

The Diak logo consists of the word "Diak" in a bold, pink, sans-serif font. The letter "i" has a small crossbar, and the letter "k" has a distinctive shape with a small crossbar. The background of the page features a large, abstract graphic of overlapping pink and white curved shapes.

Jenna Halme
Pinja Reinikkala
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Sairaanhoitaja (AMK)
Opinnäytetyö, 2019

PEREHDYTYSKANSIO PERHETUKIKESKUS PÄIVÄPERHON KOHTAAMISPAIKALLE

TIIVISTELMÄ

Jenna Halme, Pinja Reinikkala
Perehdytyskansio perhetukikeskus Päiväperhon kohtaamispaikalle
Sivut 28
Huhtikuu, 2019
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto
Sairaanhoitaja (AMK)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä perehdytyskansio Tampereen kaupungin perhetukikeskus Päiväperhon kohtaamispaikan uusille työntekijöille ja opiskelijoille. Perehdyttäminen lisää henkilökunnan osaamista, vähentää työstä poissaoloja sekä tukee työssä jaksamista. Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia selkeä apuväline perehdytyksen tueksi. Toimeksiantajalla oli suuri tarve perehdytyskansiolle, koska sellaista ei vielä yksikössä ollut. Opinnäytetyö oli työelämälähtöinen.

Perehdytyskansion lisäksi opinnäytetyöhön kuuluu raporttiosuus, jossa on kuvattu perehdytyksen sisältöä, prosessia sekä vaikuttavuutta työntekijän ja opiskelijan näkökulmasta. Lähdeaineistona on käytetty aiheeseen liittyvään kirjallista materiaalia sekä perehdytystä ohjaavaa lainsäädäntöä.

Perehdytyskansioon on koottu oleelliset tiedot ja sen on tarkoitus olla tiivis sekä selkeä kokonaisuus. Perehdytyskansion toivottiin olevan muunneltavissa tarpeen mukaan, joten toimeksiantaja on saanut sen myös sähköisenä versiona. Varsinaista perehdytyskansiota ei voitu liittää opinnäytetyöhön, koska se sisältää vain toimeksiantajaorganisaation omaan käyttöön tarkoitettua ja salaista tietoa.

Avainsanat: Perehdytys, Perehdytyskansio, Päiväperho

ABSTRACT

Jenna Halme, Pinja Reinikkala
Orientation folder for Päiväperho family support centre
Pages 28
April, 2019
Diaconia University of Applied Sciences
Bachelor's Degree Programme in Health Care
Registered Nurse

The purpose of this thesis was to make an orientation folder for new employees and students of Päiväperho family support centre. Orientation increases employee skills, reduces absence and helps employees to cope with workload. Target of this thesis was to create a clear tool to support the orientation process. The commissioner had a great need for an orientation folder because they did not have one before.

In addition to the orientation folder this thesis contains a reporting section which describes content and process of the orientation and how employees and employer benefit from orientation. Orientation-related literature and guiding legislation have been used as references.

All relevant important information was included in the orientation folder and its purpose was to be a compact and clear document. It was hoped to be customizable as needed so the commissioner has also received it in electronic format. The actual orientation folder has not been included as an appendix to this thesis because it contains confidential information intended only for internal use of the commissioner.

Key words: Orientation, Orientation folder, Päiväperho

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 PEREHDYTYS JA PEREHDYTTÄMINEN	6
2.1 Perehdytyksen keskeiset käsitteet	6
2.2 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö	7
2.3 Perehdyttämisen merkitys uuden työntekijän näkökulmasta	7
2.4 Perehdyttämisen merkitys opiskelijalle ohjatussa harjoittelussa	10
2.6 Perehdytysprosessi	10
3 PERHETUKIKESKUS PÄIVÄPERHO YHTEISTYÖKUMPPANINA	15
3.1 Perhetukikeskus Päiväperho	15
3.2 Ammatillinen vuorovaikutus kohtaamispaikalla	16
3.3 Opioidikorvaushoidon toteuttaminen kohtaamispaikalla	18
4 PEREHDYTYSKANSION LAADINTA PÄIVÄPERHON KOHTAAMISPAIKALLE	21
4.1 Suunnittelu ja toteutus	21
4.2 Palaute	22
5 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	23
5.1 Pohdinta	23
5.2 Toiminnan eettisyys ja luotettavuus	24
LÄHTEET	26

1 JOHDANTO

Perehdyttäminen merkitsee kaikkia toimenpiteitä, joiden avulla perehdytettävä oppii tunnistamaan työpaikan toimintaperiaatteet ja ymmärtää omaan työnkuvaan liittyvät odotukset ja siihen sisältyvät tehtävät. Perehdyttäminen lisää henkilökunnan osaamista, vähentää työstä poissaoloja sekä tukee työssä jaksamista. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2–5.)

Opinnäytetyömme on toimeksianto, ja sen tuloksena syntyi perehdytyskansio Tampereen kaupungin Perhetukikeskus Päiväperhon kohtaamispaikalle. Tavoitteena oli laatia selkeä apuväline perehdytyksen tueksi. Perehdytyskansion tarkoitus on jatkossa olla muokattavissa kohtaamispaikan tarpeiden mukaan. Tuottamamme perehdytyskansion avulla uusi työntekijä tai opiskelija pystyy tutustumaan Päiväperhon toimintaan itsenäisesti ennen työn tai harjoittelun alkamista. Kansio on kohdistettu kohtaamispaikalle, mutta sen avulla perehdytettävä saa tietoa myös koko talon toiminnasta. Toimeksiantajalla oli suuri tarve perehdytyskansiolle, koska sellaista ei vielä yksikössä ollut. Opinnäytetyö on työelämälähtöinen.

Työskentelemme molemmat hoitoalalla päihdeasiakkaiden parissa ja alusta asti oli selvää, että opinnäytetyömme kohdistuu päihdepuolen yksikköön. Perehdytyskansion luomisen myötä saimme pysähtyä pohtimaan, mitä uudet työntekijät ja harjoitteluun tulevat opiskelijat pitävät relevanttina tietona uudesta työpaikasta. Perehdytys on aiheena tärkeä ja sitä pitäisi tehdä enemmän näkyväksi hoitoalan yksiköissä. Peltokoski (2016) on tutkinut sairaanhoitajien tyytyväisyyttä perehdytykseen ja tutkimuksen tuloksena esille nousi tyytymättömyys perehdytyksen laatuun. Tämän työn avulla haluamme edesauttaa perehdytyksen laadun parantamista tulevaisuudessa eri työyksiköissä.

Opinnäytetyössä käsittelemme perehdytyksen sisältöä, prosessia sekä vaikuttavuutta työntekijän ja opiskelijan näkökulmasta. Heistä käytetään termiä ”perehdytettävä” tai ”uusi työntekijä”. Työssä keskeisiä käsitteitä ovat perehdytys ja perehdyttäminen. Lähdemme liikkeelle perehdytyksen ja perehdyttämisen käsitteistä, jonka jälkeen perustelemme perehdyttämisen merkitystä lainsäädännön näkökulmasta. Tämän jälkeen avaamme perehdytyksen merkitystä työntekijän ja opiskelijan näkökulmasta. Sen jälkeen kerromme perehdytyksen prosessista ja viiden askeleen mallista perehdyttämisessä. Koska perehdytyskansio kohdistuu Päiväperhon kohtaamispaikalle, avaamme työssä kohtaamisen merkityksestä hoitotyössä. Kohtaamispaikalla toteutetaan kohtaamistyön lisäksi opioidikorvaushoitoa, joten tuomme työssämme esille teoretietoa opioidikorvaushoidosta ja sivuamme sen vaikutuksista sikiöön.

2 PEREHDYTYKSEN JA PEREHDYTTÄMINEN

2.1 Perehdytyksen keskeiset käsitteet

Perehdytys on osa uuden työntekijän tai opiskelijan ohjausta ja sen tavoitteena on auttaa uutta työntekijää ja harjoittelun aloittanutta opiskelijaa oppimaan, tutustumaan ja harjaantumaan uudessa työtehtävässä ja työnkuvaan liittyvissä seikoissa. Hyvä perehdytys vaikuttaa työntekijän työhön sitoutumiseen, motivaation ja mielenkiintoon positiivisesti. (Juurakko 2015, 22.)

Kupias ja Peltola (2009, 19) toteavat, että uuden työntekijän oppiminen ja työn omaksuminen vaativat toimenpiteitä ja tukea. Työntekijän omaa osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä tulee kehittää sillä tavalla, että se edesauttaa työntekijää selviytymään työssään riittävän itsenäisesti.

Terveystieteiden organisaatioissa on tänä päivänä paljon perehdytettäviä ja perehdytyksen merkitys korostuu eri ammattiryhmien välillä. Yksi perehdytyksen haaste on perehdytettävien heterogeenisuus, kun mukana on opiskelijoita, vastavalmistuneita ja työelämään palaavia jo työkokemusta omaavia työntekijöitä. (Kaunonen, Miettinen & Tarkka 2006, 67.)

Työssämme keskeisiä käsitteitä ovat perehdytys ja perehdyttäminen. Usein perehdyttämiseen liitetään lisäksi käsitteet mentorointi, ohjaus ja neuvonta. (Lahti 2007, 16.) Mentoroinnilla tarkoitetaan tapaa perehdyttää, kun kokeneempi sairaanhoitaja ohjaa kokemattomampaa kollegaa. Mentorointia käytetään perehdyttämisen tukena. Uudelle työntekijälle valitaan kollega, joka ohjaa uutta työntekijää. Mentoroinnissa keskeistä on luottamuksellinen vuorovaikutussuhde. (Kupias & Peltola 2009, 149.) Ohjaus ja neuvonta ovat käsitteinä samankaltaisia, mutta ohjauksessa vältetään suorien neuvojen antamista. Ohjauksessa keskeistä on huomioida perehdytettävän taustatekijät, rakentaa vuorovaikutteista ohjaussuhdetta sekä edistää tavoitteellista ja aktiivista toimintaa perehdytyksessä. Ohjauksessa perehdytettävä muodostaa itse henkilökohtaisen menettelytapansa ongel-

mien ratkaisussa ja on siten motivoitunut oppimaan. Neuvonta sen sijaan on prosessi, jossa työntekijä auttaa perehdytettävää löytämään ne asiat, joihin perehdytettävä tarvitsee lisäosaamista. (Sairaanhoitajat. Artikkelit. Ohjaus – tuttu, mutta epäselvä käsite 2014.)

2.2 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö

Perehdyttämisestä on kirjattu ja tehty suoria määräyksiä lakiin. Erityisesti työsuojelulain ja työturvallisuuslaki käsittelevät perehdyttämistä. Työn oppiminen on lainsäätäjän erityisessä suojelussa. Työnantajaa velvoittavia säädöksiä ovat perehdyttämiseen ja kouluttamiseen liittyvät vaatimukset. Keskeistä työlainsäädännössä on toiminta, joka sopeuttaa ja suojelee työntekijää. Työlainsäädäntöä tulee noudattaa ja sääntöjen tulee olla tunnettuja. Säännösten noudattaminen lisää luottamusta työntekijän ja työnantajan välillä. (Kupias & Peltola 2009, 20–21.)

Työsuojelulain (2006/44) keskeinen tarkoitus on kehittää työympäristöä sekä työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan avulla, parantaa työntekijän ja työnantajan yhteistyön avulla työympäristöä ja työolosuhteita. Lain tarkoitus on valvoa, että säännöksiä, jotka koskevat työsuojelua, noudatetaan.

Keskeistä työturvallisuuslaissa (L 2002/738) on parantaa työntekijöiden työolosuhteita ja työympäristöä turvaamalla työkyky ja ylläpitää sitä. Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on vastuu työntekijöiden turvallisuudesta sekä terveydestä työssä. Työntekijällä on myös työturvallisuuteen liittyviä velvollisuuksia. Lakia täydentää tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki.

2.3 Perehdyttämisen merkitys uuden työntekijän näkökulmasta

Peltokoski (2016) on tutkimuksessaan selvittänyt työhönsä perehdytettyjen hoitotyön ammattilaisten kokemuksia perehdytysprosessista. Tutkimustulosten mukaan perehdytysprosessi ei toteutunut kokonaisvaltaisella tavalla. Asteikolla 4–

10 sairaanhoitajien tyytyväisyys perehdytysprosessiin oli keskimäärin 7,6. Sairaanhoitajat antoivat seuraavat keskimääräiset arvosanat (asteikolla 1–5) prosessin eri osa-alueisiin liittyen;

- Tavoitteet ja vastuut 3,3
- Perehdytyksen sisältö 3,1
- Perehdytyksen toteutus 3,0
- Palaute perehdytyksestä 2,7

Kokonaisvaltaisen perehdyttämisen onnistumiseen merkittävimmin vaikuttavia asioita ovat perehdyttämisen kesto ja perehdyttäjä. Perehdyttämisen kestolla on keskeinen rooli uuden työntekijän integroitumisella organisaatioon ja sen työkäytänteisiin. Perehdyttäjä ohjaa perehdytysprosessia ja on vastuussa siitä, että perehdytysprosessi etenee. (Peltokoski 2016, 22–23, 27.)

Perehdyttämisen tavoite on luoda myönteistä asennoitumista uuteen työyhteisöön ja sitouttaa uusi työntekijä työyhteisöön. Perehdyttämisen avulla työntekijä hahmottaa työkuvaransa nopeasti ja oppii sen myös oikein. Mikäli perehdyttämiseen voidaan käyttää riittävästi aikaa, uusi työntekijä oppii nopeammin talon tavoille. (Juurakko 2015, 22.)

Perehdyttäminen on koko työyhteisön ja yksittäisen työntekijän oikeus, ja se on ennen kaikkea työnantajan velvollisuus. Työntekijällä on oikeus saada tarvitsemansa tiedot omasta työkuvastaan ja siitä, mitä työ pitää sisällään. Perehdyttämisen tavoite on antaa työntekemiselle hyvä perusta ja yhteistyölle organisaatiossa. Kun perehdyttäminen on hoidettu hyvin, takaa se, että työntekijä ymmärtää tuotteen tai palvelun laatuvaatimusten lisäksi myös omaan hyvinvointiin ja turvallisuuteen liittyvät asiat. Hyvä perehdytys takaa myös sen, että työntekijä toimii tehokkaasti opittuaan työn perehdytyksen avulla. (Juurakko 2015, 22.)

Perehdyttämisprosessissa uudelle työntekijälle ja työyhteisölle tarjoutuu mahdollisuus oppimiseen ja kehittymiseen. Se, kuinka paljon uusia oppimismahdollisuuksia pystytään käyttämään hyväksi, riippuu organisaation sekä yksilön ha-

lusta ja kyvystä asettaa oma työskentely alttiiksi palautteelle sekä oppia saamaan palautteesta. Kun uusi työntekijä tulee töihin, nämä asiat tuleekin ottaa avoimesti esille. (Kupias & Peltola 2009, 78.) Useissa työyhteisöissä on erikseen nimetty henkilöt, joiden työtehtäviin kuuluu perehdyttäminen. Usein perehdyttäjän työ tehdään oman muun työn ohella, mutta perehdyttämisen osuus voi olla hyvinkin suuri työtehtävistä. Laadukkaan ja hyvän perehdyttämisen toteuttaminen ei tapahdu itsestään. Sen toteuttaminen ja kehittäminen vaatii monenlaista erityisosaamista. (Kupias & Peltola 2009, 83–84.)

Pitkänen (2010) on tutkinut viestinnän ja vuorovaikutustaitojen merkitystä uuden työntekijän perehdyttämisessä. Tutkimuksessa oli haastateltu viittä eri perehdyttämisen asiantuntijaa ja verrattu heidän tuottamaa materiaalia teoreettiseen lähdetietoon. Tutkimuksessa nousi esille, että laadukkaalla viestinnällä ja myönteisillä vuorovaikutuskokemuksilla on yhteys onnistuneeseen perehdytykseen, jossa oppijana on sekä perehdytettävä että perehdyttäjä. Onnistunut perehdytys yhdistettiin uuden työntekijän sitoutuneisuuteen ja sosiaalistumiseen.

Lahti (2007) toteaa tutkimuksessaan, että vakituiset sairaanhoitajat ovat tyytyväisempiä perehdytykseen kuin määräaikaisessa työsuhteessa olevat. Teoriassa suositeltu yli 3 kuukauden perehdytysaika toteutui vain muutaman vastaajan kohdalla. Esille nousi, että työhön perehtyvällä tulisi olla nimetty perehdyttäjä. Työntekijälle ennen perehdytyksen alkamista tulisi tehdä lähtötilanteen arviointi sekä perehdytysuunnitelma. Tutkimuksesta esiin nousi vastaajien tyytymättömyys riittämättömään perehdytysaikaan ja perehdytyksen sisältöön. Osa vastaajista koki, että organisaation strategian-, työpaikkademokratian ja työsuojeluasioiden esittely ei toteutunut. Tutkimuksen kohdejoukkona olivat Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin Helsingin sairaaloiden sisätautien ja kirurgian toimialojen vuodeosastojen sairaanhoitajat, jotka olivat olleet työssä 3–12 kuukautta. Tutkimukseen valittiin 100 sairaanhoitajaa, joista 66 vastasi kyselyyn (66 %) ja se toteutettiin kyselytutkimuksena. Tutkimuksessa kävi ilmi, että vakituiset sairaanhoitajat kaipaivat enemmän palautetta siitä, kuinka he olivat kehittyneet ammatillisesti. Lisäksi vakituiset sairaanhoitajat olivat tämän tutkimuksen mukaan enemmän si-

toutuneita työyhteisöön ja organisaatioon kuin määräaikaiset hoitajat. Tutkimustuloksia tarkasteltaessa kävi ilmi, että perehdyttäjät tulevat valittuina hyvin ja itse perehdytykselle tulee antaa aikaa. (Lahti 2007.)

2.4 Perehdyttämisen merkitys opiskelijalle ohjatussa harjoittelussa

Opiskelijan perehdyttämiseen liittyy useita eri tavoitteita. Keskeistä opiskelijan kannalta on oppia uusi työ, mutta harjoittelussa tavoitteet ovat usein henkilökohtaisia, riippuen siitä mitä opiskelija haluaa tavoitella. Oppimistavat vaihtelevat ja tämän vuoksi perehdyttäjän on tärkeää huomioida, että oppiiko opiskelija parhaiten näkemällä, kuulemalla vai tekemällä. Opiskelijalle muodostuu työpaikan tavoista käsitys ja opiskelija pystyy näin ollen työskentelemään työyhteisössä. (Uoti 2015.)

Opiskelijan asenne työtä kohtaan muovautuu usein riippuen siitä, millaista hänen saamansa perehdytys on. Opiskelija hyötyy keskusteleavasta ja kannustavasta työilmapiiristä, jolloin hän pystyy hyödyntämään saamaansa palautetta itsereflektoinnissa. Tutkimusten mukaan palautteen saaminen, perehdyttäjän persoona ja asenteet ovat edistäviä tekijöitä ohjatussa harjoittelussa opiskelijan ammatillisessa kasvussa. Estäviä tekijöitä sen sijaan ovat ohjauksen puutteellisuus sekä hyväksynnän ja luottamuksen puute ammattitaitoa kohtaan. (Uoti 2015.)

2.6 Perehdytysprosessi

Perehdytys sisältää suunnittelua, vastuun määrittelyä, tavoitteiden asettamista ja niiden arviointia. Nämä tapahtumat muodostavat laadukkaan perehdytysprosessin. Prosessi käynnistyy, kun uutta työntekijää rekrytoidaan ja päättyy kun uusi työntekijä pystyy työskentelemään työtehtävissään itsenäisesti. (Miettinen, Kannonen, Peltomäki & Tarkka 2009, 77.)

Perehdytys lähtee liikkeelle jo ennen kuin perehdytettävän työsuhde alkaa. Perehdytettävälle muodostuu mielikuva tulevasta työstään, työnkuvastaan, organisaatiosta sekä työyhteisöstä. Esimiehen tulee siis kertoa näihin liittyvistä seikoista jo ennen työsuhteen alkamista. Esimiehen tulee myös tiedottaa työyhteisöä sen uudesta jäsenestä, jotta työyhteisö osaa valmistautua vastaanottamaan uuden jäsenen positiivisin mielin. Jo tässä vaiheessa perehdytettävälle tulisi antaa kirjallista tai sähköistä materiaalia luettavaksi, jotta hänen orientoituminen uuteen työhön voisi alkaa. (Kangas & Hämäläinen 2007, 9.)

Laadukkaan perehdyttämisen suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista vastaa esimies. Perehdytys on yksi johtamisen väline ja sillä varmistetaan ja edistetään työn sujuvuuteen ja työyhteisön hyvinvointiin liittyviä asioita. Kun perehdytys on laadukasta, edistetään sillä työyhteisön myönteistä oppimisilmapiiriä, kokonaiskuvan hahmottumista sekä turvallisen potilastyön toteutumista. (Kaunonen, Miettinen & Tarkka 2006, 64.)

Perehdytettävälle tärkeää on hänen huomioiminen yksilönä, joten heti työn alussa olisi tärkeää, että esimies sopisi yhteisen tapaamisen. Yksilönä huomioiminen varmistaa uuden työntekijän kuulluksi tulemisen ja luo perehdytykselle ja yhteistyölle tärkeää kivijalkaa, joka kestää myös haasteita, joita uuden oppiminen tuo tullessaan. Esimiehellä tulee olla tietynlaista herkkyyttä aistia uuden työntekijän tapoja oppia ja motivoitua, jotta työntekijän perehdytys johtaa sitoutumiseen. Sitoutuminen heijastuu työyhteisöön välittämisenä ja siteiden luomisena, joka taas edistää hyvinvoivaa työilmapiiriä. (Kupias & Peltola 2009, 58–59.)

Kun perehdytettävä aloittaa työssään, tulee tilanteen olla rauhallinen ja hänelle esitellään organisaation tilat ja mahdollinen oma työpiste. Mahdollisuuksien mukaan esimies ottaa perehdytettävän vastaan, tai vähintään nimeää vastuuhenkilön, jonka kanssa perehdytettävä voi kulkea ensimmäiset päivät. Ensimmäisen viikon aikana perehdytettävä oppii jäsentämään työtehtäviään, työyhteisöään ja työpaikan kokonaiskuvaa. Hän myös ymmärtää mitä kaikkea hänen tulisi oppia, jotta perehdytyksen tuloksena hän kykenisi työskentelemään itsenäisesti. Perehdyttäjiä on tärkeää rajata informaation antoa ensimmäisinä päivinä ja viikkoina,

jotta uusi työntekijä pystyy sisäistämään kaiken uuden tiedon. (Kupias & Peltola 2009, 173–175.)

Perehdytyksen kestoa on mahdotonta rajata tietyn kaavan mukaisesti, sillä se vaihtelee organisaatiokohtaisesti ja riippuu perehdytettävän aiemmasta työkokemuksesta ja työn luonteesta. Jotta perehdytyksessä tapahtuisi ammatillista kasvua, tulisi osapuolien arvioida perehdytyksen laatua alku-, väli- ja loppuarvioinneilla. Tuloksellisesta perehdytyksestä voidaan puhua, kun uusi työntekijä sulautuu osaksi työyhteisöä ja on sitoutunut työhönsä. (Miettinen ym. 2009, 78–80.)



KUVIO 1. Perehdytyksen viiden askeleen malli (mukaillen Kangas & Hämäläinen 2007, 15)

Yksi tunnetuimmista perehdyttämisen suunnittelun ja toteutuksen menetelmistä on ns. viiden askeleen menetelmä. Menetelmää voi soveltaa tarkoituksenmukaisella tavalla ja joustavasti omaan opetukseen soveltuvaksi. Keskeistä on, että ennen ensimmäistä askelta paneudutaan ennakkovalmisteluihin. Ennakkovalmistelujen tarkoituksena on säästää aikaa perehdytystilanteesta. Perehdytystilanteen aloittamisen lähtökohtana on selvittää tavoitteet ja perehtyjän lähtötiedot. Perehdyttäjä voi vahvistaa motivaatiota ja myönteistä asennoitumista positiivisella vuorovaikutuksella. Opetuksen eli toisen askeleen tarkoituksena on antaa perehtyjälle selkeä kokonaiskuva työtehtävästä. Mikäli työtehtävä on kovin laaja, tulee se jakaa pienempiin osiin. Ennen seuraavaan osaan siirtymistä tulee perehdyttäjän varmistaa, että perehdytettävä on sisäistänyt perehdytetyn asian. Perehdyttäjän on pystyttävä perustelemaan perehdytettävä asia. Perustelu myös tukee asian oppimista. Perehdytettävän aktiivinen mukaanotto edistää perehtymistä.

Mielikuvaharjoittelu auttaa perehdytettävää niin sanottujen sisäisten mallien kehittämässä. Mielikuvaharjoittelussa perehtyjä keskittää ajatuksensa perehdytettävään asiaan ja kuvaa perehdyttäjälleen tehtävän vaihe vaiheelta. Neljännessä askeleessa perehtyjä harjaannuttaa taitojaan ja tekee hänelle opastetun työtehtävän alusta loppuun perehdyttäjän seuratussa työskentelyä. Suoriuduttuaan työtehtävästä se arvioidaan yhdessä. Perehdyttäjä ja perehtyjä seuraavat oppimista koko perehtymisprosessin ajan. Perehtymistavoitteiden saavuttaminen varmistetaan lopuksi. (Kangas & Hämäläinen 2007, 14–16.)

Perehdytettävän ei tule olla vain perehdytyksen kohde, vaan hänen tulee myös ottaa oma vastuu oppimisesta, ja perehdytysprosessin sujuvuudesta. Hänen roolinsa on yhteistyön sujuvuuden kannalta avainasemassa. (Kupias & Peltola 2009, 46.)

Esimiehellä on ensisijaisesti vastuurooli perehdyttämisessä, mutta hyvin tavallista on, että perehdyttäjiä on työyhteisöstä useampia ja on sovittu että ”kaikki perehdyttävät”. Ongelmaksi saattaa muodostua kaikkien perehdytettäessä, että lopulta kukaan ei perehdytä, kun perehdytyksen vastuurooleja ei ole jaettu. Kun tarkastellaan vastuualueiden listaa, saattaa yksi henkilö tunnistaa itsensä useastakin vastuuroolista, mutta tärkeintä on, että henkilö tietää alueen olevan hänen vastuullaan. (Kupias & Peltola 2009, 94, 97.)

Ensivaikutelma syntyy uudelle työntekijälle vain kerran, joten tärkeää olisi, että työhönottaja olisi se henkilö, joka kertoo organisaatiosta, työyhteisöstä sekä työn vaatimuksista. Työhönottajan rooliin kuuluu myös tiedottaa muita perehdyttäjiä siitä, miten perehdytystä on luvattu jatkaa. Työhönottajan työtä jatkaa perehdytettävän vastaanottaja, joka on ensimmäisenä päivänä ottamassa uutta työntekijää vastaan. Hänen roolinsa on erittäin tärkeä, koska hänen eleensä ja valmistautumisensa kertoo siitä, kuinka odotettu uusi työntekijä on. (Kupias & Peltola 2009, 95–96.) Ystävällisen vastaanoton on tutkittu vaikuttavan etenkin uuden työntekijän sitoutumiseen (Pitkänen 2010, 37).

Työsuhteeseen ja hallinnollisiin asioihin perehdyttää usein niihin erikoistunut työntekijä tai esimies. Hänen tulee kertoa perehdytettävälle käytännön asiat esimerkiksi työajasta, palkanmaksusta ja työterveyshuollosta. Lisäksi hänen tulee hankkia tarvittavat atk-tunnukset ja varmistaa että perehdytettävä on toimittanut tarvittavat tiedot työpaikalle. (Kupias & Peltola 2009, 96–97.)

Perehdytettävä tulee esitellä työyhteisössä yleisesti esimerkiksi yhteisessä palaverissa, jotta tieto uuden työntekijän saapumisesta varmasti tavoittaa kaikki ja tutustuminen voi alkaa. Kontaktin luominen on kaikkien osapuolien kannalta tärkeää, vaikka kaikkien nimet eivät vielä mieleen jäisikään. (Kupias & Peltola 2009, 96.)

Tärkeintä kaikkien roolien keskellä on, että kokonaisperehdytyksestä on jollain henkilöllä tai henkilöillä vastuu. Vastuuhenkilö(t) ottaa tehtäväkseen kulkea perehdytettävän rinnalla ja seurata perehdytyksen kulkua. Apuna he voivat käyttää perehdyttämissuunnitelmaa, josta näkee mitä on käyty läpi ja kenen kanssa. (Kupias & Peltola 2009, 98.)

3 PERHETUKIKESKUS PÄIVÄPERHO YHTEISTYÖKUMPPANINA

3.1 Perhetukikeskus Päiväperho

Perhetukikeskus Päiväperho on Tampereen kaupungin lastensuojeluyksikkö, joka tarjoaa tukea ja apua lasta odottaville ja lapsiperheille tilanteissa, joissa äitiyden, isyyden ja vanhemmuuden haasteena on mielenterveys- ja/tai päihdeongelma. Päiväperho tarjoaa monipuolista tukea, hoitoa ja kuntoutusta syntyville ja syntyneille lapsille perheineen. Päiväperhossa tuetaan vanhempien ja lasten hyvinvointia, lasten kasvua ja kehitystä sekä korostetaan vanhemmuuden ja lapsuuden merkitystä. Päiväperhon arvot, joiden pohjalta työskennellään, ovat asiakaslähtöisyys, inhimillisyys, usko muutokseen sekä oikeudenmukaisuus. (Henkilökohtainen tiedoksianto, Anna Trygg 11.1.2018.)

Päiväperhossa on matalan kynnyksen kohtaamispaikka, äitiys- ja lastenneuvola sekä perheiden osastohoitomahdollisuus. Kohtaamispaikka tarjoaa pienten lasten perheille kotoisan kohtaamispaikan, missä voi tavata muita perheitä, osallistua erilaisiin ryhmiin sekä tarvittaessa myös saada päihdehoitoon liittyviä yksilökeskusteluaikoja. Kohtaamispaikalla toteutetaan lisäksi korvaushoitoa, joka on kuntouttavaa päihdeettömyyteen tähtäävää hoitoa, jossa pyritään suojelemaan syntyvää lasta sekä tuetaan vanhemmuutta. Kohtaamispaikan työntekijät vastaavat myös lastensuojelullisten puhallutusten ja huumeselousten otosta. Opinnäytetyömme perehdytyskansio kohdistuu Päiväperhon kohtaamispaikalle, joka pitää sisällään kohtaamistyön, opiaattikorvaushoidon, sekä lastensuojelun huumeuselönnän.

Päiväperhon neuvolassa suunnitellaan yksilöllisesti raskaudenseurantaan liittyvät tukitoimet ja seurataan lapsen kehitystä ja kasvua. Erilaisia tukimuotoja mietitään jokaisen perheen kohdalla yksilöllisesti ja tarpeen mukaan. Lapseen syntyvää suhdetta tuetaan muun muassa ultraäänen, sikiönukan ja keskusteluiden avulla. (Henkilökohtainen tiedoksianto, Anna Trygg 11.1.2018.)

Perheiden osastohoidossa toteutetaan ympärivuorokautista hoitoa sekä perhekuntoutusta. Osastohoitoon voi tulla akuutissa kriisitilanteessa, suunnitellusti raskaana oleva tai perhe silloin kun haasteena ovat päihteet. Hoidon sisältö suunnitellaan yksilöllisesti jokaisen perheen tarpeiden mukaan. Hoitojaksoon kuuluvat omatyöntekijäkeskustelut, päihderyhmiin osallistuminen, huumeeseulat, vanhemmuuden tukeminen sekä arviointi. Osastolla on myös "kehräämö", joka tarjoaa hoitoa vieroitusoireiselle vauvalle sekä hänen vanhemmilleen. Siellä voidaan myös jatkaa sairaalassa aloitettua lääkehoitoa ja vieroitusoireiden seuranta. Perhekuntoutuksessa perheet harjoittelevat itsenäistä elämää ennen omaan kotiin siirtymistä. Päiväperho toimii tiiviisti yhteistyössä äitiys- ja lastenneuvoloiden, terveyden- ja päihdehuollon sekä lastensuojelun kanssa. (Henkilökohtainen tiedoksianto, Anna Trygg 11.1.2018.)

Päiväperhossa on vahva päihdeasiantuntijuus sekä moniammatillinen työryhmä, tiivis työparityöskentely ja moniammatillinen tiimi, jossa mukana päihdepsykiatri, lastenlääkäri, psykologi, fysioterapeutti, gynekologi, terveydenhoitajat, sairaanhoitajat ja ohjaajat. Asiakkaille on tarjolla yksilöllistä tukea tiivisti. Moniammatillisen työryhmän myötä asiakkaille on mahdollista tarjota apua myös sosiaalisiin ongelmiin. Päiväperhossa on tarjolla myös vertaistukea päihderyhmien muodossa. Ryhmissä käsitellään vanhemmuuteen ja päihderiippuvuuteen liittyviä aiheita. Keskeisiä teemoja Päiväperhossa päihdetyöskentelyn lisäksi ovat vanhemmuuden tukeminen, vuorovaikutuksen tukeminen, kaltoinkohtelun tunnistaminen ja asiantuntijuuden jakaminen. (Henkilökohtainen tiedoksianto, Anna Trygg 11.1.2018.)

3.2 Ammatillinen vuorovaikutus kohtaamispaikalla

Hyvän hoitosuhteen muodostuminen perustuu siihen, miten asiakkaan ja sairaanhoitajan välinen kohtaaminen ja vuorovaikutus sujuvat. Sairaanhoitajan eettisissä ohjeissakin mainittu arvostava ja yksilöllinen työote luo hyvän perustan yhteistyölle. (Sairaanhoitajat. Sairaanhoitajan eettiset ohjeet.)

Läsnäolo ja oleminen ovat kohtaamisen perusta. Asiakkaan ja sairaanhoitajan välinen luottamuksellisuus ja yhteistyösuhde luovat pohjan aidolle vuorovaikutukselle. Kunnioittava asennoituminen ja asiakkaan elämäntilanteen kokonaisvaltainen huomioiminen rakentavat luottamuksellisen hoitosuhteen. On tärkeää, että asiakkaalle välittyy tunne siitä, että sairaanhoitaja haluaa vain hänen parastaan. Persoonaa on sairaanhoitajan tärkein työkalu. Sairaanhoitajan empatiakyky, käytös ja siisti olemus herättävät asiakkaan luottamuksen. Hyvän perustan vuorovaikutukselle luo kyky eläytyä asiakkaan elämäntilanteeseen ja aito kiinnostus potilaaseen. (Anttila, Kaila-Mattila, Kan, Puska & Vihunen 2007, 72.)

Sairaanhoitajan oikea hoidollinen lähestymistapa vahvistaa luottamusta. Monipuoliset ammatilliset vuorovaikutustaidot ovat päihdetyössä välttämättömyys. Sairaanhoitajan kielenkäytön tulee olla kunnioittavaa ja ammattimaista päihdeidenkäyttäjän kohtaamisessa. Hoidollisessa vuorovaikutuksessa korostuvat asiakkaan elämäntilanteen, voimavarojen, tavoitteiden, muutoshalukkuuden, toivon tunteen ja vastuunoton käsitteleminen. On ensisijaisen tärkeää käsitellä retkahdusta, päihdeidenkäyttötilanteita ja riippuvuutta. Yksi sairaanhoitajan tärkeimmistä tehtävistä on ylläpitää toivon näkökulmaa ja voimavarakeskeisyyttä. (Holmberg, Inkinen, Kurki, Salo-Chydenius & Partanen 2015, 164–165.)

Sairaanhoitajan osaamiskompetensseissa vuorovaikutustaidot sekä kohtaaminen nousevat isona osana esille. Hoitoalan vaativimpia tehtäviä ovat asiakkaan aito kohtaaminen ja kuunteleminen. Sairaanhoitajan tulee kuulla ja kohdata asiakkaan tarpeet, ja toimia asiakkaan edun mukaisesti. Sairaanhoitajan on kyettävä perustelemaan asiansa siten, että asiakas haluaa toimia oman etunsa mukaisesti, eikä sairaanhoitaja asetu asiakkaan yläpuolelle. (Sairaanhoitajat. Sairaanhoitajan ammatillinen osaaminen 2015, 36.) Etenkin päihdetyössä nämä seikat korostuvat, kun työskennellään ihmisten kanssa, joiden tilanteet voivat olla moniongelmaisia ja ihmiset haavoittuvia.

3.3 Opioidikorvaushoidon toteuttaminen kohtaamispaikalla

Opioidikorvaushoito on tarkoitettu vahvasti riippuvaisille opioidien käyttäjille, joiden riippuvuus on diagnosoitu, eivätkä vieroittautumisyriytyksistä huolimatta ole pystyneet opioidien käyttöä lopettamaan. Lääkehoidossa käytetään buprenorfinaa ja naloksonia tai metadonia. Korvaushoito sisältää lääkityksen lisäksi kokonaisvaltaista hoitoa, muun muassa psykososiaalista kuntoutusta ja seurantaa. Hoidon tulee perustua yksilölliseen hoito- ja kuntoutumissuunnitelmaan. Korvaushoito jaetaan asiakkaan tavoitteiden mukaan kuntouttavaan ja haittoja vähentävään korvaushoitoon. Kolmas hoitomuoto voi olla vieroitushoito, jos korvaushoitolääkkeellä hoidetaan enintään kuukauden ajan. Kuntouttavassa korvaushoidossa tavoitellaan kokonaisvaltaista psykososiaalista kuntoutumista ja päihteettömyyttä, kun taas haittoja vähentävässä korvaushoidossa tavoitteena on terveyshaittojen ja tartuntatautien ehkäisy, elämänlaadun paraneminen, sekä rikollisuuden väheneminen. Haittoja vähentävää korvaushoitoa tarjotaan yleensä vasta viimeisenä vaihtoehtona, jos kuntouttava korvaushoito ei ole onnistunut tai korvaushoito muuten on terveydentilan kannalta välttämätöntä. Ennen kuin korvaushoitoa aletaan suunnittelemaan, tehdään asiakkaan päihteidenkäytöstä, opioidiriippuvuudesta, hoitohistoriasta, terveydentilasta, lääkityksistä sekä sosiaalisesta elämäntilanteesta perusteellinen selvitys. Asiakkaan oma hoitomotivaatio ja sitoutuminen korvaushoitoon on yksi merkittävimmistä tekijöistä, koska asiakkaan tulisi sitoutua vuosia kestävään hoitoon, lääkkeenhakuihin sekä psykososiaalisen kuntoutukseen. (Inkinen, Holmberg, Partanen, Kylmänen & Saarinen 2015, 328–329.)

Suomessa arviolta noin 6% raskaana olevista naisista käyttää päihteitä, mikä tarkoittaa noin 3000–3600 päihteille altistunutta sikiötä vuosittain. Raskaudenaikainen huumeiden käyttö altistaa raskauskomplikaatioille ja vaarantaa vauvan kehityksen. Raskausajan ja vauvan ennustetta pyritään parantamaan tiiviillä raskauden seurannalla, psykososiaalisella tuella ja päihdehoidolla. Äitiysneuvolan ja päihdehuollon yhdistäminen on todettu tehokkaaksi niin hoidollisesti kuin taloudellisestikin. Huumeita käyttävän odottavan äidin raskaus on aina riskiraskaus, ja se edellyttää erityistason seurantaa. Erityisvastaanotoilla pyritään siihen, että hoi-

don jatkuvuus pysyy, ja tiedonkulku pelaa. Äidin kanssa käydään läpi hänen kokonaisvaltaista elämäntilannettaan ja kartoitetaan eri hoitomuotoja. Äidille tulee kertoa myös mahdollisuudesta keskeyttää raskaus, jos raskaus ei ole edennyt yli 20 raskausviikon. Hoitojen tavoitteina ovat huumeiden käyttöön liittyvien sikiövaurioiden ja vauvan vieroitusoireiden minimoiminen, sekä äidin ja tulevan perheen elämäntilanteen parantaminen ja vakauttaminen. Opioidiriippuvaiselle äidille tulee tarjota mahdollisuutta aloittaa opioidikorvaushoito, jos vieroittautuminen ei onnistu, tai sille ei ole edellytyksiä. (Aalto, Alho, Kiianmaa & Seppä 2012, 227–231.)

Opioidikorvaushoito raskauden aikana parantaa opioidiriippuvaisen naisen raskaudenseurantaa, vähentää katukäyttöön liittyviä terveysriskejä ja parantaa raskauden ennustetta. Buprenorfiini-naloksiinijohdistelmävalmistetta, eli Suboxonea käytetään laajasti raskaudenaikaisessa opioidikorvaushoidossa, vaikka sen turvallisuudesta ja tehosta raskaudenaikaisessa opioidikorvaushoidossa pelkkään buprenorfiiniin verrattuna ei ole riittävästi näyttöä. Buprenorfiini on ilmeisesti vastasyntyneen kannalta parempi raskaudenaikaisessa opioidikorvaushoidossa kuin Metadoni. (Huumeongelman hoito. Käypä hoito -suositus 2018.)

Suomessa raskauden aikana huumeille altistuneet lapset perheineen ovat tiiviissä seurannassa lastensuojelun ja terveydenhuollon piirissä mahdollisten ongelmien havaitsemiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi (Huumeongelman hoito: Käypä hoito -suositus 2018). Vauvat, jotka ovat altistuneet raskausaikana huumausaineille, saattavat syntyessään kärsiä vaikeista vieroitusoireista. Huumausaineiden vieroitusoireyhtymästä käytetään lyhennettä NAS (Neonatal Abstinence Syndrome). Tyypillisimpiä vieroitusoireita vauvoilla ovat levottomuus, vapina, tuskaisuus, raajojen jäykistely ja unihäiriöt. Vauva voi olla levoton, kiukkuinen ja yliärttyvä (Partanen ym. 2015, 375). Äidin tupakointi voi vaikuttaa lapsen NAS-oireisiin (Emcdda papers. Pregnancy and opioid use: strategies for treatment 2014, 17).

Vauvan syntymänjälkeisiä komplikaatioita ovat muun muassa vieroitusoireet, syntymänjälkeiset kasvuun liittyvät oireet, mikrokefalia, hermostolliset oireet, syn-

tymänjälkeisen kuolleisuuden todennäköinen kasvu, sekä 74-kertainen riski kät-
kytkuolemalle. (Emcdda papers. Pregnancy and opioid use: strategies for treat-
ment 2014, 1) Päiväperhossa pystytään tukemaan vanhempia niissä haasteissa,
joita vieroitusoireisen vauvan hoito ja vanhemmuus tuo mukanaan, sekä teke-
mään vauvaa näkyväksi hoidon aikana.

4 PEREHDYTYSKANSION LAADINTA PÄIVÄPERHON KOHTAAMISPAIKALLE

4.1 Suunnittelu ja toteutus

Työskentelemme molemmat päihdeasiakkaiden parissa ja alusta saakka molemmille opinnäytetyöntekijöille oli selvää, että opinnäytetyömme kohdistuu päihdepuolelle. Kartoitimme molempien työpaikoista mahdollisia opinnäytetyöaiheita, ja lopulta Päiväperhon kohtaamispaikan osastonhoitaja Anna Trygg ehdotti, että tekisimme heidän yksikköön perehdytyskansion. Kohtaamispaikassa ei perehdytyskansiota vielä ollut lainkaan olemassa. Tartuimme tähän ehdotukseen ja aloitimme työskentelyn tutustumalla opinnäytetöihin, joiden aiheena oli perehdytyskansion luominen.

Huhtikuussa 2018 tapasimme osastonhoitaja Anna Tryggin ja sovimme alustavaa aikataulua perehdytyskansion luomiselle. Kohtaamispaikka kaipasi informatiivista kansiota, josta uusi työntekijä ja harjoitteluun tuleva opiskelija pystyisivät helposti lukemaan työn sisällön ja yksikön toimintatavat. Kansiolle ei luotu tietynlaisia raameja, vaan saimme tekijöinä vaikuttaa sen rakenteeseen ja sisältöön luovasti. Suunnitelmaksi muodostui, että kesän 2018 aikana aloittaisimme kansion tekoa ja tapaisimme seuraavan kerran elokuussa. Elämäntilanteiden vuoksi kansion tekoon käytettävä aika jäi kuitenkin pieneksi ja siirsimme tapaamista syksyille 2018. Samaan aikaan kuitenkin aloitimme käsikirjoitusta ja tutustuimme teoriaan perehdytyksestä ja sen merkityksestä työssä.

Lokakuussa 2018 esitimme Anna Tryggille ja osastonhoitaja Sari Hottolalle ehdotuksen perehdytyskansion sisällysluettelosta. Perehdytyskansio sisälsi tietoa erityisesti kohtaamispaikan toimintatavoista ja käytännön asioista, joita perehdyttävälle tulee vastaan kun hän saapuu Päiväperhoon ensimmäistä kertaa. Osastonhoitajat ehdottivat hieman laajempaa lähestymistapaa ja toivat esille tärkeitä huomioita esimerkiksi työtehtävien ja niiden sisältöjen näkökulmasta. Myös työturvallisuuteen liittyvät asiat nousivat keskustelussa esille. Korjausehdotusten perusteella aloitimme kansion tekemisen. Kansion sisällön kirjoittamista helpotti

toisen tekijän työskentely kyseisessä yksikössä ja saimme materiaalia kiitettävästi käytettäväksi. Tavoitteenamme oli luoda selkeä ja helppolukuinen kansio, josta kuitenkin selviää kaikki tärkeimmät asiat, joita perehdytettävä työssään tarvitsee. Sairaanhoidajan työnkuvaan kohtaamispaikalla liittyy monenlaista osaamista, joten koimme tärkeäksi luoda työvälineen, josta tarkistaa tarpeen tullen työtehtävien sisällöt.

Maaliskuussa 2019 annoimme kansion luettavaksi muutamille työntekijöille, sekä osastonhoitaja Anna Tryggille, jotka ehdottivat vielä kansion kirjoitusasun tarkistamista, jotta kirjoitus ei olisi liian ”puhekielimäistä”. Korjasimme kansion kieliasua ja palautimme Anna Tryggille valmiin perehdytyskansioehdotuksen, jonka hän hyväksyi vielä maaliskuun aikana.

4.2 Palaute

Pyysimme kirjallista palautetta osastonhoitajalta perehdytyskansion sisällöstä sekä yhteistyön sujuvuudesta. Osastonhoitaja antoi kirjallisen palautteen hyväksytyään perehdytyskansion sisällön.

Sairaanhoidon opiskelijat Jenna Halme ja Pinja Reinikkala toteuttivat opinnäytetyönään Päiväperhon Kohtaamispaikalle perehdytyskansion. Yhteistyö sujui luontevasti ja sovitulla tavalla. Opiskelijat kuuntelivat koko prosessin ajan työn tilaajan toiveita ja tarpeita. Opiskelijat toivat keskusteluissa mukaan myös omia näkemyksiään ja ideoita. Työtä muokattiin tarpeiden mukaan matkan varrella. Opiskelijat pysyivät suunnitellusti aikataulussa ja rajasivat työtään hyvin vastaamaan työn tilaajan tarpeita. Sisältö perehdytyskansiossa on monipuolinen ja aihealueiltaan vastaa Kohtaamispaikan työnkuvaa. Työ on jäsenelty aihealueittain hyvin ja riittävän laajasti. Työssä käytettyä kieliasua hiottiin matkan varrella ja lopputuloksena kieli on selkeää ja helposti luettavaa. Perehdytyskansio avaa Kohtaamispaikan työtä riittävässä määrin perustasolla ja luo pohjaa syvemmälle keskustelulle ja ohjaukselle arjessa. Työssä on huomioitu kaikki oleellinen. Työn ulkoasu on siisti ja selkeä sekä mukailee hyvien kirjallisten töiden muotoilua.

5 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Pohdinta

Opinnäytetyömme on työelämälähtöinen ja sille oli todellinen tarve Päiväperhon kohtaamispaikalla. Lähdimme opinnäytetyötä suunniteltaessa liikkeelle siitä, että selvitimme työpaikoiltamme tarvetta kehittämistyölle, jolloin selvisi, että kohtaamispaikalta puuttui kokonaan perehdytyskansio. Halusimme ottaa toimeksiannon vastaan ja aloimme kokoamaan laajaa materiaalia sellaiseen muotoon, että uudella työntekijällä tai harjoitteluun tulevalla opiskelijalla olisi mahdollisuus oppia sen avulla. Alussa koimme haasteelliseksi sen, ettei meillä ollut mitään mistä ottaa mallia, vaan lähdimme tuottamaan perehdytyskansiota niin sanotusti tyhjästä. Tutustuttuamme opinnäytetöihin, joissa oli tehty perehdytyskansio, saimme hienon ideaa mistä lähteä liikkeelle. Prosessin kulkua helpotti myös se, että toinen meistä työskentelee kohtaamispaikalla, joten suurin osa informaatiosta syntyi työkokemuksen kautta. Saimme myös kiitettävästi materiaalia ja apua kohtaamispaikan henkilökunnalta.

Kun aloimme työstää perehdytyskansiota intensiivisemmin, ymmärsimme, kuinka haastavaa on arvioida sitä, onko työssä kaikki oleellinen tieto oikealla kirjoitusasulla. Niinpä kansion valmistumisen edetessä luetuimme kansiota eri työntekijöillä sekä osastonhoitajalla. Saimme korjausehdotuksia, joiden perusteella korjailimme kansion kieliasua sekä asiavirheitä.

Opinnäytetyöraportin kirjoittaminen tuntui haastavalta kansion kirjoittamisen lomassa. Sovimme yhteisesti niin, että kirjoitamme ensin kansion rungon valmiiksi ja sitten siirrymme kirjoittamaan raporttia. Koko prosessin ajan olemme tutkineet erilaisia lähteitä aiheeseen liittyen ja arvioineet niiden käytettävyyttä sekä kansioon, että raporttiin.

Aiheina perehdytys ja perehdyttäminen ovat mielenkiintoisia. Tosin perehdytyksen näkyvyys työpaikoilla tuntuu useimmiten olevan liian vähäistä. Opiskeluiden myötä olemme kumpikin ymmärtäneet, miten jännittävää ja haastavaa on mennä

uuteen työpaikkaan ja opetella uudet työtehtävät ja sulautua osaksi työyhteisöä. Kun työpaikan perehdyttämiskäytännöt ovat kunnossa, syntyy perehdyttävällekin sellainen tunne, että hän on tervetullut työyhteisöön ja häneen halutaan panostaa. Perehdyttäminen on toisin sanoen uuden työntekijän ja opiskelijan arvostusta ja kunnioitusta parhaimmillaan ja sen tulisi olla työpaikoilla itsestäänselvyys. Työn johtopäätöksenä on, että perehdytyksen onnistumisessa on merkityksellistä antaa perehtyjälle aikaa oppimiseen ja perehtymisprosessiin kokonaisuudessaan, sekä kohdata perehtyjä yksilöllisesti. Perehtymisprosessissa oppijan roolissa parhaimmillaan on perehtyjän lisäksi myös koko työyhteisö. Tämän opinäytetyön myötä olemme kasvaneet ammatillisesti molemmat. Tulevaisuudessa kun perehdytämme työntekijöitä ja opiskelijoita, muistamme aina, miten tärkeää se on ja kuinka monin eri tavoin sitä voi toteuttaa.

5.2 Toiminnan eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyöntekijöiden tulee noudattaa eettistä vastuuta koko prosessin ajan. Eettisyys tulee huomioida etenkin lähteiden käytössä ja niiden merkitsemisessä. Opinnäytetyöntekijät sitoutuvat noudattamaan sovittuja eettisiä periaatteita, joita ovat keskinäinen kunnioitus, tasa-arvo ja inklusio, demokraattinen osallistuminen ja vastavuoroisuus, aktiivinen oppiminen, positiivinen muutos, yhteistoiminta sekä muutoksen tavoittelu kehittämisellä ja tutkimisella. (Gothóni 2019.)

Olemme prosessin alussa allekirjoittaneet yhteistyökumppanin kanssa toimeksiantosopimuksen, jonka perusteella olemme voineet puolin ja toisin luottaa yhteistyön jatkuvuuteen. Olemme myös olleet tiiviisti yhteyksissä toimeksiantajaan, ja tiedottaneet prosessin vaiheista. Elämäntilanteiden vaihdellessa ja prosessin kestäessä toista vuotta, tärkeäksi seikaksi nostaisimme myös keskinäisen luottamussuhteemme. Olemme voineet luottaa siihen, että opinnäytetyö valmistuu ajallaan, vaikka aina prosessi ei ole edennyt suunnitelman mukaisesti. Olemme hyvässä hengessä ja demokraattisesti edenneet kirjoittamisessa, ja ottaneet jokaisessa vaiheessa huomioon toimeksiantajan mielipiteet.

Lähteissä olemme noudattaneet kriittistä näkökulmaa ja valinneet suhteellisen uusia lähteitä, maksimissaan noin 10 vuoden sisällä kirjoitettuja. Perehdytyksestä on tarjolla tietoa suhteellisen laajasti, mutta tuoreiden lähteiden löytäminen oli toisinaan haasteellista. Perehdytyksestä on tehty runsaasti opinnäytetöitä ja niiden lukeminen helpotti lähteiden etsintää jonkin verran. Olemme pyrkineet kirjoittamaan lähteistettyä tekstiä eettisen ja luotettavan otteen mukaisesti.

LÄHTEET

- Aalto M., Alho H., Kiianmaa K. & Seppä K. (2012). *Huume- ja lääkeriippuvuudet*. Helsinki: Duodecim.
- Anttila, K., Kaila-Mattila, T., Kan, S., Puska, E-L. & Vihunen R. (2007). *Hoitamalla hyvää oloa*. Helsinki: Sanoma Pro.
- European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction. (2014). Pregnancy and opioid use: strategies for treatment. Saatavilla http://www.emcdda.europa.eu/publications/emcdda-papers/pregnancy-opioid-use_en
- Gothóni, R. (2019). Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas. Eettiset periaatteet tutkivassa ja kehittävä työssä. Saatavilla <http://libguides.diak.fi/c.php?g=389856&p=2793510>
- Holmberg, J., Inkinen M., Kurki M., Partanen A. & Salo-Chydenius S. (2015). *Päihdehoitotyö*. Helsinki: Sanoma Pro.
- Holmberg, J., Inkinen, M., Partanen A., Kylmänen P. & Saarinen T. (2015). Opioidikorvaushoito. Teoksessa A. Partanen, M. Inkinen, M. Kurki, & S. Salo-Chydenius (toim.), *Päihdehoitotyö*. (s. 328–329). Helsinki: Sanoma Pro.
- Huumeongelman hoito. Käypä hoito -suositus. Suomalaisen lääkäriseuran Duodecimin ja Päihdelääketieteen yhdistyksen asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen lääkäriseura Duodecim, 2018. Saatavilla 27.2.2019 <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksset/suositus?id=hoi50041>
- Juurakko, L. (2015). *Perehdytyskansio perehdyttämisen välineenä*. (Opinnäytesyö, Seinäjoen ammattikorkeakoulu, sosiaalialan tutkinto-ohjelma). Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96091/Juurakko_Laura.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. (2007). *Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kaunonen, M., Miettinen, M. Peltokoski, J., & Tarkka, M-T. (2009). *Laadukas perehdyttäminen: osa 2. Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi*. Hallinnon tutkimus. Elektra-aineisto. Saatavilla

<http://elektra.helsinki.fi.lillukka.samk.fi/se/h/0359-6680/28/2/laadukas.pdf>

- Kaunonen, M., Miettinen, M., Tarkka, M.-T. (2006). *Laadukas perehdyttäminen: osa 1. Hoitotyön perehdytyksen perusta*. Hallinnon tutkimus. Elektra-aineisto. Saatavilla <http://elektra.helsinki.fi.lillukka.samk.fi/se/h/0359-6680/25/2/laadukas.pdf> 2006 osa 1
- Kupias, P. & Peltola, R. (2009). *Perehdyttämisen pelikentällä*. Tampere: Palmenia Oy Yliopistokustannus
- L 2002/738. Työturvallisuuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- L 2006/44. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>
- Lahti, T. (2007). *Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen*. (Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto, hoitotieteen laitos). Saatavilla <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peltokoski, J. (2016). *The comprehensive hospital orientation process in specialized health care settings: views of newly hired nurses and physicians*. (Publications of the university of eastern Finland). Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. (Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto) Saatavilla http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-2095-9/urn_isbn_978-952-61-2095-9.pdf
- Pitkänen, N. (2010). *Perehdyttäminen viestintäilmionä: Perehdyttämisestä perehdyttämis- ja perehtymisprosessiin*. (Pro gradu- tutkielma, Jyväskylän yliopisto, viestintätieteiden laitos.) Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/40076/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201210242772.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sairaanhoitajat. Artikkelit. Ohjaus – tuttu mutta epäselvä käsite. (2014). Saatavilla <https://sairaanhoitajat.fi/artikkeli/ohjaus-tuttu-mutta-epaselva-kasite/>
- Sairaanhoitajat. Sairaanhoitajien eettiset ohjeet. Saatavilla <https://sairaanhoitajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittyminen/sairaanhoitajan-eettiset-ohjeet/>

Uoti, S. (2015). *Hyvä perehdytys ohjatussa harjoittelussa – Kirjallisuuskatsaus hoitotyön opiskelijoiden ohjauksesta opiskelijan näkökulmasta.* (Opinnäytetyö, Hämeen ammattikorkeakoulu, hoitotyön koulutusohjelma). Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/99611/Saara_Uoti.pdf?sequence=1&isAllowed=y