hoitotyössä ihanteellisina pidettäviin arvoihin. (Kassara ym. 2005, 10). Hoidon kulmakivi on, että kaikkea mitä potilas tekee tai sanoo, voidaan käyttää terapeuttisesti pyrkien edistämään potilaan kuntoutumista. Elämän terapeuttisessa yhteisössä on tarkoitus edustaa mahdollisimman hyvin normaalia elämää ja yhteiskuntaa. (Murto 1997, 28.)

Keskeisiä periaatteita terapeuttisessa yhteisössä on neljä. Yhteisöllisyys on luonnollisesti yksi tärkeä periaate. Se viittaa välittömään kommunikaatioon, ihmisten väliseen läheisyyteen ja epämuodollisuuteen, esimerkiksi pukeutuminen on vapaamuotoista ja puhuttelu tapahtuu etunimillä. Toinen periaate on demokraattinen päätöksenteko eli päätöksien tekoon osallistuu henkilökunnan lisäksi potilaat. Sallivuudella periaatteena tarkoitetaan jäsenten suvaitsevuuutta toisiaan kohtaan. Yhteisön sisällä on tärkeää kokea hyväksyntää, vaikka käyttäytyisi yleisistä normeista poikkeavasti. Neljäs periaate on todellisuuden kohtaaminen, konfrontaatio. Potilaat ovat usein saaneet paljon palautetta heidän käyttäytymisestään arki elämässä. Hoidon aikana potilas kohtaa omat puolustusmekanismit (defenssit), esimerkkinä vetäytyminen ja massiivinen kieltäminen. Yhteisöhoidossa pyritään estämään näiden defenssien käyttö ja näin olleen tehdä niistä vaikea säilyttää hoidon ulkopuolisessa elämässä. (Murto 1997, 28–29.)

Yhteisöhoidossa on toiminnallinen rakenne, joka tarkoittaa kaikkea toimintaa mistä potilaan aika koostuu. Toiminnalliseen rakenteeseen kuuluu erilaiset kokoukset yhteisön sisällä, työtehtävät ja ryhmätoiminta. Potilailla voi olla myös omia tehtäviä ja kokouksia, joihin henkilökunta ei osallistu. (Murto 1997, 239.)

Onnistunut yhteisöhoito edellyttää säännöllisiä yhteisökokouksia, jotka turvaavat yhteisön eheyden. Kokouksen tehtävä ja tavoite riippuvat potilasryhmästä, yksiköstä ja potilaiden on-

gelmien laadusta. Yhteisökokouksen tarkoitus on pitää päämäärä esillä, turvata avoin kommunikaatio, tehdä päätöksiä, sopia ja laatia sääntöjä, sekä selvittää ristiriitoja. Yhteisössä voi olla esimerkiksi hallinnollisia yhteisökokouksia, joka on demokraattinen päätöksentekofoorumi. Hallinnollinen yhteisökokous tarjoaa vastuullisen ja aktiivisen aikuisen rooleja, joka tarkoittaa tavanomaisten asioiden hoitamista tai ristiriitojen selvittelyä. Kokouksen puheenjohtajan tulisi toimia henkilökunnan jäsen. Tutkivaa yhteisökokousta käytetään lievemmin mielenterveyshäiriöisille potilaille. Tutkivan yhteisökokouksen sisältö käsittelee koko yhteisöä ja siinä pyritään ymmärtämään sen vaikutuksia yhteisöön. (Murto 1997, 226–228.) Henkilöstöllä on omia koko henkilöstön kokouksia, joissa keskustellaan yhteisön perustehtävästä, kuntoutuskäytännöistä ja sovitaan perussäännöistä. Yhteisöhoidossa henkilöstön väliset suhteet heijastuvat myös potilaisiin, joten on tärkeää pitää henkilöstöyhteisö eheänä ja ristiriidattomana. (Murto 2008.)

Päivittäisten toimintojen selkeyttämiseksi, yhteisöhoidossa noudatetaan viikko-ohjelmaa. Lukujärjestys on osa toiminnallista rakennetta ja se on yleensä esimerkiksi ilmoitustaululla jokaisen nähtävillä. (Murto 2003, 28.) Viikko-ohjelmaan on merkitty muun muassa ryhmien ajankohdat, yhteisökokoukset ja ruoka-ajat. Päiväjärjestys muodostaa toiminnan rungon ja sen tavoite on antaa asukkaille mahdollisuus mielen sisäiseen jäsentymiseen. (Innamaa ym. 2014, 252).

Yhteisöhoitoon kuuluu työn tekeminen sopivassa suhteessa asiakkaiden voimavaroihin nähden. Työllä on terapeuttisia ja kuntouttavia vaikutuksia. Työn teolla on havaittu olevan myönteinen vaikutus kuntoutumiseen; se muun muassa tarjoaa mahdollisuuden oppia vastuuta ja sosiaalisia taitoja. Yleensä työtehtävät liittyvät arkiaskareisiin tai asioiden järjestelyyn. (Murto 1997, 245). Kuntoutujien ja henkilökunnan työnjako on määritelty tarkasti. Voi sanoa, että asiakkaat hoitavat yhteisöä ja yhteisö hoitaa asiakkaita. (Ikonen 2009.)

Yhteisöhoidon toteuttamiseen on laadittu erilaisia apuvälineitä. Yksi näistä on Sinead Keenan ja Sarah Pagetin (2005, 4-5) laatima terapeuttisen yhteisöhoidon palvelustandardit. Standardeissa korostetaan koko yhteisön välistä vuorovaikutusta sekä kaikkien jäsenten tasavertaista mahdollisuutta vaikuttaa yhteisön toimintaan. Standardit on jaettu viiteen eri osaluokkaan käsittelemänsä aiheen mukaan; fyysinen ympäristö, henkilökunta, liittyminen ja lähteminen, terapeuttinen ympäristö sekä ulkopuoliset suhteet.

### 3.4.2 Kokemuksia yhteisohoidosta

Yhteisohoidon vaikuttavuutta on tutkittu niin työntekijöiden kuin kuntoutujien näkökulmasta. Tutkimuksien mukaan yhteisohoidolla on monia positiivisia vaikutuksia. (Leppänen & Kaipia 2014, 24.) Opinnäytetyössä ”Päihderiippuvaisten toipumiskokemuksia terapeuttisessa yhteisohoidossa”, on tutkittu yhteisohoidon vaikuttavuutta kuntoutujien näkökulmasta (Hänninen & Tuomanen 2015). Tutkimustuloksista käy ilmi vertaistuen olevan oleellinen osa hoitoa. Vertaistuki on opettanut monia luottamaan uudestaan toisiin ihmisiin. Yhteisö on lisäksi opettanut konfliktitilanteissa toimimista ja niiden ratkaisemista. Päiväjärjestyksen merkitys on ymmärretty opeteltaessa arkielämästä selviytymisestä. Hoidon aikana on muun muassa opittu aikatauluttamaan päivä- ja viikkorytmiä, pysymään sovitussa asioissa, sekä asettamaan itselleen realistisia tavoitteita. Oma hyvinvointi, sekä henkinen tasapaino tulivat hoidon edetessä tärkeysjärjestyksessä ensimmäiseksi. Itsensä hyväksyminen ja itsestään välittäminen olivat yhteisohoidon myötä lisääntyneet, mitä voi pitää merkittävänä asiana kuntoutumisen kannalta. (Hänninen & Tuomanen 2015, 34–37.)

Työntekijöiden näkökulmasta yhteisohoidon keskiössä on toiminnallisuuteen tukeminen ja yhdessä tekeminen. Latva-Nikkolan opinnäytetyö (2010) tutki työntekijöiden kokemuksia yhteisohoidosta oikeuspsykiatrisella osastolla. Kuntoutuminen tapahtui Latva-Nikkolan mukaan arkisten asioiden parissa ja ryhmissä toimimisella. Sosiaalisten- ja vuorovaikutustaitojen kehittyminen nähtiin työntekijöiden mukaan tärkeimpänä seikkana. Tasa-arvoa, henkilökohtaista kuntoutussuunnitelmaa, avoimuutta ja sääntöjä on pidetty myös tärkeänä. Lisäksi työntekijät ovat havainneet kuntoutujien hyötyvän vertaistuesta ja sen tuomasta palautteesta. Selkeä viikkorytmi on tuonut turvallisuuden tunnetta ja ennustettavuutta yhteisön sisällä. Kaiken edellä mainitun tuloksena kuntoutujissa tapahtui yhteisohoidon aikana eheytymistä eli kuntoutuja on onnistunut korjaamaan omaa toimintaansa ja näkee kokonaisuuden selkeämmin. (Latva-Nikkola 2010, 25–35.)

### 3.5 Ryhmähoito osana yhteisöhoitoa

Ryhmiä käytetään paljon mielenterveyskuntoutuksessa. Ryhmä antaa kuntoutujalle mahdollisuuden omien kokemusten peilaamiseen. Kun yhteisohoidossa harjoitellaan esimerkiksi sosiaalisia taitoja ja kokemusten jakamista, ryhmähoito keskittyy yhteiseen rajattuun tavoitteeseen, työnjakoon ja jäsenten tuttuuteen. Ryhmän tunnusmerkkejä ovat koko, tarkoitus, rajat,

vuorovaikutus, roolit ja säännöt. Ryhmähoidossa ryhmät ovat pienryhmiä, joilla on hoidollinen tai kuntoutuksellinen tavoite. (Murto 1997, 246.) Ryhmään on hakeuduttu omien tarpeiden tai mielenkiintojen mukaan, jolloin yhteisiin tavoitteisiin on mielekästä sitoutua. Yleensä ihmiset tietävät kuuluvansa johonkin ryhmään ja ryhmän jäsenet merkitsevät toisilleen jotain. Tunne ryhmään kuulumisesta on tärkeää myös kokoontumisen välisellä ajalla. (Niemistö 1998, 16, 29).

Psykiatrisessa hoitotyössä ryhmät voidaan jakaa toiminnallisiin, tukea antaviin ja tehtäväkeskeisiin ryhmiin. Tehtäväkeskeisessä ryhmässä tavoite voi kohdistua arjesta selviämiseen, toiminnallisen ryhmän sisältä voi koostua esimerkiksi luovista menetelmistä kuten maalaamisesta. (Heikkinen-Peltonen, Innamaa & Virta 2010, 112–113.) Ryhmä kokoontuu säännöllisesti muodostaen jatkumon, jossa edelliset tapaamiskerrat luovat pohjaa seuraaville kerroille sisällöltään ja toiminnaltaan. (Niemistö 1998, 29). Ryhmän tulee olla loogisesti etenevä ja johdonmukainen, jolloin yksittäisellä kerralla voi olla erilaisia aiheita. Tarvittaessa voidaan palata edellisten kertojen aihepiiriin esimerkiksi kotitehtävien tai toiminnallisen keskustelun avulla. (Koskisuu 2004, 173–174.)

### 3.5.1 Ryhmän ilmiöt ja ryhmäprosessin vaiheet

Ryhmädynamiikalla tarkoitetaan ryhmän sisäisiä voimia, jotka voivat ryhmän jäsenen kannalta olla hyvin merkittäviä. Ryhmädynamiikka syntyy ryhmän jäsenten välisestä kommunikaatiosta ja vuorovaikutuksesta. Vuorovaikutusta säätelee tieto ryhmän tavoitteesta ja tulevaisuudesta. (Kopakkala 2005, 37–38.) Ryhmän sisällä syntyy erilaisia tahattomia ja tahallisia ilmiöitä, jotka kertovat ryhmän dynamiikasta ja muuttumisesta. Ilmiöt näyttäytyvät jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa, osallistumisessa, ryhmän normeissa ja rooleissa. (Niemistö 1998, 22.) Lisäksi ryhmä käy läpi neljä eri kehitysvaihetta ja lopuksi lopetusvaiheen.

Muodostusvaiheessa ryhmän jäsenet ovat riippuvaisia ohjaajastaan, jolloin jäsenten käytös on muodollista ja varovaista. Jäsenet etsivät omaa paikkaansa ryhmässä ja ensimmäiset ryhmäroolit alkavat muotoutua. Ryhmä selvittää tavoitteitaan ja ilmapiiri on myönteinen. Tämän jälkeen ryhmä käy yleensä läpi kuohuntavaiheen, jolloin konfliktitilanteilta ei vältytä. Sisäistä taistelua voi olla esimerkiksi saatua tehtävää tai ryhmän vetäjää kohtaan. Jäsenet testaavat toisiaan ja ohjaajaa, sekä esittävät rohkeasti omia mielipiteitään. Työhön voi olla vielä vaikeaa päästä käsiksi. Seuraavaksi alkaa sopimisvaihe, jolloin jäsenet alkavat hyväksyä toistensa ja omat roolit. Pelisäännöt selkiytyvät ja ryhmä pyrkii yhteistoimintaan. Vasta tämän jälkeen



voidaan puhua hyvin toimivasta ryhmästä, joka on luova, tuottava ja tehokas. Jäsenet pystyvät työskentelemään rakentavasti ja onnistuvat ratkaisemaan ryhmän sisäiset ongelmat. Tässä vaiheessa ulkopuolisen voi olla vaikeaa päästä ryhmän toimintaan mukaan. Ryhmän kokonaiskestolle on yleensä tiedossa aika lopetuspäivineen. Ryhmätoiminnan lähestyessä loppuun voidaan esimerkiksi arvioida tavoitteisiin pääsyä ja vaihtaa kokemuksia ryhmässä olosta. Lopetusvaiheessa ryhmän toimintatapa ei ole enää suorituskeskeinen. Tunteet ovat usein vahvasti esillä jäsenten hyvästellessä toisensa, jolloin ryhmänohjaajalta vaaditaan taitoa ryhmän lopettamiseen rakentavasti. (Kopakkala 2005, 49–51.)

### 3.5.2 Ryhmänohjaajana toimiminen

Ryhmänohjaajan keskeinen tehtävä on johtaa ryhmän toimintaa tukemalla jäsenten välistä keskinäistä yhteistoimintaa ja oppimista (Niemistö 1998, 67; Kopakkala 2005, 92). Mirja Koukkarin (2003) mukaan ryhmänohjaajaksi kasvaminen on jatkuva prosessi, johon kuuluu kasvu ja kehittyminen oleellisesti. Ryhmänohjaajana toimimien vaatii tekijältään ammattitaitoa ja motivaatiota. Jokaisella ohjaajalla on omat vahvuutensa ja kehittämiskohteensa. Ryhmänohjaajalla tulee olla tietämys ryhmän toiminnasta ja ihmisen psykologisesta kehityksestä, kun kyseessä on mielenterveyskuntoutukseen tähtäävä ryhmä. (Koukkari 2003, 8.) Osaava ryhmäohjaaja luotsaa ryhmänsä kehitysvaiheiden läpi (Kopakkala 2005, 93). Ryhmänohjaajalta vaaditaan lisäksi johdonmukaisuutta, jämäkkyyttä ja kärsivällisyyttä. On hyvä tiedostaa ryhmäohjaajan olevan samanlainen asenteellinen ja tunteva ihminen kuin asiakkaansakin. Nämä piirteet tulisi olla säädeltyjä ja niistä ohjaajan tulisi tuntemuksistaan tietoinen. Tällöin ryhmä voi toimia parhaiten jäseniään varten. Kokemuksen myötä ryhmänohjaaja oppii kestämään ikäviäkin tunteita. Ryhmänohjaajana toimiminen antaa parhaimmillaan paljon iloa, mahdollisuuden itsensä kehittämiseen, sekä työntekijänä, että omissa ihmissuhteissa. (Koukkari 2003, 8.)

### 3.6 Dialogisuus ja avoimen dialogin hoitomalli

Dialogisuus on yhteistyösuhteessa tapahtuvaa vuorovaikutusta asiakkaan ja työntekijän välillä, jolloin keskeisinä elementteinä ovat vastavuoroisuus ja molemminpuolisuus. Dialogi on vastakohta monologille, yksinpuhelulle. Dialogisuuteen kuuluu vastavuoroisuus ja molemminpuolisuus. (Kiviniemi ym. 2007, 83.) Keskeistä on keskustelukumppanin kuunteleminen

ja asioiden pohdinta yhdessä, vaikka näkökulma asiaan olisikin eri. Dialogi mahdollistaa keskustelijoiden tasavertaisuuden, vaikka sosiaalisessa hierarkiassa he olisivat eri tasoilla. (Haarakangas 2008, 27–28.)

Hoitomallina avoin dialogi sisältää seitsemän periaatetta. Ensimmäinen periaate on välitön reagointi avunpyyntöön, joka aloittaa ryhmätyöskentelyn. Verkosto otetaan alusta mukaan hoidon voimavaraksi. Muita avoimen dialogin periaatteita ovat liikkuvuus ja joustavuus, vastuullisuus, jatkuvuus, epävarmuuden sietäminen, sekä dialogi kaikkien hoitoon osallistuvien kesken. Hoidon tärkeä tapahtuma on hoitokokous, johon kutsutaan kuntoutujan lisäksi hänen läheisensä, hoitava työryhmä ja asiaan osallistuneet viranomaiset. Hoitokokouksien tavoite on avoin keskustelu. Hoitokokouksessa pyritään kartoittamaan ja yhdistämään kaikki käytettävissä olevat hoitomuodot. Tavoitteena on myös kuntoutujan ja hänen läheistensä voimavarojen ottaminen käyttöön akuutista kriisistä selviämiseksi. (Alakare & Seikkula 2004.)

#### 4 KUNTOUTUSYKSIKKÖ ELJASKARTANO

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymällä on erilaisia avokuntoutuspalveluita mielenterveyskuntoutujille (Kuntoutus- ja lähipalvelut 2017). Yksi näistä on 10-paikkainen kuntoutusyksikkö Eljaskartano, joka tarjoaa mielenterveyskuntoutujille kodinomaista tuettua asumista eripituisilla kuntoutusjaksoilla. Asukkaat ovat omatoimisia 18 - 65 vuoden ikäisiä miehiä ja naisia, jotka kärsivät eriasteisista mielenterveydenhäiriöistä. Asukkaat tulevat Eljaskartanoon intervalli-, lyhyt- tai pidempiaikaiseksi asukkaaksi. Asumisen kesto määritellään yksilöllisesti. (Pesola 2017.) Eljaskartano noudattaa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän yhteisiä arvoja, joita ovat: vastuullisuus, asiakaslähtöisyys, avoimuus ja luottamus, sekä oikeudenmukaisuus. (Arvokirja. n.d.)

Kuntoutus Eljaskartanossa muodostuu yksilöllisestä kuntoutussuunnitelmasta sekä yhteisö-, ja ryhmähoidosta. Eljaskartanon jokaiselle kuntoutujalle laaditaan yksilöllinen kuntoutussuunnitelma. Kuntoutussuunnitelma tehdään yhdessä asukkaan ja häntä hoitavien tahojen kanssa. Suunnitelmaa tarkistetaan ja päivitetään hoitokokouksissa tarpeen mukaan. (Kyllönen 2017.)

Eljaskartano toimii yhteisönä, jossa vastuuta ja työtehtäviä jaetaan myös kuntoutujille. Arkea rytmittää päiväohjelma, joka koostuu erilaisista ryhmistä (esim. musiikki- ja liikuntaryhmät) ja yhdessä tekemisestä. (Pesola 2017.) Asukkaiden osallistuminen ryhmiin ja talon ulkopuolisiin toimintoihin on keskeinen osa jokapäiväistä elämää (Eljaskartano, 2013). Aamu alkaa yhteisökokouksella, jossa käydään läpi tulevan päivän asiat. Yhteisöhoitoon kuuluu asukkaiden vastuutehtävät, jotka liittyvät yhteisten tilojen siisteyteen, ruoanlaittoon ja ruokahuoltoon. Ohjaajat avustavat tarpeen mukaan arjen toiminnoissa. (Kyllönen 2017.)

Eljaskartanon henkilöstö koostuu osastonhoitajasta, sairaanhoitajasta, vastaavasta ohjaajasta ja kahdesta ohjaajasta. Ohjaajat ovat koulutukseltaan mielenterveyshoitajia tai lähihoitajia, jotka ovat käyneet mielenterveyden erikoistumisopinnot. Kaikkien työntekijöiden työnimike on tutkinnosta riippumatta ohjaaja, joten heidän työnkuva on pääosin yhtenäinen. Henkilökunta on paikalla arkipäivisin klo 8.00–20.00 ja viikonloppuisin klo 11.00–19.00. (Eljaskartano kuntoutuskoti 2013.)

Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa on tärkeää, jotta asukkaat saavat mahdollisimman hyvät puitteet kuntoutumiseen. Eljaskartano tekee yhteistyötä muun muassa perusterveyden-

huollon, edunvalvonnan, Kajaanin Pietarin sosiaali-isännöitsijän, työvoimahallinnon, A-klinikan, Kumppaniksi ry:n ja Kajaanin ryhmätalon kanssa. (Kyllönen 2017.)

## 5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Opinnäytetyön tutkimustehtävät ovat: ”Millainen perehdytysopas tukee uuden työntekijän oppimista ja sopeutumista uuteen työpaikkaantyyöhönsä?” ja ”Mitkä asiat ovat kirjallista perehdyttämismateriaalia tuottaessa tärkeä huomioida?”

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa Eljaskartanolle ajantasainen ja selkeä perehdytysopas. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa perehdytysopas, joka tukee uuden työntekijän sopeutumista ympäristöön ja helpottaa ensimmäisten päivien uusien asioiden omaksumista.

## 6 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ JA TUOTTEISTAMISPROSESSI

Toiminnallisella opinnäytetyöllä tarkoitetaan työelämän kehittämistyötä, joka tavoittelee ammatillisessa kentässä käytännön toiminnan kehittämistä tai ohjeistamista. Toiminnallisella opinnäytetyöllä on siten yleensä toimeksiantaja. Kohderyhmän mukaan toteutustapa voi olla esimerkiksi opas tai tapahtuman suunnittelu. Toiminnallisen opinnäytetyön tulisi aina pohjautua ammattiteorialle ja loppuraportin tulee aina sisältää myös ns. teoreettinen viitekehys. Tutkimusvaihe voi monesti olla lähinnä selvityksen tekemistä, toiminnallinen opinnäytetyö edellyttää tekijältään tutkivaa ja kehittävää otetta. Tutkivan otteen tulee näkyä teoreettisen lähestymistavan perusteltuna valintana, opinnäytetyöprosessissa tehtyjen valintojen ja ratkaisujen perusteluina sekä pohtivana ja kriittisenä omaa työtä kohtaan. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9, 51.)

Sosiaali- ja terveysalan tuote voi olla materiaali-, tai palvelutuote tai niiden yhdistelmä. Telemme tuote on materiaalityö, eli perehdytysopas. Perehdytysoppaamme on tuotteistettu opinnäytetyö, jonka toteutamme Jämsän ja Mannisen (2000) tuotteistamisprosessia noudattaen vaihe vaiheelta.

### 5.1 Tuotteistamisprosessi

Jämsän ja Mannisen mukaan tuotteistamisprosessi voidaan jakaa viiteen eri vaiheeseen (2000, 28). Ensimmäinen vaihe on tunnistaa ongelma tai kehittämistarve, jonka jälkeen tulee ideavaihe. Seuraavaksi luodaan suunnitelma tuotteesta, kehitellään tuotetta eteenpäin ja viimeiseksi tuote viimeistellään. Kerromme lyhyesti mitä eri vaiheet sisältävät ja miten nämä vaiheet toteutuivat prosessissamme.

Yksi tuotteistamisen hyödyistä on edistää sosiaali- ja terveysalan laatuvaatimusten noudattamista. Tuotamme perehdytysoppaan, joka toimii apuvälineenä uuden työntekijän laadukkaassa perehdyttämisessä, vastaten kohderyhmän (uusien työntekijöiden) tarpeita, huomioiden työyksikön erityispiirteet.

## 5.2 Ongelman tunnistaminen ja kehittämistarve

Sosiaali- ja terveyspalvelujen kehittämisessä käytetään organisaatioissa erilaisia menetelmiä laadun kehittämiseen ja mittaamiseen. Esimerkiksi tekemällä selvityksiä ja tutkimuksia, saadaan tietoa palvelujen nykytilanteesta. Analysoinnin myötä havaitaan organisaatioiden ja palvelumuotojen kehittämistarpeista ja epäkohdista. (Jämsä & Manninen 2000, 29.)

Ongelmalähtöisen lähestymistavan tavoitteena on parantaa jo käytössä olevaa palvelua tai tuotetta. Jos palvelun tai tuotteen laatu ei vastaa tarkoitustaan, on sitä kehiteltävä edelleen. Kehittämistarpeen täsmentämisessä on keskeistä selvittää myös ongelman laajuus, eli keitä se koskettaa ja kuinka yleinen se on. (Jämsä & Manninen 2000, 29, 31.)

Tuotteistamisprosessimme on saanut alkunsa Eljaskartanon osastonhoitajan havaitessa perehdytysoppaan olevan puutteellinen ja näin ollen aiheellinen päivittää toimivammaksi. Eljaskartanolla on olemassa oleva tuote eli perehdytysopas, joka tuotteistamisprosessin myötä uusittiin tämän hetken tarpeita vastaavaksi.

## 5.3 Tuotteen ideointi

Ideavaiheessa varmuus kehittämistarpeesta on saatu, mutta päätöstä ratkaisukeinosta ei ole vielä tehty. Ideointivaiheen tarkoitus on löytää paras ratkaisu ajankohtaiseen ongelmaan. Meidän tapauksessamme tämä vaihe oli lyhyt, sillä lähdimme kehittämään olemassa olevaa tuotetta vastaamaan paremmin käyttötarkoitustaan. Ideointivaiheessa aihe voi osoittautua laajemmaksi kuin alun perin on ollut ideana, jolloin aiheen rajaaminen sopiviin mittasuhteisiin on tärkeää. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 18.)

Aina kuitenkin ei ole valmista tuotetta mitä aletaan kehittää, jolloin etsitään ratkaisua erilaisia lähestymis- ja työtapoja käyttäen. Luovan ongelmanratkaisun menetelmiä ovat muun muassa aivoriihi, tuumatalkoot ja ideapankki. Näissä jokaisessa ajatuksena on kerätä mahdollisimman laajasti ideoita ongelman ratkaisemiseksi. Ideointiprosessissa osallistujien erilaisuus on rikkaus. Esimerkiksi yksi herättää kysymyksiä ja ennakoi, toinen tutkii ja analysoi ja yksi tuo kriittistä näkemystä. (Jämsä & Manninen 2000, 37–38.)

Opinnäytetyömme aihe rajautui ideavaiheessa keskeisten käsitteiden (perehdyttäminen, yhteisö- ja ryhmähoito) ympärille. Tässä vaiheessa emme olleet vielä ideoineet yhdessä toimek-

siantajan kanssa. Aloimme kerätä tietoa keskeisistä käsitteistä, sekä pohtimaan tutkimuksen tarkoitusta ja tavoitteita.

#### 5.4 Luonnosteluvaihe

Luonnosteluvaihe käynnistyy, kun on päätetty, millainen tuote aiotaan tehdä. Luonnosteluvaiheessa on tärkeää tuotteen laadun turvaaminen heti alusta alkaen. Laadukas tuote syntyy huomioimalla kokonaiskuva kattavasti, ottaen huomioon eri näkökohdat. Näkökohtia ovat seuraavat: asiasisältö, palvelujen tuottaja, rahoitus, asiantuntijuus, arvot, toimintaympäristö, säädökset ja ohjeet, sidosryhmät ja asiakasprofiili ovat kaikki selvitettävä tuotekehityksen luonnosteluvaiheessa. (Jämsä & Manninen 2000, 43.)

Asiakasprofiilin selvittämisellä tarkoitetaan luonnosteluvaiheessa täsmentyvää suunniteltavan tuotteen hyödynsaajia ja millaisia he ovat palvelun käyttäjinä. Tehokkaimmin tuote palvelee silloin, kun se on suunniteltu ottaen huomioon käyttäjäryhmien kyvyt, tarpeet ja muut ominaisuudet. Hyöty asiakkaille voi tulla välillisesti esimerkiksi hoitohenkilökunnan kautta. (Jämsä & Manninen, 2000, 43–44.) Me teimme perehdytysoppaan palvelemaan Eljaskartanon uusia työntekijöitä, mutta lopullisen hyödyn voi ajatella saavan Eljaskartanon asukkaat.

Luonnosteluvaiheessa tutustutaan varsinaiseen toimintapaikkaan havainnoimalla ympäristöä ja haastatteleamalla osapuolia. Haastattelujen avulla tuotteen asiasisältö selkenee ja aihe rajautuu. Lisäksi on tärkeää tutustua tutkimustietoon aiheesta. Tuotteiden suunnittelu edellyttää perehtymistä viimeisempiin tutkimuksiin, kirjallisuuteen ja hoitokäytäntöihin. Alan ammattilaisilta saa myös hyödyllistä tietoa aiheeseen liittyen. (Jämsä & Manninen, 2000, 47.)

Myös sidosryhmien näkökulmat tulee ottaa alusta alkaen huomioon tuotteen suunnittelussa (Jämsä & Manninen, 2000, 43–44). Eljaskartanon ollessa osa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymää oli tärkeää ottaa huomioon myös kuntayhtymän näkemys ja linjaukset perehdyttämiseen. Käytännössä huomioimme toimeksiantajan toiveiden lisäksi Kainuun soten yhteisiä arvoja, periaatteita ja ohjeita perehdytykseen. Perehdyttämistä ohjaavat myös valtakunnalliset lait, jotka toimivat myös yhtenä ohjenuorana opasta tehdessämme.

Toimeksiantajamme kertoi ensimmäisessä tapaamisessamme, että haluaa oppaasta mahdollisimman selkeän ja tiiviin (Pesola 2017). Tämän pohjalta lähdimme miettimään perehdyttä-



misen teorian tietoon pohjautuen millaiset asiat ovat olennaisia kirjallisessa perehdyttämismateriaalissa.

Luonnostelimme tuotetta Kainuun soten perehdytysuunnitelmaa, työturvallisuuskeskuksen perehdyttämisen tarkistuslistaa (2016) sekä toimeksiantajan toiveita huomioon ottaen. Selvitimme millaiset asiat ovat tärkeitä perehdytyksen alkuvaiheessa ja ajattelimme itsemme uudentyöntekijän rooliin. Luonnosteluvaiheessa oli vielä epäselvää, tuleeko kirjallisesta ja sähköisestä perehdytysoppaasta samanlaisia. Ajatuksenamme oli, että kirjallisesta oppaasta tulisi tiiviimpi kuin sähköisestä perehdytysoppaasta. Tarkoitus oli, että liitämme sähköisen perehdytysoppaan Kainuun soten sisäiseen Kaima järjestelmään.

Muiden lähteiden lisäksi ideoita oppaan sisällöstä saimme omista kokemuksista, sekä perehdytyksestä löydetyn teorian tiedon ja tutkimusten pohjalta. Lisäksi pyysimme suunnitelmaamme esittäessä ideoita opinnäytetyösuunnitelmaseminaarissa opiskelijavertaisilta ja muilta paikalla olleilta opiskelijakavereilta.

Perehdytysoppaan alustavaa sisältö oli:

- Tietopaketti Eljaskartanon toiminnasta, talon arvot, säännöt ja yhteistyökumppanit, puhelinnumerot
- Pelastussuunnitelma, työturvallisuus ja näitä koskevat lait ja asetukset lyhyesti
- Työntekijöiden toimenkuva ja kuntouttava työote
- Työntekijöitä koskevat asiat, kuten palkkaus, lomien, työterveyshuolto, käyttöjärjestelmät
- Asukkaiden vastuut ja oikeudet
- Hyödyllisiä linkkejä sähköiseen oppaaseen ja lyhyt tietopaketti sosiaalietuuksista, joita asukkaat voivat hakea ja linkit sivuille, joista hakemuksia voi täyttää
- Lisäkoulutukset, opiskelijat
- Kuvia Eljaskartanosta

## 5.5 Tuotteen kehittäminen ja viimeistely

Luonnosteluvaiheen jälkeen, on aika aloittaa tuotteen kehittäminen. Ratkaisuvaihtoehto on valittu, periaatteet linjattu, aihe rajattu ja asiantuntijayhteistyötä on hyödynnetty. Tuotteen tekeminen käynnistyy tuotekohtaisilla työmenetelmillä. (Jämsä & Manninen, 2000, 54.)

Perehdytysmateriaali on informaation välittämiseen käytettävä tuote, joten silloin voidaan soveltaa informaation välittämisen periaatteita. Aiheen sisältö muodostuu tosiasioista, jotka kerrotaan mahdollisimman täsmällisesti, ymmärrettävästi ja vastaanottajan tiedontarve huomioiden. Informaatiota sisältävää aineistoa tuottaessa, on pyrittävä eläytymään vastaanottajan asemaan. (Jämsä & Manninen, 2000, 54.)

Painotuotteet, kuten esitteet ovat tavallisimpia informaation välittämisen muotoja. Useimpien esitteiden tavoitteena on informoida tai opastaa lukijaa, jolloin tekstin tyyliksi valitaan asiatyylä. Tekstin tulee olla niin selkeä, että se aukeaa lukijalle heti. Hyvä jäsentely ja otsikoiden muotoilu toimivat selkeyttävinä tekijöinä. Myös tuotteen painoasulla on merkitystä, sillä se on osa painotuotteen oheisviestintää. Tyyli tulee valita yhdessä toimeksiantajan (organisaation) kanssa. (Jämsä & Manninen, 2000, 56–57.)

Opinnäytetyösuunnitelman- ja toimeksiantosopimuksen hyväksymisen jälkeen luonnostelimme tuotteen sisältösuunnitelman eli alustavan pohjan perehdytysoppaalle valmiiksi. Tämän jälkeen sovimme toimeksiantajan kanssa tapaamisen. Perehdytysoppaan sisällön aiheet kerroimme yksityiskohtaisesti, jotta tapaamisella toimeksiantaja sai kokonaiskuvan suunnittelemastamme oppaasta. Tapaamisessa oli toimeksiantajan lisäksi mukana kolme Eljaskartanon työntekijää, joiden kanssa rajasimme ja suunnitelimme tuotteen sisällön. Tapaamisen aikana pääsimme yhteisymmärrykseen tuotteen sisällöstä. Saimme käyttää apuvälineenä vanhaa perehdytysoppasta, josta saimme jonkin verran tietoa Eljaskartanon säännöistä ja työntekijöiden työtehtävistä. Vanha perehdytysopas osoittautui rikkonaiseksi ja se sisälsi osittain päivittämätöntä tai vanhaa tietoa. Tästä saimme vahvistusta sille, että työmme tulee oikeasti tarpeeseen.

Tapaamisen jälkeen aloitimme tuotteen kehittämisen. Jaoimme suunnitellun sisällön aiheet, joista aloimme etsiä tietoa. Tietoa etsimme Kainuun sotien Kaimajärjestelmästä, internetin luotettavista lähteistä (Valvira, Kanta, KVTES) ja ammattiliitoista. Lisäksi etsimme tietoa kirjallisuudesta ja työntekijöitä suullisesti haastattelemalla. Tuotteen laatimista helpottavana tekijänä oli se, että toinen meistä oli tuotteen kehittämissä vaiheissa ohjatusta harjoittelusta Eljaskartanolla. Tuotteen kehittämissä vaiheissa tärkeänä ja myös haastavana tekijänä oli etsiä,

sekä saada ajantasaista tietoa kohdennettuna juuri Eljaskartanossa työskentelyä varten. Tuotetta suunnitellessa oli teorian tiedon avulla tullut selväksi, että haluamme oppaasta kattavan. Kuitenkin toimeksiantajan toive oli pitää opas mahdollisimman tiiviinä, joten oli hyvin tärkeää ja haastavaakin koota vain olennaisimmat asiat oppaaseen.

Jokainen tuote vaatii palautetta ja arviointia. Parhaita keinoja palautteen keräämiseen, ovat koekäyttäjät. Tuotteen koekäyttötilanteiden tulisi olla mahdollisimman todellisia arjen tilanteita. Koekäyttäjiä voivat olla tuotteen tilaajat ja ulkopuoliset käyttäjät. Toimeksiantajan antamaan palautteeseen tulisi suhtautua kriittisesti, sillä heille aihe on tuttu ja he ovat jo tuoneet esille omia näkökulmia tuotteeseen. (Jämsä & Manninen, 2000, 80–81.)

Viimeistelyvaiheen aikana Eljaskartanossa aloitti uusi työntekijä, joten hänestä tuli oppaamme koekäyttäjä. Häneltä saimme palautetta ja tärkeitä kehittämisideoita sisällön järjestystä koskien. Koko prosessin aikana saamaamme palautteeseen olemme suhtautuneet kriittisesti, kuten Jämsä & Manninen, (2000, 80–81) kehotti tekemään. Prosessin alkuvaiheessa korostui, että tuotteen tekijän on kyettävä asettumaan uudentyön tekijän rooliin. Oli tärkeää, että kolle työntekijöille itsestään selvät asiat ja käytännöt päätyvät perehdytysoppaaseen uuden työntekijän tueksi.

Tuotteen viimeistely oli prosessin yksi suurimmista vaiheista. Kehittämävaiheessa teimme ensimmäisen version perehdytysoppaasta, minkä jälkeen annoimme tuotteen luettavaksi toimeksiantajallemme ja Eljaskartanon työntekijöille. Kiinnostus opasta kohtaan työyhteisössä oli kiitettävää. Jokainen työntekijä antoi palautetta ja kehittämisideoita tuotteen sisällöstä. Prosessin vaiheiden aikana saatuja kehittämisideoita pohdimme tarkasti ja kriittisesti.

Valokuvien käyttö oppaassa oli heti alkuvaiheessa mielessä ja halusimme niiden tuovan lisää väriä oppaaseen. Kuvien lisääminen jakoi oppaan lukeneiden työntekijöiden kesken mielipiteitä. Toimeksiantajamme kuitenkin halusi mukaan kuvia, joten otimme itse kuvia Eljaskartanosta. Itse oppaassa kuvat ovat visuaalinen lisä, eikä niiden avulla johdatella mihinkään aiheeseen. Kuvat on sijoitettu oppaassa kohtiin, joissa aihe vaihtuu. Fonttina käytimme Trebuchet M, koko 12. Valokuvien lisäksi oppaassa on tehosteväreinä käytetty kirkkaan vihreää ja turkoosia.

Perehdytysoppaan ollessa lopullista viimeistelyä vaille valmiina lähetimme tuotoksen luettavaksi vertaisillemme ja sovimme ohjaavan opettajan kanssa tapaamisen. Tapaamisessa saimme hyödyllisiä kehittämisideoita ja ohjeita oikeinkirjoituksen tarkastamiseen. Tapaamisen

jälkeen alkoi tuotteen viimeinen viimeistelyvaihe, jonka aikana korjasimme epäkohtia sekä viimeistelimme oppaan ulkoasun.

Perehdytysopas on koottu niin, että se palvelee parhaiten uutta työntekijää. Oppaan järjestys on muotoutunut prosessissa mukana olevien henkilöiden avustuksella, kuten Eljaskartanon henkilökunnan ja ohjaavan opettajan. Lisäksi oppaan järjestys mukailee hyvän perehdytys -oppaan ohjeita (2017, 15–17).

Perehdytysoppaan sisällön voi karkeasti jaettuna ajatella muodostuvan kahdesta osasta. Ensimmäinen osa käsittelee työntekijän työsuhteeseen kuuluvia asioita ja toinen osa käsittelee työskentelyä Eljaskartanossa hoitajan näkökulmasta. Oppaassa lähdetään liikkeelle esittelemällä Kainuun sote työnantajana ja tämän jälkeen esittelemme Eljaskartanon toimintaa. Jokaisesta aihealueesta edeltää lyhyt johdatus aiheeseen.

Uudelle työntekijälle tärkeitä tietoja ovat hänen tulevat työtehtävänsä, joten nämä asiat käydään oppaan alussa pääpiirteissään läpi. Tämä osuus on nimeltään työskentely Eljaskartanossa. Osuus sisältää tietoa hoitajien keskeisestä raportoinnista, potilastietojärjestelmään tapahtuvasta kirjaamisesta, lääkehoidosta sekä tietoa lääkehoidon osaamisesta ja lääkehoidon osallistumiseen tarvittavista luvista.

Jotta työskentely Eljaskartanossa voi alkaa tarvitsee uusi työntekijä käyttäjätunnukset esimerkiksi potilastietojärjestelmää ja e-työpöydälle, jonka kautta hän voi suunnitella työvuoroja ja ilmoittaa ja tarkastaa muita työsuhteeseen kuuluvia asioita. Käyttäjätunnusten jälkeen oppaassa käsitellään työsuhdeasioita, kuten työntekijän työvuorojen seuranta ja poissaoloa, autonomista työvuorosuunnitelmaa, palkkausta ja palkkaukseen liittyviä asioita, esimerkiksi kokemuslisää. Tämän jälkeen opas jatkuu vielä työhyvinvointi -osiolla, joka sisältää tietoa työterveyshuollosta, työnohjauksesta, kehityskeskusteluista ja henkilökuntaetuuksista.

Kun työsuhteeseen ja työnteon aloittamiseen kuuluvat asiat on käyty läpi, siirrytään oppaassa käsittelemään Eljaskartanossa työskentelyä. Kuntoutus osuus Eljaskartanossa pitää sisällään tietoa eri hoitomuodoista, kuten hoitosuhdetyöskentely, tapauskohtainen työryhmätyöskentely, tarpeenmukainen hoitomalli ja yhteisö- ja ryhmähoito. Oppaassa emme käsittele mitään asioita laajasti, vaan asiat on kerrottu tiiviisti ja uudelle työntekijälle on annettu työssä tärkeimpiä aihealueita, joita hän voi opiskella lisää perehdytyksen edetessä ja kehittäessään omaa ammattitaitoa.

Oppaan loppuosa käsittelee asukkaille tarkoitettuja ohjeita ja vastuutehtäviä, sekä Eljaskartanon sääntöjä. Lisäksi lopussa on pieni esittely yhteistyökumppaneista. Yhteistyökumppanit on jaettu kunnan ja kolmannen sektorin yhteistyökumppaneihin. Oppaan viimeisimpänä on käsitelty lyhyesti lainsäädäntöä.

Emme saaneet toimeksiantajalta lupaa julkaista perehdytysopasta Theseuksessa. Tämän vuoksi ”Työskentelyn ensiaskeleet Eljaskartanossa” perehdytysoppaan sisällysluettelo löytyy lopuksi liitteenä (Liite 1). Perehdytysoppaan kirjallinen, sekä sähköinen versio muodostui lopulta samanlaiseksi. Toimeksiantajan toiveesta tallensimme sähköisen version muistitikulle, emmekä Kaima järjestelmään alkuperäisen suunnitelman mukaan.

## 7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimustulokset tulee suhteuttaa tutkimuksen aikana kerättyyn teorian tietoon ja tutkimustehtävään (Hirsjärvi ym. 2009, 263). Opinnäytetyömme tulos on ajantasainen ja kattava perehdytysopas Eljaskartanon uusille työntekijöille ja harjoittelijoille. Tutkimustulokset tulee suhteuttaa tutkimuksen aikana kerättyyn teorian tietoon ja tutkimustehtävään (Hirsjärvi ym. 2009, 263). Tekemämme perehdytysopas vastaa esitettyihin tutkimuskysymyksiin, sillä se tukee uuden työntekijän oppimista ja sopeutumista työhönsä. "Työskentelyn ensiaskeleet Eljaskartanossa" -perehdytysopas antaa laajasti tietoutta Eljaskartanossa edesauttaen turvallista työskentelyä. Kirjallista perehdytysmateriaalia tuottaessa oli tärkeää huomioida esimerkiksi tietojen oikeellisuus ja ajantasaisuus, sekä luottavuus ulkoasuineen.

Tavoitteenamme oli saada kattavasti tietoa perehdytysprosessin etenemisestä, sekä mielen-terveystyössä käytettävistä kuntoutusmenetelmistä perehdytysoppaan tuottamista varten. Tavoitteeseen pääsimme, sillä pystyimme tekemään perehdytysoppaasta mahdollisimman luotettavan ja käyttäjiään palvelevan. Perehdytysopas toimii uusien työntekijöiden apuvälineenä heidän tutustuessaan työskentelyyn Eljaskartanossa.

Perehdytysopas kokonaisuudessaan perustuu perehdytyksen ja mielenterveyskuntoutuksen teorian tietoon ja yksikkökohtaisiin käytänteisiin, huomioiden perehdytykseen liittyvät lakisääteiset asiat. Näin ollen jokainen perehdytysoppaan aihealue ja asia on valittu perustellusti osaksi sisältöä. Opas on paperisessa muodossa, sekä muistitikulla tulevaisuudessa ajankoh- taiseksi tulevien päivitysten tekemistä varten.



## 8 OPINNÄYTETYÖN POHDINTA

Tutkimusten tulosten lisäksi on tärkeää pystyä pohtimaan omaa työtään monipuolisesti eri näkökulmista, esimerkiksi käytettävyyden, eettisyyden ja luotettavuuden näkökulmista. Lisäksi on tärkeää pohtia tutkimuksen merkitystä ja käytettävyyttä osalta. Opiskelijan roolissa tutkimusta toteuttaessa on tärkeää pohtia myös omaa ammatillista kehittymistä, joka on olennainen osa opinnäytetyöprosessia opinnäytetyöprosessin myötä.

### 8.1 Eettisyys

Käsitys hyvästä ja pahasta, oikeasta ja väärästä näkyvät arkisien valintojen lisäksi myös tutkimuksen teossa. Tutkimus on eettisesti hyvä, silloin kun noudatetaan hyviä tieteellisiä käytäntöjä ihmisarvon kunnioittamisen ollessa tutkimuksen lähtökohtana. (Hirsijärvi ym. 2009, 23–25.) Tutkimuksen teossa vastaan tuleviin eettisiin kysymyksiin tulee suhtautua vakavasti, sillä ne ovat jokaisessa tutkimuksessa läsnä.

Käsitys hyvästä ja pahasta, oikeasta ja väärästä näkyvät arkisien valintojen lisäksi myös tutkimuksen teossa. Tutkimus on eettisesti hyvä, silloin kun noudatetaan hyviä tieteellisiä käytäntöjä ihmisarvon kunnioittamisen ollessa tutkimuksen lähtökohtana. (Hirsijärvi ym. 2009, 23–25.)

Tutkimuksen tekijän tulee olla itselleen sekä tekstinsä lukijoilleen rehellinen. Tämä tarkoittaa erityisesti plagiointia, jolloin toisen ajatuksia esitetään ominaan. Hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaista on, että annetaan rehellisesti kunnia hänelle, kenelle se kuuluu. (Soininen 1995, 130–131.) Tuotetta suunnitellessa ja työstäessämme luimme paljon aiempia opinnäytetöitä, joissa oli tuotteena tehty perehdytysopas. Sosiaali- ja terveysalalle tehtyjä perehdytysoppaita ei Theseuksesta montaa löytynyt. Arvelimme tämän johtuvan perehdytysoppaiden sisältämästä yksikkökohtaisesta tiedosta, joita ei haluta saattaa ulkopuolisten luettavaksi. Haimme toisten opinnäytetöistä vinkkejä tuotteeseemme, mutta lopullinen ratkaisu sisällöstä ja sisällön järjestyksestä muodostui työn edetessä ja saatujen kehittämisideoiden kautta.

Toinen tärkeä tutkimuksen etiikkaan liittyvä asia on tulosten esittäminen sellaisina kuin ne ilmenevät. Erityisesti opiskelijoiden mielissä voi olla virheellinen ajatus, ettei heidän tutkimuksellaan olisi mitään merkitystä, joka voi olla riski syyllistyä tulosten kaunisteluun. (Soini-



nen 1995, 131.) Hyvässä tutkimuksessa puutteetkin tuodaan julki. Myös raportoinnin tulee olla asiamukaista ja käytetyt menetelmät tulee selostaa huolellisesti. (Hirsijärvi ym. 2009, 26.) Olemme kuvanneet koko prosessin tarkasti vaihe vaiheelta, joten kaikki käyttämämme menetelmät on nähtävillä.

Tuotteen tekeminen oli yllättävän raskas prosessi. Kehittäminen vaati pitkän ajanjakson prosessin edetessä vaiheesta toiseen. Tuotteen teko eteni mietinnästä työvaiheisiin. Työvaiheiden välillä pidimme taukoja, jotta pystyimme taas näkemään asioita uudella tavalla. Omaan työhön ”sokaistui” välillä. Tällöin oli hyvä, että ulkopuolinen luki ja kommentoi opasta eri näkökulmista. Tuotetta kahdestaan tehdessä työparin tuki oli tärkeää. Joustovaraa annettiin puolin ja toisin, jos luovuus ei kukoistanut.

Tuotteen tekeminen vieraaseen työyksikköön oli haastavaa. Kaikki asiat täytyi selvittää alusta alkaen. Halusimme tuotteesta hyvän ja tavoitteemme oli alusta asti korkealla. Välillä mietimme, riittääkö panostuksemme toimeksiantajalle ja työyhteisölle. Olemme tuotteeseen nyt tyytyväisiä, kuten myös toimeksiantaja. Tekemämme perehdytysopas on nyt ajantasainen ja toivomme työyksikön päivittävän ja kehittävän sitä vuosien aikana.

## 8.2 Luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan tilannetta, jossa selvitetään kuinka luotettavaa ja totuudenmukaista tutkittu tieto on. Arviointia täytyy tehdä aina kun tehdään tutkimuksia, hankitaan uutta tieteellistä tietoa ja hyödynnetään sitä. Laadullisen ja määrällisen tutkimustiedon arviointikriteerit eivät juuri eroa toisistaan. (Kylmä & Juvakka 2007, 127.) Laadullisessa tutkimuksessa perinteisiä luotettavuuden mittareita ei välttämättä pysty täysin hyödyntämään, koska kaikki tutkimukset voivat olla omanlaisia, vaikka aihe olisi sama. Jos mittareita kuitenkin käyttäisi esimerkiksi haastatteluja tehdessä, tutkijan on varmistuttava, että kaikki tutkittavat henkilöt ovat ymmärtäneet kysymykset samalla tavalla, jotta tulosten mittaaminen olisi luotettavaa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta on arvioitava tavalla tai toisella, vaikka mittareita ei käytettäisi. Tällöin korostuu tutkijan kyky raportoida tutkimuksen kulkua tarkasti ja totuuden mukaisesti niin, että toinen tutkija tietää miksi tiettyihin valintoihin tutkimuksessa on päädytty. (Hirsijärvi, Remes & Juvakka 2007, 226–228.) Laadulliseen tutkimukseen on omat yleiset kriteerit, jotka ovat Kylmän ja Juvakan (2007,127) mukaan: uskottavuus, vahvistettavuus, reflektiivisyys ja siirrettävyys.

Olemme panostaneet tuotteessa luotettavuuteen. Tuotetta tehdessämme käytimme kirja- ja internetlähteitä harkitusti, perehtyen tiedon alkuperään ja luotettavuuteen. Tietojen ajantasaisuuden olemme varmistaneet valitsemalla lähteitä, jotka ovat tiedoista viimeisimpiä. Olemme käyttäneet Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän tietoja, jotka ovat räätälöity valmiiksi palvelemaan Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä työskenteleviä. Lisäksi tuotteelle on tehty monivaiheinen tarkastus, koska tuote on ollut luettavana toimeksiantajalla ja Eljaskartanon henkilökunnalla, ohjaavalla opettajalla ja vertaisilla. Tiedon oikeellisuutta vahvistaa toisen tekijän ohjattu harjoittelu Eljaskartanolla. Suullisen ja kirjallisen tiedon antamisessa voi aina jäädä joitakin asioita sanomatta tai tieto voidaan ymmärtää väärin. Työssämme tiedoille on saatu omakohtaista varmistusta harjoittelun kautta.

Uskottavuudella tarkoitetaan tutkimuksen ja sen tulosten oikeaksi todentamista ja sitä, että tutkijan ja tutkittavien henkilöiden käsitykset kohtaavat. Yksi tapa parantaa tutkimuksen uskottavuutta on, että tutkija keskustelee samaa aihetta tutkivan henkilön kanssa, perehtyy aiheeseen ja työstää työtä huolella. Tutkijan on hyvä pitää päiväkirjaa tutkimuksen aikana ja tuoda esille kokemuksia ja pohtia tehtyjä valintoja. (Kylmä & Juvakka 2007,128.) Perehdytysopasta tehdessä käytimme luotettavia ja ajantasaisia lähteitä ja lisäksi työemme oli useasti työntekijöiden ja toimeksiantajan luettavana. Kävimme prosessin aikana keskustelua siitä, millaisia asioita toimeksiantaja perehdytysoppaaseen haluaa. Toteutimme oppaan ensisijaisesti toimeksiantajaa kuunnellen. Saimme toimeksiantajalta reunaehdoiksi, että oppaan on oltava selkeä, helposti luettava ja ajantasainen. Yhteistyö sujui hyvin ja ymmärsimme mitä toimeksiantaja oppaalta haluaa.

Vahvistettavuus liittyy tutkimusprosessiin ja tässä tutkimuksessa etenemisestä pidetään kirjaa. Laadullisessa tutkimuksessa ei välttämättä ole tarkkaa suunnitelmaa tai suunnitelma muokkautuu tutkimuksen aikana ja siksi on tärkeää, että tutkija kirjaa mitä tekee ja miksi on päätynyt johtopäätöksiin. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Tuotteelle tehty suunnitelma muuttui alkuperäisestä suunnitelmasta vain vähän. Pääpiirteet suunnitelmassa pysyi koko tuotteen teon ajan samanlaisina. Perehdytysoppaan sisällön suunnitelmasta karsimme aiheita, mutta lisäyksiä emme juuri tehneet työn aikana. Sisällön järjestys vaihtui useampaan kertaan. Myös käsiteltäviä aiheita selkeytettiin tai tarkennettiin työn edetessä, sekä vielä saatujen palautteiden jälkeen.

Refleksiivisyys tarkoittaa, että tutkija on tietoinen omista kyvyistään tutkimuksen tekijänä. Tutkijan on osattava arvioida, kuinka hän toimii prosessin aikana ja miten hän sen raportoi

(Kylmä & Juvakka 2007, 129). Tuotteistamisprosessin aikana jaoimme perehdytysoppaan aiheita oman mielenkiinnon ja kykyjen mukaan. Aiheiden jakamisessa ei kuitenkaan aina ollut perusteena mielenkiinto. Jaoimme aiheita myös niiden vaativuustason mukaan, jotta aiheiden haastavuus oli tasapuolista. Kuvailimme opinnäytetyön etenemisen tarkasti vaihe vaiheelta, joten kaikki käyttämämme menetelmät ja työvaiheet ovat selkeästi esillä työssämme.

Siirrettävyydellä tarkoitetaan, että tutkijan on annettava riittävän kattavaa tietoa tutkimuksesta, jotta tutkimus voi olla hyödynnettävissä muissa vastaavanlaisissa tutkimuksissa (Kylmä & Juvakka 2007, 129). Tuotteemme on tehty Kainuun sotien perehdytysuunnitelmaa mukailleen. Tekemämme opas on pieniä muutoksia tehden siirrettävissä toiseen Kainuun sotien työyksikköön. Perehdytysopas käsittelee laajasti työsuhteeseen kuuluvia asioita, jotka pätevät koko Kainuun sotien alueella. Muutettavia asioita oppaan siirtyessä toiseen työyksikköön olisivat yksikkökohtaiset hoitajien työtehtävät, sekä kuntoutujia koskevat ohjeet ja säännöt.

### 8.3 Ammatillinen kehittyminen

Opinnäytetyöprosessin edetessä sairaanhoitajan ammatillinen osaamisemme syventyi. Sairaanhoitajakoulutuksen tutkintokohtainen osaaminen sisältää yhdeksän erilaista osaamisaluetta, jotka on jaoteltu pienempiin osaamistavoitteisiin (Opinto-opas. Sairaanhoitajakoulutus. N.d). Näitä sairaanhoitajakoulutuksen osaamistavoitteita eli kompetensseja perehdytysoppaan tuottaminen opinnäytetyönä tuki laajasti.

Jo opinnäytetyön aihetta valitessa ja rajatessa harjoittelimme päätöksenteko-osaamista. Päätöksenteko jatkui koko prosessin ajan, joten loppu vaiheessa huomasimme pystyvämme perustelemaan kaikki työtämme koskevat päätökset. Olemme kuitenkin koko prosessin ajan ottaneet kehitys- ja korjausehdotuksia vastaan, joista suurin osa on myös huomioitu valmiissa tuotteessa. Toimeksiantajan, työyhteisön, ohjaavan opettajan ja vertaisten palaute oli erittäin hyödyllistä, sillä tärkein tavoitteemme oli tehdä perehdytysoppaasta mahdollisimman hyvä toimeksiantajaa ja ennen kaikkea Eljaskartanon uusia työntekijöitä ajatellen.

Hoitotyön eettisyys ja erityisesti ammatillisuus kehittyi. Opimme pitkäkestoista työparityöskentelyä tehdessämme opinnäytetyötä kahdestaan. Löysimme nopeasti yhteisen tavan työskennellä molempien vahvuuksia hyödyntäen. Työparin tuki oli ensiarvoisen tärkeää koko prosessin ajan. Tämän lisäksi myös henkilökohtainen ammatti-identiteetti vahvistui opintojen ja opinnäytetyön edetessä.

Eettinen osaaminen korostui tutkimuseettisiä asioita pohtiessamme. Eettiseen osaamiseen kuuluu esimerkiksi vastuun kantaminen omasta toiminnasta ja sen seurauksista. Saimme esimerkiksi paljon oleellista tietoa toimeksiantajalta suullisesti, jonka olemme siirtäneet muokkaamattomana perehdytysoppaaseen.

Opinnäytetyöprosessi kehitti tiedonhankintataitojamme ja tiedon kriittistä arviointia etsiesämme luotettavia lähteitä työhömmä. Erityisesti kansainvälisten lähteiden etsiminen ja arviointi oli haastavaa. Erilaisia tutkimuksia perehdyttämisestä löytyi englannin kielellä huomattavasti enemmän verrattuna kotimaan tietokantoihin. Näin ollen olisimme voineet hyödyntää huomattavasti enemmänkin kansainvälisiä tietokantoja, jolloin olisimme saaneet vielä laajemmin tietoa perehdyttämisestä.

Perehdytysopasta koskeva sisältö määräytyi perehdytyksestä ja mielenterveyskuntoutuksesta löytämistämme näyttöön perustuvasta tiedosta. Uuden työntekijän perehdyttäminen vaikuttaa potilasturvallisuuteen ja työn laatuun, joten osaamistavoitteista myös sosiaali- ja terveyspalvelujen laatu ja turvallisuus ovat näkyneet työssämme. Tietosuoja asia nousi esille pohtiessamme yhdessä toimeksiantajan kanssa opinnäytetyön julkaisemista Theseus – sivustolla.

Opas ei sinällään sisällä salassa pidettäviä asioita, mutta kertoo kuitenkin melko yksityiskohtaisesti työskentelystä Eljaskartanossa. Näin ollen itse opasta ei tulla julkaisemaan Theseus -sivustolla.

Tehdessämme toimeksiantajan ja koko työyhteisön kanssa yhteistyötä, loimme työelämäyhteyksiä ja harjaannutimme vuorovaikutustaitoja. Lisäksi perehdyimme Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioon, jotta ymmärsimme mikä on Eljaskartanon rooli kyseisessä organisaatiossa. Organisaation lisäksi verkosto-osaamisemme kasvoi tutustuessamme Eljaskartanon yhteistyökumppaneihin.

Tuottaessamme konkreettisen perehdytysoppaan, meillä oli mahdollisuus innovatiiviseen ja luovaan työskentelyyn. Toimeksiantaja ei antanut toteutuksen suhteen tarkkoja kriteerejä, mutta päädyimme kuitenkin tekemään hyvin perinteisen paperisen perehdytysoppaan. Oppaan ulkoasua pidimme tärkeänä ja kiinnitimme erityisesti huomiota värimaailmaan ja kuvien selkeyteen. Innovatiivisuus näkyi haluna luoda jotain uutta ja "omannäköistä", huomioiden toimeksiantajan toiveet ja teoriaperustan.

Pyrimme prosessin aikana luovaan ongelmanratkaisuun käyttäen ajankohtaista olemassa olevaa tietoa taloudellisesti ja asiakaslähtöisesti. Samalla ohjaus- ja opetusosaamisen osaamistavoite kehittyi, sillä perehdytysopas on yksi opetusmenetelmä uudelle työntekijälle. Opetus-

materiaalia tuottaessa tuli ajatella ennen kaikkea lukijaa, joten helppolukuisuuteen oli tärkeä panostaa.

Omaa työtämme kriittisesti ajatellen joitakin asioita tekisimme toisin. Prosessin alussa aihetta rajatessa miettisimme näkökulman tarkemmin. Perehdytys kokonaisuudessaan oli hieman laaja. Olisimme voineet keskittyä tutkimaan koko perehdytysprosessin sijasta uuden työntekijän ensimmäisiä työpäiviä eli perehdytysprosessin alkua. Perehdytysoppaan tarkoitus on juurikin helpottaa ensimmäisten päivien kuormitusta. Tuottamamme opas on hyvin teoriapohjainen. Esimerkiksi mielenterveyteen liittyvän teorian tiedon olisimme voineet soveltaa käytännönläheisemmäksi kertomalla enemmänkin, miten eri menetelmät näkyvät Eljaskartanossa käytännössä. Lisäksi oppaan ollessa pitkä, luettavuutta olisi voinut helpottaa erilaisia kuvioita tai käsitekarttoja hyödyntämällä.

Pidimme uuden työntekijän perehdytystä tärkeänä jo aihetta valitessamme. Nyt kun tietoa on perehdytyksestä laajasti, pidämme sitä entistäkin tärkeämpänä. Opinnäytetyön teko oli oppimisprosessi matkalla kohti työelämää ja asiantuntijuutta. Jokainen vaihe oli tärkeä ja opettavainen. Jatkotutkimusaiheina ehdotamme perehdyttämisen tarkistuslistan tekemistä perehdyttämisen tueksi, sekä oppaan päivittämistä sähköiseen muotoon hyödyntäen internet - linkityksiä lisätiedon etsimisen helpottamiseksi.

## LÄHTEET

Alakare, B. & Seikkula, J. 2004. Avoin dialogi: vaihtoehtoinen näkökulma psykiatrisessa hoitojärjestelmässä. Katsaus. Duodecim [verkköjulkaisu]. Viitattu 4.3.2018.

<http://www.terveyskirjasto.fi/xmedia/duo/duo94071.pdf>

Arvokirja.

n.d. Kainuun sosiaali - ja terveydenhuollon kuntayhtymä. [Moniste]

Asiantuntijuus. Opinnäytetyöpakki. n.d. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Viitattu 26.7.2017.

<http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Perustutkinnon-opinnayte/Koulutus/Asiantuntijuus>

Eljaskartano kuntoutuskoti.

2013. [Esite]

Friedman M. Cooper A. Click, E. & Fitzpatrick, J. 2011. Specialized new graduate RN critical care orientation: retention and financial impact. Nursing Economics. Vol 29, nro 1. Viitattu 11.12.2017. <https://www.nursingconomics.net/ce/2015/article3104162170.pdf>

Haarakangas, K. 2008. Parantava puhe. Magentum.

Halme, T. 2015. Uuden hoitotyöntekijän kokemuksia saamastaan perehdytyksestä poliklinikalla. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 28.8.2017

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015052710537>

Hannukainen, H.& Karppinen, T. 2007. ”Rankka oli alaku” Sijaisina toimivien sairaanhoitajien kokemuksia perehdyttämisestä. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 8.9.2017. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201101251726>

Haarakangas, K. 2008. Parantava puhe. Magentum.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu. Otavan kirjapaino oy.

Huotari, M., Kallunki, A-R & Kinnunen, T. 2007. ”Aina pienikin tiedon murunen on paikallaan” Sairaanhoitajien kokemuksia perehdyttämisestä. Opinnäytetyö. Viitattu 8.9.2017. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201101271778>

Hyvä perehdytys- opas. 2007. Lahden ammattikorkeakoulu. Lahti. Esa Print oy. Viitattu 9.6.2017 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-827-046-4>

Hänninen, R. & Tuomanen T. 2015. ”Nyt se elämä vasta alkaa – päihderiippuvaisten toipumiskokemuksia terapeuttisessa yhteisöhoidossa”. Opinnäytetyö. Viitattu 10.9.2017 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201504265037>

Innanmaa, M., Heikkinen-Peltonen R. & Virta M. 2014. Mieli ja terveys. Porvoo. Bookwell Oy

Isohanni, M. 1986. Työ- ja hoitoyhteisö. Helsinki: WSOY

Jämsä, K. & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Vantaa. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Järvikoski, A. & Härkäpää K. 2011. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki. WSOYpro Oy.

Kainuun Sote. Kuntoutus ja lähipalvelut. 2017. Viitattu 7.6.2017

<https://sote.kainuu.fi/kuntoutus-lahipalvelut>.

Keenan, S. & Paget, S. 2005. Service standards for Therapeutic Communities. 5th edition.

London: The Royal College of Psychiatrists' Research Unit. Viitattu 8.3.2017.

<https://www.rcpsych.ac.uk/pdf/CYP%20Standards%202nd%20Edition%20Completed.pdf>

Kaupias, P., & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOY

Kassara, H., Paloposki, S., Holmia, S., Murtonen, I., Lipponen, V., Ketola, M-L. & Hietanen, H. 2005. Hoitotyön osaaminen. Helsinki: WSOY

Kiviniemi, L, Läksy, M-L., Matinlauri, T., Nevalainen, K., Ruotsalainen, K., Seppänen, U-M. & Vuokila-Oikkonen, P. 2007. Minä mielenterveystyön tekijänä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kjelin, E., & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.



- Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi – ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki. Edita.
- Koskisuus, J. 2004. Eri teitä perille – Mitä mielenterveyskuntoutus on? Helsinki. Edita Prima Oy.
- Koskisuus, J. 2003. Oman elämänsä puolesta. Mielenterveyskuntoutujan työkirja. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Koukkari, M. 2003. Ryhmähoidon perusteet – ryhmäohjaajana päihdehuollossa. Sosiaalisairaala. Koulutusmateriaalia. Viitattu 11.9.2017.  
<http://www.sosiaalisairaala.fi/koulutusmateriaalia/ryhmanohjaus.pdf>
- Kyllönen, S. Sairaanhoidtaja. Haastattelu 28.6.2017.
- Kylmä, J., & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki. Edita Prima Oy.
- L 2001/55. Työsopimuslaki. KAMK Finna. <https://kamk.finna.fi/-tietokanta-suomenlaki>
- L 2002/738. Työturvallisuuslaki. Suomenlaki. <https://kamk.finna.fi/-tietokanta-suomenlaki>
- Lahti, T. 2007. Sairaanhoidtajien työhön perehdyttäminen. Tampereen yliopisto. Pro gradu-tutkielma. Viitattu 1.9.2017 <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-16968>
- Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus. Alfabox Oy.

Maunula V., & Valli, O. 2012. Sairaanhoidajan perehdyttäminen hoitotyöhön. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.12.2017.

Mielenterveyspalvelut. 2017. Mielenterveysliitto. Viitattu 29.6.2017.  
<http://www.mielenterveysseura.fi/fi/tukea-ja-apua/apua-mielenterveyden-ongelmiin/mielenterveyspalvelut>

Niemistö, R. 1998. Ryhmän luovuus ja kehityshehdot. Tampere. Tammer-paino.

Opinto-opas. Sairaanhoidajakoulutus. N.d. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Viitattu 30.4.2018.  
<http://opinto-opas.kamk.fi/index.php/fi/68146/fi/68088>

Opinnäyte- ja tutkimustyöt. n.d. Kainuun Sote. Viitattu 4.7.2017  
<https://sote.kainuu.fi/opinnayte-ja-tutkimustyot>

Penttinen, A & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus- ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Painojussit Oy. Viitattu 11.6.2017 [http://www.jytyliitto.fi-jyty-materiaalipankki-Työhön\\_perehdyttäminen\\_ja\\_opastus-ennakoivaa\\_työsuojelua](http://www.jytyliitto.fi-jyty-materiaalipankki-Työhön_perehdyttäminen_ja_opastus-ennakoivaa_työsuojelua).

Pesola, T. Osastonhoitaja. Haastattelu 3.3.2017.

Perehdyttämissuunnitelma. 2017. Kainuun sote. [Lomake]

Potilasturvallisuusopas. 2011. Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. Tampere. Tampereen yliopistopaino oy. Viitattu 11.9.2017 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201205085259>

Punkanen, T. 2001 Mielenterveystyö ammattina. Helsinki: Tammi.

Rissanen, A. 2003. Kannattaako kuntoutus? Yhteenveto kuntoutuksen vaikuttavuuden arvioinnissa. Saarijärvi. Stakes.

Sairaanhoitaja- ja terveydenhoitaja. Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto. n.d. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Viitattu 26.7.2017.

<https://www.kamk.fi/fi/Opiskelijalle/Opetustarjonta/Sairaanhoitaja-ja-terveydenhoitaja/OPS2013/Sairaanhoitaja>

Soininen, M. 1995. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turku. Painosalama Oy.

Suorsa, K. 2007. Työntekijän perehdyttäminen mentoroinnin avulla- perehdytysuunnitelma lomake Kainuun maakunta- kuntayhtymälle. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 7.9.2017 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201102072070>

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Vammala. kustannusosakeyhtiö Tammi.

Toimeksiantosopimus. n.d. Opinnäytetyöpakki. Kamk. Viitattu 4.7.2017

<http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Perustutkinnon-opinnayte/Tyoelamayhteistyö/Tekijanoikeus>

Toivio, T. & Nordling E. 2013. Mielen terveyden psykologia. Porvoo. Bookwell Oy.

Työturvallisuuskeskus. 10 korjattu painos. 2016. Työhyvinvointi, toiminta työpaikalla, vastuut ja velvoitteet, työhön perehdyttäminen ja työnopastus. Perehdyttämisen tarkistuslista. Viitattu 7.9.2017 <https://ttk.fi/>

Yhteisöhoito. Päihdelinkki. 2017. Viitattu 30.6.2017  
<https://www.paihdelinkki.fi/fi/tietopankki/tietoiskut/paihde-tyon-menetelmat-ja-koulutus/yhteisohoito>

Väisänen, L., Niemelä, M. & Suua, P. 2009. Sanat työssä. Vuorovaikutus ammattitaitona. Helsinki: Kirjapaja.

Weckman, N & Puikko, S. 2015. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä Kokkolan Terveyskeskuksessa. Centria Ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 28.8.2017  
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015121621055>

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki. Helsingin kamari Oy.

## LIITTEET

Liite 1 ”Työskentelyn ensiaskeleet Eljaskartanossa” -perehdytysoppaan sisällysluettelo

## SISÄLLYS

<b>KAINUUN SOTE TYÖNANTAJANA .....</b>	<b>4</b>
<b>KUNTOUTUSKOTI ELJASKARTANO.....</b>	<b>6</b>
<b>TYÖSKENTELY ELJASKARTANOSSA.....</b>	<b>7</b>
OHJAAJIEN TYÖTEHTÄVÄT.....	7
RAPORTOINTI .....	8
KIRJAAMINEN POTILASTIETOJÄRJESTELMÄÄN .....	8
LÄÄKEHOITO .....	9
LÄÄKEHOIDON OSAAMINEN .....	9
LABORATORIOTUTKIMUKSET .....	10
LÄÄKÄRIN PALVELUT .....	11
OPISKELIJOIDEN OHJAUS.....	11
<b>KÄYTTÄJÄTUNNUKSET .....</b>	<b>12</b>
SALASSAPITO .....	12
POTILASTIETOJÄRJESTELMÄ LIFECARE.....	12
SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON AMMATTIKORTTI .....	13
<b>TYÖSUHDEASIAKSET .....</b>	<b>14</b>
TYÖVUOROJEN SEURANTA .....	14
AUTONOMINEN TYÖVUOROSUUNNITELMA .....	15
POISSAOLOT.....	15
PALKANMAKSU .....	15
KOKEMUSLISÄ .....	16
<b>TYÖHYVINVOINTI .....</b>	<b>17</b>
TYÖTERVEYSHUOLTO .....	17
KEHITYSKESKUSTELUT .....	17
TYÖNOHJAUS .....	17
HENKILÖKUNTAETUUDET JA TYKY-ONLINE.....	18
<b>TYÖSUOJELU .....</b>	<b>19</b>
LUOTTAMUSMIES .....	19
TYÖSUOJELUPÄÄLLIKÖ- JA VALTUUTETTU .....	19
<b>TURVALLISUUS .....</b>	<b>20</b>
PELASTUSSUUNNITELMA.....	20
TURVARANNEKKEET .....	20
HAIPRO.....	20

<b>HOIDON SUUNNITTELU JA ARVIOINTI.....</b>	<b>22</b>
HOITO- JA PALVELUSUUNNITELMA.....	22
RAI- ARVIOINTI.....	22
<b>KUNTOUTUS ELJASKARTANOSSA .....</b>	<b>24</b>
HOITOSUHDETYÖSKENTELY .....	24
OMAHOITAJANA TYÖSKENTELY.....	24
TAPAUSKOHTAINEN TYÖRYHMÄTYÖSKENTELY .....	25
AVOIN DIALOGI .....	25
HOITOKOKOUKSET .....	26
TARPEENMUKAINEN HOITOMALLI .....	26
INTERVALLIJAKSOT.....	27
KOTIKUNTOUTUS .....	27
<b>YHTEISÖ- JA RYHMÄHOITO .....</b>	<b>28</b>
<b>ASUKKAIDEN OHJEET JA VASTUUT .....</b>	<b>29</b>
VIIKKO-OHJELMA .....	29
ELJASKARTANON SÄÄNNÖT .....	30
POTILASASIAMIES KUNTOUTUJAN TUKENA .....	31
<b>ELJASKARTANON YHTEISTYÖKUMPPANIT.....</b>	<b>32</b>
JULKINEN SEKTORI .....	32
YKSITYISET- JA KOLMANNEN SEKTORIN YHTEISTYÖKUMPPANIT .....	34
<b>PEREHDYTYKSEN KESKEISIMMÄT LAIT .....</b>	<b>37</b>
MIELENTERVEYSLAKI .....	37
LAKI POTILAAN ASEMASTA JA OIKEUKSISTA .....	37