

Henna-Leea Rilasmaa

TERVETULOA TÖIHIN KOTIHOITOOON

Uuden perehdytysprosessin kuvaus ja
perehdytys suunnitelman laatiminen
Phhykyn kotihoidolle

Opinnäytetyö
Geronomikoulutus

2019



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

| Tekijä/Tekijät | Tutkinto | Aika |
|--|-----------------|---------------------------|
| Henna-Leea Rilasmaa | Geronomi (AMK) | Toukokuu 2019 |
| Opinnäytetyön nimi | | 39 sivua 10 liitesivua |
| Tervetuloa töihin kotihoitoon Uuden perehdytysprosessin kuvaus ja perehdytysuunnitelman laatiminen Phhykyn kotihoidolle | | |
| Toimeksiantaja | | |
| Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä, Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus, Kotiin vietävät palvelut | | |
| Ohjaaja | | |
| Marko Raitanen | | |
| Tiivistelmä | | |
| <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata uusi Phhykyn kotihoidon perehdytysprosessi ja laatia prosessin mukainen perehdytysuunnitelma. Perehdytysuunnitelman tavoitteena on tukea perehdytysprosessin toteutumista. Perehdytysuunnitelmaa voivat hyödyntää perehdyttäjät eri vaiheissa sekä uudet työntekijät itse. Tavoitteena on, että jatkossa kaikkien Phhykyn kotihoitoalueiden uudet työntekijät saavat prosessin mukaisen yhtenäisen ja kattavan perehdyttämisen. Tavoitteena on myös, että kaikki kotihoidon asiakkaat saavat perehdytyksen seurauksena yhtenäistä ja laadukasta hoitoa.</p> <p>Perehdyttämistä tarvitaan aina uuden työntekijän aloittaessa, palatessaan pitkältä tauolta tai työtehtävien vaihtuessa. Perehdyttämisen avulla työntekijä oppii muun muassa työpäivän tavat toimia, organisaation arvot ja tulee työyhteisön jäseneksi. Perehdyttäminen vaikuttaa moneen asiaan, kuten työssä viihtymiseen ja sitoutumiseen sekä työhyvinvointiin. Hyvän perehdyttämisen myötä työnsujuvuus lisääntyy sekä varmistetaan palvelun laatua ja tuloksellisuutta. Perehdyttämisen aikana luodaan pohja osaamisen kehittymiselle. Ammattitaitoiset ja työhön sitoutuneet työntekijät kehittävät myös omaa työtään ja palveluja.</p> <p>Toiminnallinen opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä kotihoidon opetushoitajapilotin kanssa. Perehdytysprosessia ja perehdytysuunnitelmaa kehitettiin pilotin aikana yhdessä opetushoitajien, uusien työntekijöiden ja esimiesten kanssa. Perehdytysprosessi koostuu verkkoperehdytyksestä, opetushoitajien perehdytyksestä, alueilla tapahtuvasta perehdytyksestä sekä osaamisen arvioinnista ja kehittämisestä. Perehdytysuunnitelmaan on kirjattu aiheittain asiat, mitä missäkin vaiheessa sisältyy perehdytykseen. Kun asiat on käyty läpi, merkitään perehdytysuunnitelmaan kuittaus.</p> | | |
| Asiasanat | | |
| perehdyttäminen, osaamisen kehittäminen, perehdytysprosessi, kotihoito | | |

| Author (authors) | Degree | Time |
|--|--|------------------------------------|
| Henna-Leea Rilasmaa | Bachelor of Elderly Care | May 2019 |
| Thesis title Welcome to work at home care Description of new orientation process and compilation of orientation schedule for Phhyky home care | | 39 pages 10 pages of appendices |
| Commissioned by Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä, Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus, Kotiin vietävät palvelut | | |
| Supervisor Marko Raitanen | | |
| Abstract <p>The purpose of the thesis was to describe the new orientation process and compile orientation schedule for Phhyky home care. The objective of the orientation schedule is to support the realisation of the new orientation process. The orientation schedule can be used by mentor and new employees during orientation. The goal was that in the future, the new employees in all Phhyky home care locations will receive a uniform and a comprehensive orientation based on a new process. As a result, all home care clients will receive a uniform and high-quality care.</p> <p>Orientation is always required when new employees start or return from a long break or when duties change. Through orientation employees learn example ways of working, the values of the organisation and thus become members of the work community. Orientation affects many things, such as job satisfaction, commitment and well-being at work. With good orientation, the flow of work is increased, and the quality and results of the service are ensured. During the orientation, a basis for the development of knowledge is created. Professional and committed employees also develop their own work and services.</p> <p>This functional research was carried out in association with Phhyky home care teaching nurse pilot. The orientation process and orientation schedule were developed during the pilot together with teaching nurses, new employees and managers. The orientation process consists of online orientation, teaching nurses orientation, orientation in the home care areas and competence assessment and development. Things to examine during the orientation process are included in the orientation schedule. As soon as the examination is complete, acknowledgment is marked in the orientation schedule.</p> | | |
| Keywords orientation, knowledge development, orientation process, home care | | |

SISÄLLYS

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 6 |
| 2 | OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE | 7 |
| 3 | TYÖNTEKIJÄKSI PHHYKYN KOTIHOITON | 7 |
| 3.1 | Phhykyn kotihoito..... | 8 |
| 3.2 | Rekrytointi..... | 9 |
| 3.3 | Opetushoitajapilotti | 10 |
| 4 | OSAAMISEN KEHITTÄMINEN..... | 10 |
| 4.1 | Johtaminen osaamisen kehittämisessä | 11 |
| 4.2 | Osaamisen kehittyminen | 12 |
| 5 | PEREHDYTTÄMINEN | 13 |
| 5.1 | Perehdyttäminen käsitteenä | 13 |
| 5.2 | Aiempia tutkimuksia hoitotyön perehdyttämiseen liittyen..... | 15 |
| 6 | PEREHDYTYSPROSESSI | 16 |
| 6.1 | Perehdyttämisen vastuut | 16 |
| 6.2 | Perehdyttämisen suunnittelu | 18 |
| 6.3 | Perehdytysuunnitelma | 21 |
| 6.4 | Perehdytyksen kesto ja seuranta..... | 21 |
| 7 | OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS..... | 23 |
| 7.1 | Toiminnallinen opinnäytetyö | 23 |
| 7.2 | Yhteistyö ja suunnitteluvaihe | 24 |
| 7.3 | Toteutus..... | 25 |
| 7.4 | Perehdytysprosessin muotoutuminen..... | 26 |
| 7.4.1 | Pilotin alkuvaihe..... | 26 |
| 7.4.2 | Pilotin aikaisia palautteita..... | 27 |
| 7.4.3 | Pilotin päätyminen ja toiminnan jatko..... | 28 |
| 7.5 | Valmis perehdytysprosessi | 29 |
| 7.6 | Opinnäytetyön tuotos..... | 30 |

| | | |
|-----|--|----|
| 8 | POHDINTA | 32 |
| 8.1 | Arviointia opinnäytetyöprosessista ja tuotoksesta..... | 32 |
| 8.2 | Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys..... | 34 |
| 8.3 | Jatkokehittäminen..... | 35 |
| | LÄHTEET..... | 37 |

LIITTEET

Liite 1. Perehdytyssuunnitelma

1 JOHDANTO

Kotiin vietävät palvelut ovat keskeisimpiä ikääntyneiden palveluita tällä hetkellä. Vanhuspalvelulain (980/2012) 14§ mukaan kunnan on toteutettava iäkään henkilön arvokasta elämää tukeva pitkäaikainen hoito ja huolenpito ensisijaisesti hänen kotiinsa annettavilla ja muilla sosiaali- ja terveydenhuollon avopalveluilla. STM:n (2017) laatusuosituksessa suositellaan erityisesti kehittämään kotihoidon määrää ja sisältöä, sekä kotiin annettavien palveluiden palveluvalikkoa ja kotiutuspalveluita.

Opinnäytetyötä tehdessäni yhteiskunnassamme on meneillään varsin vilkas keskustelu vanhusten hoidon tilasta ja hoitajien työstä. Kotihoidon maine työpaikkana on myös ollut mediassa pidemmän aikaa melko huono. Tarvitaan riittävästi ammattitaitoisia, motivoituneita ja hyvinvoivia työntekijöitä, joilla on halua kehittää työtään ikääntyneiden parissa. Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän (Phhyky) kotiin vietävissä palveluissa on panostettu uusien työntekijöiden rekrytointiin muun muassa palkkaamalla oma rekrytoija ja nyt haluttiin lähteä kehittämään perehdyttämistä (Sakomaa 2018).

Viitalan mukaan yrityksen toiminta on ihmisten varassa, työntekijät ovat toiminnan kivijalka. Henkilöstö vaikuttaa yrityksen tehokkuuteen monella tavalla. Oikein kohdennettu, riittävä, osaava, hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö on sekä tuotannollisen tehokkuuden että kustannustehokkuuden kannalta paras tae. Henkilöstö vaikuttaa suoraan myös yrityksen toimintaan sekä tuotteiden ja palvelun laatuun. Osaamisen puutteet tai heikko sitoutuminen heijastuvat toiminnan laatuun. (Viitala 2015, 8.)

Yksi keino henkilöstön osaamisen kehittämiseen on perehdyttäminen, jonka tavoitteena on uuden henkilön mahdollisimman nopea kiinni pääseminen tehokkaaseen työntekoon (Mts. 193). Eklundin mukaan hyvin suunnitellulla perehdytyksellä saavutetaan hyötyjä tehokkuuden ja tuottavuuden lisäksi myös työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen sekä perehdytyksen tasalaatuisuuteen. Uuden työntekijän rekrytoiminen on aina suuri investointi organisaatiolle, joten perehdytyksen yhtenä tehtävänä on varmistaa tämän investoinnin onnistuminen ja pitkällä tähtäimellä kannattavaksi muodostuminen. Perehdyttämiskaksella on myös merkittävä vaikutus työntekijän sitoutumiseen. Sitoutuneet

työntekijät työskentelevät tehokkaammin. Työyhteisön uuden työntekijän vastaanottaminen vaikuttaa paljon työntekijän työtyytyväisyyteen. (Eklund 2018, 31–37.)

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän (Phhykyn) kotiin vietävien palveluiden opetushoitajapilotin kanssa. Pilotin aikana kehitettiin uutta perehdytysprosessia kotihoidon työntekijöille. Opetushoitajapilotti alkoi marraskuussa 2018 silloisen tulosaluejohtaja toimesta. Hän toivoi pilotin aikana kehitettävästä perehdytysprosessista kirjallista tuotosta ja pyysi opinnäytetyöntekijän mukaan työryhmään. Opinnäytetyön aihe liittyy geronomiin opintoihin vanhustyön johtamisen ja kehittämisen näkökulmasta.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata uusi opetushoitajapilotin aikana kehitetty kotihoidon perehdytysprosessi ja laatia prosessin mukainen perehdytys-suunnitelma. Perehdytysuunnitelman tavoitteena on tukea perehdytysprosessin toteutumista ja helpottaa perehdyttäjien työtä.

Tavoitteena on, että jatkossa uudet kotihoidon työntekijät saavat prosessin mukaisen yhtenäisen ja kattavan perehdyttämisen omasta kotihoitoalueestaan huolimatta. Tästä hyötyvät niin uudet työntekijät kuin kotihoidon asiakkaatkin. Tavoitteena on, että kaikki kotihoidon asiakkaat saavat hyvän ja yhtenäisen perehdytyksen seurauksena laadukasta ja hyvää hoitoa organisaation arvojen ja palvelulupausten mukaisesti. Pitkän tähtäimen tavoitteena haetaan positiivisia vaikutuksia myös tehokkuuteen. Näin suunnitelmallisesta perehdyttämisestä hyötyy myös organisaatio.

3 TYÖNTEKIJÄKSI PHHYKYN KOTIHOITON

Ikosen mukaan hoitajan työ kotihoidossa on laaja-alaista ja kokonaisvaltaista hoito- ja huolenpityötä, joka edellyttää monenlaista osaamista. Kokonaisvaltainen hoito ja huolenpito tarkoittaa sosiaalisten, psyykkisten ja fyysisten toimintaedellytysten turvaamista ja kuntouttavaa työtä. Se on asiantuntijuutta arjen elämään liittyvissä asioissa silloin, kun asiakas ei siihen itse pysty. Työn ydinosaamista on itsensä ja työn kehittämisen taidot, vuorovaikutus- ja viestintätaidot sekä ammattieettiset taidot. Kotihoitotyön perustana olevan tiedon,

työprosessien, työtehtävien sekä työturvallisuuden hallitseminen on myös keskeistä osaamista. Ammattitaitoa tulee lisäksi kehittää jatkuvasti. (Ikonen 2013. 23, 173–174.)

3.1 Phhykyn kotihoito

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä (Phhyky) perustettiin vuonna 2017. Se on kuntien omistama julkinen organisaatio, joka tuottaa sosiaali- ja terveydenhuollon sekä ympäristöterveyden palveluja Päijät-Hämeessä. Phhykyn arvoja ovat *"Ihmisestä välittäen, Yhdessä tehden ja Rohkeasti uudistuen"*. (Phhyky 2019a.) Phhykyssä on viisi toimialaa ja yksi liikelaitos, jotka näkyvät kuvassa 1. Toimialat jakaantuvat edelleen useisiin tulosalueisiin ja tulosityksiköihin. (Phhyky 2019b.)



Kuva 1. Organisaatiokaavio (Phhyky 2019b)

Kotiin vietävät palvelut kuuluvat ikääntyneiden palveluiden ja kuntoutuksen toimialaan. Phhyky tuottaa kotiin vietäviä palveluita Lahteen, Padasjoelle, Asikkalaan, Hartolaan, Hollolaan, Kärkölään, Orimattilaan, Iittiin, Pukkilaan ja Myrskylään. Kotihoito on vain yksi osa kotiin vietäviä palveluita. Kotihoitoa myönnetään asiakkaille hoito- ja palvelutarpeen arvioinnin perusteella. Lisäksi kotiin vietäviin palveluihin kuuluu muun muassa etähoiva ja

teknologiapalveluita, palliatiivista kotisairaala hoitoa sekä kotiutustiimin apua. (Sakomaa 2018.)

Kotihoidon alueita on Lahdessa seitsemän ja ympäristökunnissa kymmenen. Alueilla on eri määrä tiimejä, joihin hoitajat ja asiakkaat on jaettu. Uuden yhtymän myötä asiakkaiden saamia palveluita on pyritty yhtenäistämään kaikilla alueilla. Kotihoidossa työskentelee yhteensä noin 630 työntekijää, esimiehiä ja hallintoa on 30 henkilöä, sairaanhoitajia 100 ja lähihoitajia 500. Mukana on myös kaksi geronomia. (Sakomaa 2018.) Säännöllisiä kotihoidon asiakkaita oli helmikuussa 2019 noin 1500 (Lahti 2019).

3.2 Rekrytointi

Rekrytointi eli yrityksen henkilöstöhankinta sisältää toimenpiteet, joilla yrityksen palvelukseen saadaan sen tarvitsemat henkilöt. Uuden työntekijän palkkaaminen on iso investointi, jolla on usein kauaskantoisia vaikutuksia. Se vaikuttaa sisäisen ja ulkoisen palvelun laatuun sekä toiminnan sujuvuuteen ja tehokkuuteen. Onnistunut rekrytointi tuo parhaimmillaan organisaatioon positiivista kehitysvoimaa ja nostaa toiminnan laatua. (Viitala 2015, 98.)

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän kotiin vietävissä palveluissa on panostettu työntekijöiden rekrytointiin palkkaamalla oma rekrytoija (Sakomaa 2018). Phhykyn strategian yhtenä toimenpidkokonaisuutena on olla vetovoimainen työnantaja. Sote- alan osajista kilpaillaan Suomen työmarkkinoilla ja strategian mukaan Päijät-Hämeen houkuttavuutta pitää parantaa. Myönteiset viestinnät ja teot parantavat maakunnan imagoa. Tärkeää on myös henkilöstön työhyvinvointi sekä henkilöstön osaamisen ja asiakaspalvelutaitojen kehittäminen jatkuvasti. Hyödyksi asiakkaille tästä on kuvattu laadukkaampi palvelu. (Strategia 2020.)

Rekrytointi on suunnitelmallista toimintaa. Se on prosessi, jonka tavoitteena on saada mahdollisimman ammattitaitoinen, osaava ja sopiva työntekijä avoimeen työtehtävään. Rekrytointi voidaan nähdä osana henkilöstövoimavarojen johtamista ja henkilöstösuunnittelua. Rekrytoinnin tulee perustua organisaation visioon ja strategiaan. Se voidaan nähdä myös laajemmin niin, että organisaatiossa olevat työntekijät saadaan pysymään siellä ja sitoutumaan

työhönsä. Sitoutumiseen vaikuttavat usko organisaation arvoihin ja tavoitteisiin, tähän voidaan vaikuttaa organisaatiokulttuurin avulla. Arvojen tulee olla sisäistettynä työyksikössä ja etenkin esimiesten tulee toimia niiden mukaisesti. On huolehdittava myös monista tekijöistä sen jälkeen, kun työyhteisöön on saatu uusi työntekijä, jotta hänet saadaan pysymään siellä. Lähtökohtana on uuden työntekijän vastaanottaminen ja suunnitelmallinen perehdyttäminen. (Surakka 2009, 45, 63–64.)

3.3 Opetushoitajapilotti

Kotiin vietävien palveluiden opetushoitajapilotti alkoi marraskuun alussa 2018. Pilotti alkoi silloisen tulosaluejohtajan toimesta ja kesti kuusi kuukautta, huhtikuun loppuun saakka. Pilotin aikana oli tarkoitus kehittää kotihoidon työntekijöiden perehdytystä niin, että uudet työntekijät otetaan keskitetysti vastaan Lahdessa Niemenkadulla opetushoitajien toimesta. Tarkoituksena oli myös saada leviämään yhtenäisiä ja laadukkaita toimintatapoja kaikille kotihoitoalueille. Pilottiin valittiin mukaan eri kotihoitoalueilta kolme sairaanhoitajaa, jotka toimivat opetushoitajina pilotin aikana oman työnsä ohella. Opinnäytetyöntekijä, itsekkin kotihoidon työntekijä, oli työryhmässä mukana alusta saakka. Tässä opinnäytetyössä on kuvattu pilotin aikana kehitettyä perehdytysprosessia, ja tuotoksena on sen tueksi laadittu perehdytysuunnitelma.

Kotiin vietävien palveluiden toimitiloissa Lahden Niemenkadulla on ollut käytävissä ”Mummosimulaattori”, jossa voi harjoitella kotikäyntiä aidon tunteiseksi lavastetussa kodissa. Simulaattoria on käytetty esimerkiksi rekrytoinnin yhteydessä. Pilotin aikana oli tarkoitus laajentaa simulaattorin käyttöä myös perehdytykseen. Asiakkaan kohtaamisella on simulaatiossa tärkeä rooli. Huomiota kiinnitetään myös muun muassa käsihygieniaan ja siisteyteen. Simulaation käytössä on tärkeää tilanteen jälkeen tapahtuva keskustelu, niin sanottu jälkipuinti. Perehdytyksessä ei ole tarkoitus arvioida ketään, vaan kyseessä on oppimistilanne.

4 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Organisaatioiden keskeisin voimavara on ihmiset ja heidän osaamisensa. Osaamisen kehittäminen alkaa rekrytoinnista ja päättyy vasta henkilön lähtiessä pois työpaikalta. Se on yksilön ja työyhteisön välisen suhteen jatkuvaa

vaalimista. Siihen kuuluu rekrytointi ja työhönotto, perehdyttäminen ja työhön opastus, työssä oppiminen, henkilöstön kehittäminen sekä työyhteisön kehittäminen. (Juuti & Vuorela 2015, 57–63, 71.)

4.1 Johtaminen osaamisen kehittämisessä

Osaamisen johtamisen avulla hankitaan, uudistetaan, kehitetään ja vaalitaan yrityksen strategian edellyttämää osaamista. Osaamisen johtamisen yksi tärkein osa on henkilöstön osaamisen tason nostaminen ja sen tehokas vaaliminen. (Viitala 2015, 170.)

Työturvallisuuskeskuksen (TTK) mukaan työyhteisön johtamisen keskeisimpänä haasteena on huolehtia, että työyhteisö toimii tuloksellisesti ja laatua tukevalla tavalla organisaation tehtävän toteuttamiseksi. (TTK 2014, 5.) Hyvä perehdyttäminen lisää henkilöstön osaamista, parantaa työn sujuvuutta sekä varmistaa palvelun laadun ja tuloksellisuuden. Henkilöstön hyvästä ammattitaidosta hyötyvät työnantajan lisäksi työntekijä itse sekä asiakas. Ammattitaitoinen ja työhön sitoutunut henkilöstö kehittää omaa työtään, osaamistaan ja palveluja. (TTK 2014, 9–10.)

Henkilöstön kehittäminen lähtee organisaation strategiasta. Siinä on luotu visio, johon organisaation on päästävä menestyäkseen. Tämä edellyttää henkilöstöltä tietojen ja taitojen osaamisen kehittämistä. Kehittämistarpeet tulee kartoittaa ja tämän jälkeen suunnitella koulutustoimintaa. Koulutustoiminnasta voidaan tehdä tavoitteellista ja sillä voidaan tähdätä tiettyjen osaamistasojen saavuttamiseen. Jokaisen organisaation ja ihmisen haaste on uudistua jatkuvasti. (Juuti & Vuorela 2015, 71–73.)

Organisaation tehtävä avautuu parhaiten vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa. Tämän ajan suurissa, nopeissa ja ennalta-arvaamattomissakin muutoksissa yhteisen tekemisen ja yhteisöllisyyden merkitys kasvaa. Tärkeä edellytys on, että kaikki osapuolet ovat valmiita työskentelemään yhteisten tavoitteiden hyväksi. Yhteistyön perustaksi tarvitaan oikeaa ja oikeanlaista viestintää. Perehdyttäminen luo vankan pohjan tälle yhteistyölle. (TTK 2014, 5–6.)

Uusien työntekijöiden mukana tulee uutta tietoa ja uudenlaisia näkökulmia. Nämä olisi tärkeää ottaa vastaan työyhteisössä. Työyhteisöissä on myös hiljaista tietoa ja erityisosaamista, joka olisi tärkeää saada esiin ja jakaa työyhteisön sisällä. Yhteistoiminnallinen johtaminen mahdollistaa kaikkien näkökulmien huomioimisen ja tavoitteena on saada työyhteisön osaamispotentiaali ja hiljainen tieto kaikkien käyttöön. Dialogisen johtamisen menetelmät antavat välineitä työyhteisön yhteiseen kehittämiseen sekä kannustavat luottamaan työntekijöiden osaamiseen. (Kulmala 2017, 13–14.)

4.2 Osaamisen kehittyminen

Työskennellessä osaaminen ja kokemus karttuu vähitellen. Kun kohdataan työhön liittyviä haasteita, voidaan kehittyä edelleen. Esimiehen tulisi luoda uuden työntekijän kanssa tavoitteet, jotka palvelet ammatillisten valmiuksien kehittymistä. (Juuti & Vuorela 2015, 67–69.) TTK:n (2013, 8–9) mukaan oppimiselle tulisi olla selkeät tavoitteet ja näin eri tasoilla tapahtunutta oppimista voidaan arvioida. Tiedon tasolla asioita tunnistetaan ja seuraavilla tasoilla asioita ymmärretään paremmin. Kokemuksen karttuessa opitaan analysoimaan työtä. Oppiminen on siis muutosta tietämyksessä ja ymmärryksessä.

Hoitajien ammatillista osaamista voidaan kuvata esimerkiksi Bennerin ammattiuramallin mukaan viidellä eri tasolla, joita ovat perehtyvä, suoriutuva, pätevä, taitava ja asiantuntija. Perehtymisvaiheen kehittymistä tukee hyvin suunniteltu perehdytysuunnitelma, nimetty perehtyjä ja yksikön ilmapiiri. Suoriutuvalla tasolla osataan työskennellä jo itsenäisesti perustehtävissä, mutta eteen tulee kuitenkin tilanteita, joissa täytyy kysyä neuvoa vanhemmilta työntekijöiltä. Työilmapiirillä on edelleen tärkeä vaikutus. Pätevöityminen tapahtuu yhden tai useamman vuoden aikana. Pätevä työntekijä tietää omassa työyksikössä tarvittavat ohjeet ja tietää uusissakin tilanteissa, kuinka toimia. Taitavaksi työntekijäksi kehitytään vuosien kokemuksen myötä, kun työntekijällä on halua kehittää osaamistaan jatkuvasti. Asiantuntijana puolestaan toimitaan erityistehtävissä laajan lisäkoulutuksen myötä. Perehdytysohjelmassa voidaan käyttää kolmea ensimmäistä tasoa. (Surakka 2009, 84–85.)

Ammatillisen pätevyyden kehittymistä voidaan parantaa Salosen tutkimuksen mukaan kehittämällä perehdytyksen aikana saatavaa palautetta oppimisesta

ja ammattipätevyydestä. Ammatilliseen pätevyyden kehittymiseen vaikuttavat työkokemuksen määrä, taitojen käytön tiheys ja ikä. (Salonen 2004, 60, 73.) Perehdyttävän aiemmat tiedot, taidot ja kokemukset luovat pohjan uuden oppimiselle. Oppiminen tapahtuu aktiivisen toiminnan tuloksena. Mieleen painamisessa voidaan käyttää eri tapoja, kuten asian pohtimista ja reflektointia sekä loogista ajattelua tai omien kokemusten vertailua nähtyyn ja kuultuun. Myös muiden kertomuksista sekä tekemällä ja kokeilemalla voi oppia. (TTK 2013, 9–10.)

Perehdyttävä saa onnistumisen kokemuksia hyvän perehdytyksen ja työhön opastuksen ansiosta. Onnistumisen kokemukset vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja myös työhön sitoutumiseen. Riittävä positiivinen palaute ja kannustus ovat oleellisia työtehtävien oppimisessa ja niissä kehittymisessä. (Eklund 2018, 35.)

5 PEREHDYTTÄMINEN

Rekrytoinnin jälkeen uuden henkilön tai uusiin tehtäviin siirtyvän henkilön perehdyttämisestä ja työnopastuksesta tulee huolehtia. Kunnolla suoritettu perehdyttäminen on osa työnhallintaa, ja se tukee myös työhyvinvointia. (Juuti & Vuorela 2015, 63.) Perehdyttämistä tarvitaan aina silloin, kun työntekijä aloittaa uusissa tehtävissä, työtehtävät tai menetelmät muuttuvat, käyttöön tulee uusia laitteita tai aineita sekä silloin, kun pitkään poissa ollut työntekijä palaa työhönsä. Perehdyttämistä tarvitaan kaikilla työpaikoilla. Opastus työhön, työyhteisöön ja talon tapoihin on tarpeen kaikilla organisaation tasoilla ja kaikissa tehtävissä. (TTK 2014, 9–10.)

5.1 Perehdyttäminen käsitteenä

Perehdytys voidaan käsittää erilaisina käytänteinä, joiden tavoitteena on varmistaa työntekijän sopeutuminen työyhteisöön ja työnsä hallitsemisen oppiminen. Työntekijän tulee omaksua useita uusia taitoja ja yhteisiä toimintatapoja, jotta voi suoriutua työstään hyvin. Työntekijän pitää myös oppia toimimaan organisaatiossa tehokkaasti yhdessä toisten kanssa. (Eklund 2018, 25.) Työturvallisuuskeskuksen mukaan perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä tutustuu työhönsä ja siihen liittyviin odotuksiin,

työpaikkaansa ja työtovereihinsa, työpaikan toimintatapoihin ja pelisääntöihin sekä turvalliseen tapaan tehdä työtä (TTK 2014, 9; TTK 2013, 4).

Perehdyttäminen voidaan jaotella perehdyttämiseen, jolloin tutustutaan yritykseen, työyhteisöön sekä talon tapoihin ja varsinaiseen työnopastukseen, jolloin tapahtuu varsinaiseen työhön opastaminen. (TTK 2013, 4.) Aiemmin perehdyttämisessä on ollut kyse lähinnä työhön opastuksesta. Laajempaa perehdyttämistä yritykseen ja työyhteisöön ei pidetty niin tärkeänä. (Kupias & Peltola 2009, 13.) Juuti ja Vuorela (2015, 63) nostavat perehdyttämisen keskeisimmäksi tavoitteeksi saada työntekijä tuntemaan olonsa tervetulleeksi ja kuuluvansa tärkeänä osana uuteen työyhteisöön.

Kupias ja Peltola (2009, 19) kuvaavat perehdyttämistä toimenpiteiksi ja tueksi, jonka avulla uuden tai uutta työtä omaksuvan työntekijän kokonaisvaltaista osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä kehitetään niin, että hän pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään, työyhteisössään ja organisaatiossaan sekä pystyy selviytymään työssä tarvittavan itsenäisesti. Laajimmillaan perehdyttäminen kehittää lisäksi myös vastaanottavaa työyhteisöä ja koko organisaatiota.

Hyvällä perehdytyksellä edistetään työntekijän viihtymistä työssään ja paineesietokykyä ja ehkäistään työtehtävissä mahdollisesti syntyviä virheitä. Perehdyttäminen mahdollistaa työssä menestymisen ja ammatillisen kasvun. Perehdyttämisen tavoitteena on myös työntekijän motivoituminen aktiiviseksi työyhteisön jäseneksi. Motivoitunut ja hyvin perehdytetty työntekijä vaikuttaa osaltaan myönteisesti työpaikan ilmapiiriin. (Surakka 2009, 77.)

Perehdyttämisellä vähennetään puolestaan työn kuormittavuutta, ehkäistään työtapaturmia ja tuetaan työssä jaksamista (TTK 2014, 9–10). Kulmalan mukaan vanhustyön johtajuudessa korostuukin työn kuormittavuuden vuoksi työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen sekä mahdollisimman toimivan ja työkykyä tukevan ympäristön luominen (Kulmala 2017, 11).

5.2 Aiempia tutkimuksia hoitotyön perehdyttämiseen liittyen

Peltokoski (2016) on tutkinut vasta palkattujen sairaanhoitajien (n=145) ja lääkäreiden (n=37) perehdytysprosessia ja sen toteutumista erikoissairaanhoidossa. Tutkimustulosten yhteenvetona oli muodostettu kokonaisvaltainen ja vetovoimainen perehdytysprosessin malli. Mallin mukaan perehdytys tulisi toteuttaa kokonaisvaltaisella tavalla, joka tarkoittaa tavoitteiden ja vastuiden määrittämistä perehdytyksessä, vakioitua asiasisältöä sekä palautteen saamista. Lisäksi tulee ottaa selvää yksilöllisistä tarpeista. Vastavalmistuneiden ja kokeneempien työntekijöiden erilaiset tarpeet tarvitsee huomioida perehdytyksessä. (Peltokoski 2016, 16, 27, 38.)

Lahti (2007) on tutkinut sairaanhoitajien (n=66) kokemuksia perehdytyksestä vuodeosastoilla sekä perehdytyksen yhteyttä haluun sitoutua organisaatioon. Esille tuli perehdytyksen hyvä suunnittelu, nimetyn perehdyttäjän ja esimiehen tulisi suunnitella perehdytystä yhdessä uuden työntekijän kanssa tämän tarpeiden ja odotusten mukaan. Tutkimuksen mukaan perehdytyksellä oli myös vaikutusta haluun sitoutua organisaatioon. Perehdyttäjällä on suuri merkitys uuden työntekijän motivoimisessa, työtapojen ja työyksikön oppimisessa. Myös perehdyttäjä tarvitsee koulutusta tehtävänsä. Tutkimuksessa oltiin oltu tyytymättömiä ajan puutteeseen ja perehdytyksen sisältöön. Ohjeisiin ja oppaisiin tutustumiseenkin tarvitaan aikaa. Myös organisaation esittelyyn, tavoitteisiin ja suunnitelmiin tulisi käyttää aikaa, jotta työntekijä tietää, millaiseen organisaatioon on sitoutunut. Perehdytettävät jäivät kaipaamaan esimiehiltä loppuarviointia ja palautetta siitä, miten olivat kehittyneet ammatillisesti. (Lahti 2007,36–49.)

Salonen on tutkinut sairaanhoitajien (n=147) kokemuksia mentorointi/perehdytys-suhteestaan sairaalan akuuteilla osastoilla ja päivystyspoliklinikoilla. Työntekijän rooli hyvän perehdytyksen mahdollistajana korostui hänen tutkimuksessaan. Tärkeiksi kehittämiskohteiksi nousi perehdyttäjän nimeäminen etukäteen, palautteen antaminen ja perehdytyksen keston suunnittelu työyksikön tarpeita vastaavaksi. Perehdytysuhdetta voidaan kehittää kiinnittämällä huomiota perehdyttäjien valintaan ja selkeyttää perehdyttäjien työnkuvaansa kouluttamalla heitä. (Salonen 2004, 39, 72–73.)

Lindforsin tutkimuksen mukaan hoitotyön johtajien tärkeä rooli vastavalmistuneiden hoitajien perehdyttämisessä nousee esiin. Heidän on annettava mahdollisuudet niin hyvään perehdyttämiseen kuin mahdollista. Kannustava johtajuus, riittävät resurssit ja hyvät henkilösuhteet pitäisi olla johtamisen periaatteita uuden hoitajan perehdyttämisyksikön aikana. (Lindfors 2017.) Peltokoski (2004) on tutkinut perehdyttämistä hoitotyön johtamisen osana ja tuloksissa korostui perehdyttämistä ja mahdollisuuksien luominen perehdyttämisen toteutumiselle. Myös hoitotyöntekijän sitoutumisen vahvistaminen nousi esiin, tällöin toiminnassa korostuu esimiehen, henkilöstön ja uuden työntekijän välinen yhteistyö. Esimiehen roolissa ja toiminta perehdytyksessä liitettiin myös organisaation imagon edistämiseen ja myönteiseen työnantajakuvaan.

Flinkman (2014, 73, 90) on tutkinut nuorten sairaanhoitajien lähtöaikeita ammatistaan ja yhtenä tekijänä työssä pysymisen edistämiseksi tulisi tarjota riittävästi perehdytystä ja mentorointia. Nuoret hoitajat haluavat lisäksi kehittyä ja edetä urallaan sekä haluavat toteuttaa korkealaatuista ja eettisesti kestävästä hoitotyötä. Yhtenä syynä ammatin vaihdon miettimiseen oli tuen, perehdytyksen ja mentoroinnin puute. Ammatista lähteminen on kuitenkin monen tekijän summa. Myös Kylmälän (2016, 65–69) tutkimuksessa nuorten sairaanhoitajien työhön sitoutumiseen vaikuttavat perehdytyksen saaminen, hyvät suhteet työyhteisössä ja mahdollisuus kehittyä työssä ja ammatissa. Kylmälän mukaan perehdytyksen tärkeyden huomaa vasta, kun jää ilman sitä. Palautetta työstä pidetään myös tärkeänä.

6 PEREHDYTYSPROSESSI

Ensimmäiset päivät ja viikot uudessa työpaikassa ovat hyvin merkityksellisiä, niiden aikaiset kokemukset jaetaan usein läheisille ja tuttaville. Tämän myötä myös laajemmalle joukolle muodostuu käsitys työnantajasta ja työyhteisöstä. Uusista työntekijöistä on tarpeen pitää huolta ensimmäisistä hetkistä saakka. Mikäli tavoitteena on olla haluttu työnantaja, tulee toimia niin, että työntekijöitä kannustetaan pysymään ja viihtymään työpaikassaan. (Surakka 2009, 64, 72.)

6.1 Perehdyttämisen vastuut

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijän riittävästä opetuksesta ja ohjauksesta työhön. Lain 14 §:n mukaan työntekijä

perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työmenetelmiin, työssä käytettäviin välineisiin ja niiden oikeaan käyttötapaan sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai työtehtävän aloittamista. Lain mukaan työntekijälle on myös annettava opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä turvallisuutta tai terveyttä uhkaavana haitan tai vaaran välttämiseksi. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Työturvallisuuslaki koskee myös asiakkaan kotona tehtävää työtä. Myös toisen kotona tehtävässä työssä tulee huomioida työvälineiden, laitteiden, henkilösuojainten ja terveyttä vaarantavien aineiden käyttöön liittyvät työturvallisuuslain määräykset. (TTK 2014, 10–11.)

Työhön perehdyttämisestä vastaa käytännössä lähin esimies, mutta hän voi delegoida perehdyttämiseen ja työn opastamiseen liittyviä tehtäviä työyhteisön muille jäsenille (TTK 2014, 11). Esimiehen kuuluu huolehtia työntekijöiden osaamisesta ja tehokkaasta perehdyttämisestä. Perehdytyksestä vastuun ottaminen tarkoittaa edellytysten luomista perehdytykselle sekä sen seuranta. Huolellinen perehdyttäminen on tietoinen valinta. (Kupias & Peltola 2009, 53–54.) Vaikka perehdyttämiseen ja opastukseen liittyviä tehtäviä olisi delegoitu muille henkilöille, vastuu säilyy silti esimiehillä ja linjajohdolla (TTK 2013, 4).

Varsinaisia perehdyttäjiä olisi Surakan mukaan tarpeen olla työyksikössä vain muutama. Heidän tulisi olla kokeneita työntekijöitä, joilla on motivaatiota ja kiinnostusta perehdyttämiseen. Lisäksi tulisi olla ymmärrystä aikuisen oppimisesta ja hyvä vuorovaikutuskyky. (Surakka 2009, 72–73.) Lahden (2007, 58) tutkimuksessa nousi esiin nimetyn perehdyttäjän tarpeellisuus ja hän toteaa, että kuka tahansa ei sovi tähän tehtävään.

Hyvää perehdyttämistä voidaan kuitenkin toteuttaa monin tavoin. Nimettyjen perehdyttäjien ja esimiehen lisäksi useammassa organisaatioissa perehdyttämiseen osallistuu koko työyhteisö. Perehdyttäminen kuuluu jokaisen tehtäviin ja sen kehittämiseen osallistuvat kaikki. Myös perehtyjä itse on aktiivisemmassa roolissa. (Kupias & Peltola 2009, 46–47.) Eklundin mukaan useamman perehdyttäjän avulla uusi työntekijä pääsee kasvattamaan omaa verkostoaan jo perehdytyksen alussa, mutta tällöin tulee esimiehen kantaa vastuu kokonaisuuden hallinnasta ja perehdytyksen tasalaatuisuudesta (Eklund 2018, 141).

Vaikka työnantajalla on pääasiallinen vastuu työn turvallisuudesta, on työntekijällä velvollisuus ottaa selvää työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista. Työntekijän on myös toimittava työnantajan opastamalla tavalla ja käytettävä esimerkiksi työnantajan antamia apuvälineitä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijää huolehtimaan omasta ja muiden työntekijöiden työturvallisuudesta ja -terveydestä. (TTK 2014, 11–12.)

Terveydenhuollon ammattihenkilöillä on lisäksi lakisääteinen velvollisuus huolehtia ammattitaidostaan. Hoitotyön käytännöt muuttuvat ja osaamisen päivittäminen on tarpeen. Tähän voidaan vastata esimerkiksi täydennyskoulutuksella. Terveydenhuollon ammattilaisen on tunnettava työtään ohjaava keskeinen lainsäädäntö ja tunnistettava terveydenhuoltoalan eettiset kysymykset, arvot ja periaatteet. (Mts. 11–12.)

Tarvitaan yhteinen käsitys siitä, millainen perehdytys tukee organisaation tavoitteita. Ilman keskustelua ja koordinoitua voi vaarana olla päällekkäinen työ, kirjavat toimintatavat ja katvealueet. Henkilöstöosasto tai henkilöstöammattilaiset voivat koordinoida perehdyttämistä ja pitää niin sanotun yleisperehdytyksen. (Kupias & Peltola 2009, 46–47.) Myös Eklundin mukaan vastuunjaon on tärkeää olla selvillä, jotta ei tule epäselvyyttä, kenen mikäkin asia tulisi opastaa (Eklund 2018, 77). Työsuojeluhenkilöstö ja työterveyshuolto puolestaan ovat asiantuntijoita perehdyttämisessä ja opastuksessa työn terveyttä ja turvallisuutta koskeviin seikkoihin (TTK 2014, 11).

6.2 Perehdyttämisen suunnittelu

Perehdyttämisen suunnittelussa voidaan erottaa systemaattinen ja yksilöllinen suunnittelu. Systemaattisessa suunnittelussa perehdyttämistä suunnitellaan koko organisaation tai työyksikön tasolla ja laaditaan erilaisia perehdyttämissuunnitelmia ja materiaaleja. Keskitetysti laadittuja suunnitelmia ja materiaaleja voidaan käyttää laajasti organisaatioissa, joissa iso joukko työntekijöitä tekee samoja työtehtäviä. Kuitenkin näitä suunnitelmia tulee yksilöllistää ainakin jossain määrin, sillä uudet työntekijät poikkeavat osaamiseltaan ja taustoiltaan. Usein niitä tarvitsee myös tiimikohtaistaa, mutta kuitenkin keskitetysti

laadituista perehdytysuunnitelmista on iso apu perehdyttäjille. (Kupias & Pelto 2009, 87–88.)

Hyvä perehdyttäminen ja työnopastus suunnitellaan etukäteen, ja se rakennetaan aiemman tiedon, taidon ja kokemuksen pohjalle sekä dokumentoidaan. Perehdyttämistä varten laaditaan perehdyttämishjelma ja materiaali, joita käytetään työntekijän ja työn tarpeiden mukaisesti. Materiaali pidetään ajan tasalla asioiden muuttuessa ja se pidetään työntekijöiden saatavilla. Perehdytystä helpottamaan voidaan laatia lomakepohja, josta perehdytyksen aikaiset asiat ja vastuut ilmenevät. Sen avulla voidaan varmistaa sovittujen toimenpiteiden toteutuminen ja sitä voidaan käyttää myös perehdytyksen arvioinnin runkona. Isoissa yksiköissä voidaan pitää perehdytystilaisuuksia, joissa käsitellään yleisesti eri tehtäviin soveltuvia asiakokonaisuuksia. Varsinainen työnopastus tapahtuu käytännönläheisesti työtehtävästä ja työnsisällöistä käsin. (TTK 2014, 10,12.)

Eklundin mukaan perehdytyksen suunnittelussa on otettava huomioon erilaisia näkökulmia. Kuka, kuten HR, esimies tai kollega, on vastuussa mistäkin asiasta perehdyttämisessä. Lisäksi jokaisen organisaation työntekijän tulisi ymmärtää perehdyttämisen tärkeys. Tulee miettiä, mitä perehdytys sisältää, kuten tehtävät, laitteet, järjestelmät, toimintatavat ja säännöt. Nämä muodostavat perehdytyksen rungon. On mietittävä, milloin ja missä järjestyksessä nämä asiat käydään läpi sekä jonkintasoinen aikataulu. (Eklund 2018, 76–78.)

Suunniteltaessa on mietittävä myös sitä, miten asiat käydään läpi, koulutustilaisuuksissa, keskustellen, työssä oppimalla tai esimerkiksi virtuaalisesti. On myös huomioitava se, kenelle perehdytys on suunnattu, millainen on hänen osaamisensa, kokemuksensa ja motivaationsa. Perehdytysprosessin ja suunnitelman on syytä olla joustava työntekijän tarpeiden mukaisesti. (Mts. 78–80.)

Surakan mukaan perehdytysohjelma sisältää yksikön arvot, ohjeet, toimintamallin ja periaatteet sekä yksityiskohtaiset kuvaukset tehtävistä, joihin uusi työntekijä tulee perehdyttää. Ammattiuromallin mukaan laadittu perehdyttämishjelma helpottaa perehdyttämisen jaksottamista. Tällöin työntekijäkin tietää, mitä häneltä odotetaan. (Surakka 2009, 73.)

Työturvallisuuskeskus (TTK 2014,12) luettelee seuraavia perehdytyksessä huomioitavia asiakokonaisuuksia:

- uuden työntekijän vastaanottaminen palvelussuhteen alkaessa
- yksikön toiminnan, tavoitteiden, työtilojen ja henkilöstön esittely
- työntekijän oikeudet ja velvollisuudet, työehdot ja turvallisuus
- työpaikan pelisäännöt ja erilaiset käytännön asiat
- työnopastus ja välitön työsuojelu
- terveydenhuollon laitteiden ja tarvikkeiden hallinta sekä terveysvaaraa aiheuttavat aineet
- terveelliset, turvalliset ja ergonomisesti oikeat työtavat
- työterveyshuolto ja työterveyttä sekä työkykyä tukevat suunnitelmat ja toimet
- työpaikan muu turvallisuuden hallinta, asiakasturvallisuus, paloturvallisuus, turvallisuussuunnitelma
- yhteistoiminta ja osallistuminen, työn ja työyhteisön kehittäminen
- henkilöstökoulutus, työssä eteneminen ja muu henkilöstön kehittäminen
- perehdyttämisen arviointi, palautekeskustelu ja jatkotoimet

Hyvään perehdyttämiseen kuuluu myös toimenpiteiden seuranta ja tuloksien arviointi. Lisäksi perehdytyksestä vastaavat henkilöt tulee nimetä ja kouluttaa. Työyhteisö tulee myös valmentaa perehdyttämistilanteisiin. (TTK 2014, 12.) Perehdyttäjä olisi hyvä vapauttaa muista tehtävistä perehdytyksen ensimmäisten päivien aikana, jotta hän voi kunnolla vastaanottaa uuden työntekijän. Lisäksi tulee määritellä, minkä aikaa perehdytettävä ei kuulu päivittäiseen työvoimavahvuuteen. Uudelle työntekijälle olisi hyvä antaa yhteisiä työvuoroja perehdyttäjän kanssa mahdollisuuksien mukaan noin puolen vuoden ajan. Myös esimiehen olisi hyvä keskustella uuden työntekijän ja perehdyttäjän kanssa tietyin väliajoin, esimerkiksi kolmen kuukauden, puolen vuoden ja vuoden välein. (Surakka 2009, 74–76.)

Terveydenhuollossa työskentelee vakinaisten työntekijöiden lisäksi sijaisia ja opiskelijoita, jotka ovat vasta oppimassa työtä ja työyhteisön jäsenyyttä. Lyhytaikaisten sijaisten ja vakinaisten työntekijöiden perehdyttämistarve voi olla erilainen. Myös työntekijöiden ammattitaito ja työkokemus voivat vaihdella suuresti. Lisäksi ihmiset ovat erilaisia oppijoita, joten uusien asioiden ja työn omaksuminen saattaa edellyttää erilaisia menetelmiä. Perehdyttäjän on selvitettävä perehdyttäjän tarpeet ja valmisteltava yksilöllinen perehdytysuunnitelma. (TTK 2014, 12.)

6.3 Perehdytyssuunnitelma

Ideat perehdytyksestä pitäisi saada vietyä käytäntöön perehdytyssuunnitelman, -oppaan tai -ohjelman muodossa. Suunnitelman esitysmuoto ei kuitenkaan saa nousta tärkeämmäksi kuin perehdytyksen sisällön ja sen perustan ymmärtäminen. (Eklund 2018, 75.) Perehdytys on hyvä toteuttaa kirjallisen ohjelman mukaan, joka annetaan uudelle työntekijälle. Sen avulla työntekijä voi seurata, mitä asioita on käyty läpi ja mitä on vielä edessä. Lisäksi työtoverit ja esimies voivat seurata perehtymisen etenemistä. (Surakka 2009, 74–76.)

Surakan mukaan jokaiselle työntekijälle tulisi laatia yksilöllinen perehdytyssuunnitelma, joka tehdään yhteistyössä perehtyjän ja perehdyttäjän kanssa. Tässä tulee huomioida muun muassa aikaisempi työkokemus ja käytännön työharjoitteluissa hankittu kokemus. Suunnitelmaan kirjataan aihealueittain organisaatioon ja työhön liittyvät osa-alueet. Osa asioista voidaan jättää erityisten perehdytyspäivien osalle. Tärkeimmät asiat käydään läpi perehdyttäjän kanssa ja kirjataan muistiin asiat, joita on tarpeen käydä läpi vielä muiden työntekijöiden kanssa. Lisäksi on erilaisia asioita, joihin voi tutustua itsenäisesti esimerkiksi internetin välityksellä. (Mts. 73–74.)

Vaikka onnistunut perehdytysprosessi vaihtelee yksilö- ja tehtäväkohtaisesti, se ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei organisaation yleistä perehdytyssuunnitelmaa voitaisi määritellä etukäteen. Eklund vertaa perehdytyssuunnitelmaa kartaksi. Perehdytyssuunnitelma on kartan omainen yhteinen työkalu uudelle työntekijälle ja perehdyttäjälle, joka auttaa perille pääsyyn. Se ei saa olla liian yksityiskohtainen tai suurpiirteinen ja mittakaavan tulee olla sopivassa suhteessa. Se antaa hyvät eväät viedä perehdytys onnistuneesti läpi. (Eklund 2018, 73–76.)

6.4 Perehdytyksen kesto ja seuranta

Perehdytyssuunnitelmaan liitetään myös aikataulu, jonka mukaan edetään (Surakka 2009, 74). Perehdytyksen kestosta on erilaisia käsityksiä vaihdellen tunnin mittaisesta koulutuksesta, kuuden kuukauden koeaikaan tai niin, että perehdytys ei pääty koskaan. Suositeltavaa olisi, että perehdytys kestäisi kokonaisuudessaan useampia viikkoja. Se voidaan suunnitella esimerkiksi kolmen kuukauden ajanjaksoksi, jota kannattaa miettiä etukäteen. Tuona aikana

on Eklundin mukaan varmasti asioita, joita tiedetään, että uuden työntekijän pitää oppia, ja nämä voidaan sisällyttää suunnitelmaan. (Eklund 2018, 88–89.)

Peltokosken mukaan perehdytyksen keston ei pitäisi olla muuttumaton, vaan sen tulisi olla dynaaminen prosessi, johon vaikuttavat uusien työntekijöiden yksilölliset tavoitteet ja taitotasot (Peltokoski 2016, 38). Eklundinkin mukaan perehdytykselle on syytä olla riittävän tarkat tavoitteet, mutta myös aikaraja näiden saavuttamiseen. Mikä taso esimerkiksi kolmen kuukauden aikana toivotaan saavutettavan. (Eklund 2018, 90.) Varsinaisen perehdytysvaiheen voidaan Surakan mukaan ajatella loppuvan silloin, kun työntekijä on oppinut työssä vaadittavat taidot ja hän tietää, mistä saa tarvittavan tiedon eri tilanteissa. Uusia asioita tulee kuitenkin vastaan ja oppiminen jatkuu edelleen. Perehtyminen jatkuu vielä jopa muutaman vuoden ajan syventämällä tietoa ja osaamista lisää ja täydennyskoulutusten avulla. (Surakka 2009, 74.)

Perehdytysajalle on tärkeää suunnitella myös seurantakäytännöt. Selkeiden tavoitteiden myötä, kehittymistä voidaan seurata ja antaa systemaattisemmin palautetta. Perehdytyksen etenemistä voidaan seurata työnantajan ja uuden työntekijän välisissä perehdytyskeskusteluissa. Niissä on tärkeää myös molemmin puolinen avoin palaute. Perehdytystä tulee seurata, jotta pystytään tarjoamaan toimiva perehdytys kyseiselle perehdytettävälle. Seuranta on tärkeää myös siksi, että itse perehdytysprosessia voidaan kehittää siitä saatavan palautteen avulla. (Eklund 2018, 90–91, 122.)

Kehittyäkseen ja oppiakseen ihminen tarvitsee palautetta. Aloittelija tai perehtyjä ei välttämättä osaa itse arvioida, milloin hän onnistuu ja milloin taas ei tai sujuvatko asiat niin kuin pitää. Palaute helpottaa toimimista ja tällöin voidaan oppimisessa keskittyä siihen, mikä ei vielä suju. Palautekeskusteluissa on kuitenkin tärkeää ottaa esiin myös niitä asioita, jotka sujuvat hyvin. (Kupias & Peltola 2009, 136–137.) Salosen (2004, 68–70) tutkimuksen mukaan perehdytyksen aikaisessa palautteen antamisessa oli kehitettävää. Hän ehdottaakin opiskelija-arvioinnista tuttujen väli- ja loppuarviointien käyttöä myös perehdyttämisessä. Perehtyjän, esimiehen ja perehdyttäjän välisten palautekeskustelujen järjestäminen lisääsi esimiehen osallisuutta ja tukea perehdytyksen aikana.

7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisella opinnäytetyöllä tarkoitetaan, että opiskelijat tuottavat opinnäytetyönään jonkin fyysisen tuotoksen tai kehittävät toiminnallista osa-aluetta. Sen tavoitteena on oman alan ammatillisen taidon, tiedon ja sivistyksen kehittyminen. Toiminnallisessa opinnäytetyössä käytetään tutkimuksellista asennetta ja tarvittaessa erilaisia tutkimusmetodeja. (Vilka 2006, 76.) Opinnäytetyöksi ei riitä pelkkä opas, ohjeistus tai tapahtuma, vaan sen tulee perustua teoreettiseen tietoon. Hyvä teoreettinen tietoperusta toimii toiminnallisen opinnäytetyön apuvälineenä. (Vilka & Airaksinen 2003, 41–43.)

Tässä opinnäytetyössä on viitteitä toimintatutkimuksesta. Opinnäytetyössä pyritään vuorovaikutuksessa perehdytykseen osallistuvien henkilöiden kanssa muuttamaan ja kehittämään kotihoidon työntekijöiden perehdytystä. Vilka (2006, 76–77) kirjoittaa, että ammattikorkeakoulun opinnäytetyö ei kuitenkaan voi olla varsinainen toimintatutkimus.

Aktivoiva osallistuva havainnointi eli toimintatutkimus pyrkii muuttamaan tutkimuskohdettaan. Tutkimuskohteita voivat olla organisaatiot tai eräät projektit. Toimintatutkimus on tutkimusasetelma, jonka lähtökohtana on läheinen työskentely tutkimuskohteen jäsenten kanssa. Sen peruseriaatteena on, että tutkija ja tutkittavat yhdessä ohjaavat, korjaavat ja arvioivat päätöksiä ja toimintaansa. He tutkivat yhdessä toimintaa ja siihen liittyviä ongelmia. Tavoitteena on ratkaista organisaation tai yhteisön toimintaan liittyviä ongelmia. Toimintaa muutetaan tieteellisesti erilaisia teorioita, menetelmiä ja metodeja käyttäen. Aktivoiva osallistuva havainnointi toteutetaan vuorovaikutuksessa tutkittavien kanssa. (Mts. 46–48.)

Opinnäytetyöraportti toiminnallisesta tuotoksesta nojautuu muistiinpanoihin, joita kannattaa kirjoittaa opinnäytetyöpäiväkirjaan. Raportin kannalta on päiväkirjaan hyvä kirjata opinnäytetyön ideat, tavoitteet ja kaikki muutokset. Opinnäytetyöpäiväkirja auttaa opinnäytetyöprosessissa vain, jos se on järjestelmällisesti käytössä. Siihen kannattaa kirjata ohjauksen aikana ilmenneet asiat sekä toimeksiantajan kanssa käyty keskustelut. Siihen voi liittää myös

opinnäytetyöhön liittyviä sähköpostikeskusteluja. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 19–22.)

7.2 Yhteistyö ja suunnitteluvaihe

Opinnäytetyön toteutettiin yhteistyössä Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän kotiin vietävien palveluiden työntekijöiden kanssa, osana opetushoitajapilottia. Tärkeimmät yhteistyökumppanit olivat pilotissa mukana olleet kolme sairaanhoitajaa ja palveluesimies. Tärkeässä osassa olivat myös rekrytoija ja pilotin aikana perehdyttävät uudet työntekijät.

Opinnäytetyön toimeksiantaja oli kotiin vietävien palveluiden silloinen tulosaluejohtaja, joka siirtyi toisiin työtehtäviin pilotin aikana. Hän keskusteli opinnäytetyöntekijän kanssa alkamassa olevasta pilotista ensimmäisen kerran lokakuussa 2018. Opinnäytetyö ei tarvinnut tulosaluejohtajan mukaan erillistä tutkimuslupaa, vaan toimeksiantosopimus riitti työn aloittamiseen. Opinnäytetyön ohjaajaksi nimettiin yksi kotihoidon palveluesimiehistä. Uusi tulosaluejohtaja aloitti maaliskuun alussa, pilotin ollessa jo loppusuoralla.

Opinnäytetyön suunnittelu alkoi opetushoitajapilotin ensimmäisen yhteisen palaverin jälkeen marraskuun alussa 2018. Ensimmäisessä palaverissa 30.10.2018 oli paikalla kotiin vietävien palveluiden tulosaluejohtaja, palvelupäällikkö, yksi palveluesimies, rekrytoija, pilotissa mukana olevat kolme kotihoidon sairaanhoitajaa sekä opinnäytetyöntekijä. Tulosaluejohtaja kertoi omia ideoitaan opetushoitajan työnkuvasta ja palveluesimies kertoi Jalmarin kuntoutussairaalan opiskelijoiden perehdyttämisohjelmasta, jota hän on ollut kehittämässä aiemmin. Palaverissa sovittiin uuden perehdyttämisprosessin raameista.

Ideana oli kehittää perehdytystä niin, että uudet työntekijät otetaan keskitetysti opetushoitajien toimesta vastaan Lahdessa Niemenkadulla sijaitsevilla toimitaloissa. Työntekijät saavat Niemenkadulla monipuolista perehdytystä päivän tai kahden ajan ja sitten perehdytys jatkuu omilla kotihoitoalueilla. Niemenkadulla annetaan muun muassa yleisperhdytystä, käydään tietotekniikka-asioita läpi ja simuloidaan asiakaskäyntejä. Tarkoitus oli, että opetushoitajat

jatkavat uusien työntekijöiden mentoreina vielä myöhemminkin ja tapaavat heitä esimerkiksi kuukauden kuluttua perehdytyksestä.

Kehitettävän perehdytysprosessin suunnittelu ja opinnäytetyösuunnitelman laatiminen alkoi nopeasti palaverin jälkeen. Kävimme pilotin opetushoitajien kanssa läpi palaverissa saamaamme vanhaa perehdytysmateriaalia ja aloimme koostaa monenlaista materiaalia perehdytystä varten. Sovimme, että opinnäytetyöntekijänä otan vastuulleni kirjallisen perehdytysuunnitelman laatimisen ja opetushoitajat tekevät muita yksityiskohtaisempia materiaaleja Niemenkadun päivää varten, kuten yleisperehdytyksen dia-esityksen ja simulaatio-ohjelman.

Opinnäytetyön suunnitelma valmistui joulukuussa hyvin intensiivisen työskentelyn jälkeen. Tulosaluejohtaja hyväksyi suunnitelman ja allekirjoitti toimeksiantosopimuksen. Hän oli itse siirtymässä toisiin työtehtäviin ja nimesi opinnäytetyön ohjaajaksi yhden kotihoidon palveluesimiehistä. Olin tehnyt myös raakaversion perehdytysuunnitelmasta ja opetushoitajat alkoivat perehdyttää uusia työntekijöitä alustavan mallin mukaisesti. Perehdyttämisen mallin ja suunnitelman oli tarkoitus muotoutua lopulliseen muotoonsa pilotin aikana.

7.3 Toteutus

Perehdytysuunnitelmaa kehitettiin teoretiedon, opetushoitajien ja opinnäytetyön tekijän oman kokemuksen sekä muutamien aiempien Phhykyn perehdytysuunnitelmien pohjalta. Esimerkiksi Nousiainen (2017) on tehnyt aiemmin opinnäytetyönään perehdytysuunnitelman Lahden kotihoidon sairaanhoitajien perehdyttämisen avuksi. Phhykyn kotihoidossa ei ole aiemmin ollut käytössä yhtenäistä perehdytysuunnitelmaa ja osalta kotihoidon alueilta se on puuttunut kokonaan (Sakomaa 2018).

Osallistuin pilotin aikana järjestettyihin palavereihin, joissa pilotin etenemistä ja havaittuja haasteita käytiin läpi. Palavereissa oli läsnä lisäksi opinnäytetyötä ja pilottia ohjaava palveluesimies, rekrytoija ja opetushoitajat. Seurasin ja havainnoin perehdytyspäiviä myös paikan päällä Niemenkadulla. Sain osallistua työajallani kyseisiin palavereihin ja kahteen perehdytyspäivään. Lisäksi olin mukana sähköposti- ja WhatsApp-ryhmissä, joissa pilottiin liittyviä asioita

käsiteltiin. Pidin koko opinnäytetyön tekemisen ajan päiväkirjaa, johon kirjasin pilotin aikaiset asiat, kuten sovitut muutokset.

Opetushoitajat pyysivät perehdytettäviltä työntekijöiltä kirjallisen palautteen heti ensimmäisen perehdytyspäivän lopussa. Palautetta varten oli laadittu lomake, jossa oli avoimia kysymyksiä perehdytyspäivän sisältöön liittyen. Opetushoitajat pyysivät myös yhden kuukauden kohdalla perehdytyksen alusta kirjallista palautetta perehdytyksen etenemisestä, mutta tämän anti jäi varsin vähäiseksi. Lisäksi alueiden esimiehet antoivat pilotin aikana palautetta perehdytysprosessista ja -suunnitelmasta sähköpostin välityksellä. Hyödynsimme palautteita perehdytysprosessin ja suunnitelman hiomisessa. Lisäksi olen käyttänyt palautteita tässä opinnäytetyön raportissa.

7.4 Perehdytysprosessin muotoutuminen

7.4.1 Pilotin alkuvaihe

Kaikki kolme opetushoitajaa olivat paikalla kolmella ensimmäisellä perehdytyskerralla, koska mallia vielä muotoiltiin tässä vaiheessa. Tämän jälkeen he pitivät perehdytyspäivät yksin kiertävässä järjestyksessä. Perehdytyspäiväksi sovittiin pilotin aikana maanantai, myös muita päiviä mietittiin, mutta ne eivät käyneet yhteen opetushoitajien oman työn kanssa. Esimerkiksi lääkärinkierrot ja lääketilaukset rajoittivat sairaanhoitajilla muiden työpäivien käyttöä.

Olin mukana ensimmäisellä perehdytyskerralla, jotta näin, miten perehdytys-suunnitelma toimii käytännön perehdytyspäivän kanssa. Päivän jälkeen muotoilin suunnitelmaa täsmällisemmäksi. Heti ensimmäisen perehdytysrupeaman jälkeen päädyttiin siihen, että perehdytys jää yksipäiväiseksi. Toiselle päivälle oli suunniteltu käynti uusien työntekijöiden omalle kotihoitoalueelle, yhdessä opetushoitajan kanssa sekä lääkehoidon näyttöjä. Lääkehoidon näytöt ovat kuitenkin melko mahdottomia antaa työsuhteen ensimmäisinä päivinä, mikäli kokemusta ei ole ennestään. Asiasta oli käyty keskustelua Phhykyn Love-vas- taavien kanssa. Tutustuminen alueille ei onnistu silloin, kun perehdytettäviä on enemmän.

Olin mukana perehdytyspäivässä kahden kuukauden kulutta uudelleen ja tein tämän jälkeen jälleen pieniä päivityksiä perehdytys-suunnitelmaan. Tässä

vaiheessa perehdytys Niemenkadulla alkoi sujumaan ja päivän sisältö oli hyvin muotoutunut opetushoitajien mielestä. Muutamat perehdytettyjen työntekijöiden esimiehet olivat antaneet pieniä korjauspyyntöjä suunnitelmaan ja toututin myös ne. Perehdytysuunnitelma jaettiin sähköpostitse tiedoksi kaikkien alueiden esimiehille tässä vaiheessa.

Pilotin puolen välin jälkeen pidetyssä palaverissa käytiin palveluesimiehen kanssa esiin tulleita haasteita läpi. Tuolloin todettiin turhaksi täyttää salassapitokaavakkeita Niemenkadun päivässä, koska opetushoitajat joutuvat ne kuitenkin toimittamaan yksiköiden esimiehille. Tämä jäi siis yksiköiden esimiesten tehtäväksi. Myös kuukauden työskentelyn jälkeen sovitut mentorointitapaamiset ja soittot opetushoitajien toimesta päätettiin jättää pois. Perehdytettyjä työntekijöitä oli ollut hankala tavoittaa, kaikki eivät olleet enää työsuhteessaan. Sovittiin, että jatkossa perehdytettäville kerrotaan, että he saavat tarvittaessa ottaa yhteyttä opetushoitajiin myöhemminkin.

7.4.2 Pilotin aikaisia palautteita

Muutamia poimintoja esimiesten ja perehdytettyjen palautteesta. Esimerkiksi henkilöstöhallinta ohjelmien läpi käymistä oli toivottu opetushoitajien päivään, mutta toisaalta taas oltiin sitä mieltä, että kaikki eivät niitä tule käyttämään ja se on turhaa. Puhelimien, tietokoneohjelmien ja käyttäjätunnusten testaamista oli toivottu myös. Tämä oli tarkoituskin, mutta tunnusten toimivuudessa oli ongelmia. Tunnuksia jouduttiin välillä päivän aikana selvittämään, koska niitä ei aina ollut avattu valmiiksi tai ne eivät toimineet. Tämä vei runsaasti aikaa. Työn luonteesta keskustelua sekä haastavien tai poikkeavien kotihoitotilanteiden, kuten kotikuolema tai asiakasta ei tavoiteta kotoa, läpikäymistä oli toivottu myös. Nämä olisikin hyvä ottaa puheeksi opetushoitajien päivässä. Tilanteita oli käyty pilotin aikana läpi, mikäli aikaa oli ollut.

Tilat Niemenkadulla koettiin opetushoitajien mielestä huonoiksi, kun perehdytettäviä oli enemmän. Tietokoneita ei ollut riittävästi käytettävissä, eikä omaa rauhallista tilaa perehdytyshetkeen ollut. Perehdytys tapahtui aulatilassa, joka oli myös työntekijöiden taukotila tai pienessä nurkkauksessa tietokoneen ympärillä. Niemenkadulla sijaitsee kuitenkin ”Mummo-simulaattori”, jota on tarkoitus käyttää kotihoidon käynnin ja asiakkaan kohtaamisen harjoitteluun.

Simulaation käyttöä kehitettiin, niin että kotihoidon mobiiliin, eli puhelimiin saatiin luotua ”oikea” testiasiakas. Näin puhelimen käyttöä pystytään harjoittamaan simulaation yhteydessä. Aluksi käynnin ohjeistus oli ollut vain paperilla. Perehdytyskäyttöön saatiin myös toinen tila Lahden alueelta, mutta sitä ei pilotin aikana ehditty käyttämään.

Esimiesten toimesta perehdytettävien minimimääräksi Nimenkadulle päätettiin neljä osallistujaa, ja tämän jälkeen perehdytyspäivä jäi toteutumatta kevään aikana useamman viikon ajan. Osallistujamäärästä käytiin keskustelua pilotin aikana. Silloin kun perehdytettäviä oli ollut enemmän (5), perehdyttäminen oli koettu haasteellisemmaksi. Tietotekniikka-asioiden perehdyttäminen oli ollut haasteellista, koska perehdytettävien aiempi osaamistaso oli ollut hyvin vaihteleva. Perusasioiden läpikäyminen esimerkiksi kirjaamisessa on kuitenkin tärkeää. Myös simulaatiota on hankala toteuttaa suuremmalla perehtyjä joukolla.

7.4.3 Pilotin päättyminen ja toiminnan jatko

Opetushoitajapilotti päättyi suunnitellusti huhtikuun lopussa, mutta toiminta tulee jatkumaan uusien hoitajien toimesta. Pilotin aikaiset opetushoitajat kokivat, ettei heidän resurssinsa riitä tiimin sairaanhoitajan töiden, muiden työryhmien sekä erilaisten koulutusten lisäksi opetushoitajatoimintaan. Pilotin aikana opetushoitajien toimesta perehdytettiin 29 uutta työntekijää. Heistä 21 oli määräaikaisia työntekijöitä ja kahdeksan vakituiseen työsuhteeseen tulevia. Heistä vain yhdeksällä ei ollut aiempaa kokemusta kotihoidosta. Kaikilta kotihoitoalueilta ei kuitenkaan käynyt perehtyjä opetushoitajien päivässä, joten pilotin toiminta ei tavoittanut kaikkia kotihoitoalueita.

Pilotin lopussa huhtikuussa oli palaveri, jossa keskusteltiin toiminnan jatkosta. Paikalla olivat vanhat sekä uudet opetushoitajat, palveluesimies sekä opinnäytetyön tekijä. Perehdytysprosessi jatkuu vielä hetken pilotin mukaisen opetushoitajamallin mukaisesti, mutta muuttuu kuitenkin alkukesän aikana. Uudet hoitajat, jotka ovat lähihoitajia, perehdytettiin opetushoitaja toimintaan pilotin työryhmän toimesta toukokuun aikana. Perehdytettävien määrä tulee nousemaan varsinkin kesätyöntekijöiden aloittamisen aikaan, heitä voi olla kymmenenkin yhtä aikaa.

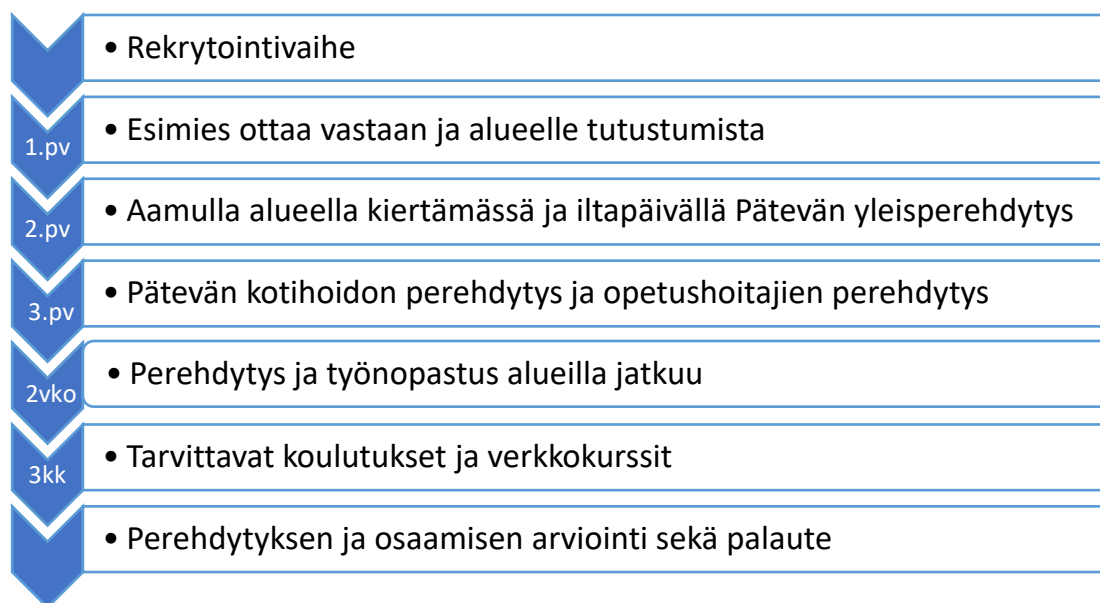
Perehdytysprosessi muuttuu vielä, koska on tehty koko Phhykyä koskeva linjaus Pätevään rakennettavasta yksikkökohtaisesta verkkoperehdytysmateriaalista sekä kaikille Phhykyn työntekijöille yhteisestä yleisperehdytyksestä. Kävin perehdytys suunnitelman läpi ohjaavan palveluesimiehen kanssa pilotin lopussa, ja samalla pohdimme kotihoidon verkkoperehdytyksen sisältöä. Poimimme perehdytys suunnitelmasta asioita, jotka pystytään laittamaan kotihoidon verkkoperehdytykseen. Kartoitin vielä yleisperehdytyksen sisällön ja lisäsin perehdytys suunnitelmaan Pätevän verkkoperehdytys osiot. Myös uusia turvallisuuteen ja asiakaspalveluun liittyviä verkkokursseja oli linjattu kaikkien Phhykyn työntekijöiden suoritettavaksi ja lisäsin nämä perehdytys suunnitelmaan.

Ryhmä palveluesimiehiä alkoi rakentamaan Pätevän verkkoperehdytys sivustoa toukokuun alussa ja perehdytys suunnitelma toimii runkona sille. Perehdytyksen aikataulutusta oli mietitty vielä esimieskokouksessa toukokuun puolivälissä ja oli sovittu, että uudet työntekijät menevät jatkossa ensin alueelle ja opetushoitajien perehdytys on vasta keskiviikkona. Maanantaina ja tiistaina tutustutaan omaan kotihoitoalueeseen sekä yleiseen verkkoperehdytys aineistoon. Keskiviikkona ennen opetushoitajien perehdytystä tutustutaan kotihoidon verkkoperehdytys osioon.

Päivitin perehdytys suunnitelman lopulliseen muotoonsa toukokuun puolivälin jälkeen, ja se tulee käyttöön, kun kotihoidon verkkoperehdytys osio valmistuu. Perehdytys suunnitelma toimii nyt runkona kotihoidon verkkoperehdytyksen rakentamiselle. Opetushoitajien käytössä on siihen saakka aiempi versio perehdytys suunnitelmasta.

7.5 Valmis perehdytysprosessi

Perehdytysprosessi alkaa rekrytoinnista ja päättyy sitten, kun työntekijällä on riittävät tiedot ja taidot toimia työssään. Kuten teoriaosuudessa nousi esiin, on tärkeää myös arvioida perehdytyksen etenemistä ja työntekijän osaamistasoa. Opetushoitajapilotin aikana rekrytoija ja esimiehet kartoittivat uuden työntekijän perehdytystarpeen ja ilmoittivat työntekijät opetushoitajien perehdytys päivään. Opinnäytetyön aikana muotoutunut perehdytysprosessi on havainnollistettu kuvassa 2.



Kuva 2. Perehdytysprosessi

Jatkossa on tarkoitus ensin mennä omalle kotihoitoalueelle, jossa esimies käy tarvittavat asiat läpi. Sitten loppupäivä tutustutaan alueeseen ja kierretään kentällä. Seuraavana aamuna kierretään kentällä perehdyttäjän kanssa ja iltapäivällä tutustutaan Pätevän yleisperehdytysosioon. Keskiviikkona paneudutaan Pätevän kotihoidon perehdytysosioon, ja opetushoitajat pitävät oman osuutensa. Tämän jälkeen perehdytys jatkuu vielä alueella. Pilotin aikana työntekijät saapuivat suoraan opetushoitajien päivään, joka alkoi lyhyellä yleisperehdytyksellä.

Nimetyn perehdyttäjän kanssa käytävät asiat olisi tavoitteena saada käytyä läpi kahden viikon aikana. Erilaiset verkkokurssit ja tarvittavaa täydennyskoulutusta olisi tavoitteena suorittaa kolmen kuukauden aikana. Työntekijän aiempi osaaminen ja työkokemus vaikuttavat siihen, paljonko aikaa kuluu asioiden oppimiseen. Kaikki asiat voivat olla uusia tai osa voi olla jo entuudestaan muilta työpaikoilta tuttua.

7.6 Opinnäytetyön tuotos

Opinnäytetyönä laadittu perehdytys suunnitelma (liite 1) on perehdyttäjien ja perehtyjien yhteinen työväline. Suunnitelma toimii muistin apuna perehdyttäjäille, he voivat tarkistaa, mitä asioita on tärkeää käydä missäkin vaiheessa läpi. Myös perehtyjä itse voi seurata, mitä asioita hänen tulisi osata ja mitä tietoa

hänen täytyy vielä saada. Perehdytysuunnitelmaan merkitään kuittaus, kun perehdytettävät asiat on käyty riittävällä tasolla läpi. Suunnitelma annetaan perehtyjien käyttöön paperisena, se löytyy tulostettavana sähköisenä pdf-tiedostona yhtymän verkosta H-aseimalta. Se on myös erikseen muokkausta ja päivittämistä varten Word-muodossa. Jatkossa perehdytysuunnitelma löytyy myös kotihoidon verkkoperehdytysosioista, ja sen voi tulostaa sieltä itse. Pyrin tekemään perehdytysuunnitelmasta mahdollisimman selkeän ja helppokäyttöisen.

Kansilehdellä kerrotaan perehdytysuunnitelman tarkoitus ja siihen kirjoitetaan tarpeellisia yhteystietoja. Perehdytettävät asiat on jaoteltu aikajärjestykseen, ja ne on eritelty otsikkotasolla aiheittain. Ensimmäisenä perehdytysuunnitelmassa on avattuna lyhyesti esimiehen kanssa läpikäytävät asiat. Tämän jälkeen on avattu Pätevän verkkoperehdytysosiot, yleisperehdytys ja kotihoidon perehdytys. Nämä työntekijä opiskelee itsenäisesti. Yleisperehdytysosiossa on paljon työnantajaan ja työsuhteeseen liittyvää tietoa. Kotihoidon perehdytysosiossa on puolestaan tietoa kotihoitosta ja esimerkiksi ohjeita, joihin työntekijä voi perehtyä itsenäisesti. Osa näistä ohjeista käydään vielä läpi perehdyttäjien kanssa, mutta niihin on hyvä tutustua myös rauhassa itsenäisesti.

Seuraavaksi perehdytysuunnitelmassa on opetushoitajien perehdytyspäivän sisältöä. Se sisältää ison osion tietotekniikka-asioita, kuten kirjaaminen ja tilastointi, mobiiliin eli puhelimen kotihoitosovelluksen sekä sähkölukon käytön opetusta. Toinen iso osa opetushoitajien perehdytystä on kotikäynnin harjoittelu mummosimulaattorissa ja keskustelu harjoituksesta sekä haastavien kotihoitotilanteiden läpikäyminen. Myös kotihoidon prosessit käydään läpi opetushoitajien kanssa.

Sitten alkaa alueella olevan nimetyn perehdyttäjän osuus. Työntekijä on aluksi muutaman päivän perehdyttäjän kanssa yhdessä ja jatkaa tämän jälkeen itsenäistä työskentelyä. Apua ja neuvoa on kuitenkin oltava saatavilla edelleen helposti, ja on syytä varata aikaa yhteiseen keskusteluun, jotta kaikki perehdytettävät asiat tulee käytyä läpi. Tavoitteena on käydä nämä asiat läpi kahden viikon sisällä työsuhteen alkamisesta.

Viimeiseksi osa-alueeksi on otettu osaamisen kehittämiseen liittyviä asioita, perehdytykseen kuuluvia verkkokursseja ja lisäkoulutuksen tarve. Nämä asiat toteutuvat perehdytyksessä pidemmällä aikavälillä, noin kolmen kuukauden kuluessa. Tilaa on jätetty myös muistiinpanoille. Työntekijä voi esimerkiksi kirjata ylös, mihin asioihin hän tarvitsee lisäkoulutusta ja miten se järjestyy.

8 POHDINTA

Toivon tämän opinnäytetyön muistuttavan perehdyttämisen tärkeydestä ja sen vaikutuksista kaikkia esimiehiä ja työyksiköiden perehdyttäjiä. Vaikka kiire on usein läsnä ja aikaa perehdyttämiseen voi olla vaikea järjestää, on syytä muistaa, että sillä on kuitenkin kauaskantoisia vaikutuksia. Ei riitä, että työyksiköissä suoriudutaan päivittäisistä töistä mobiilin ohjeistusten mukaisesti. On tärkeää, että toimitaan laadukkaasti hyvien ja oikeiden tapojen mukaisesti. Eri-tyisen tärkeää on, että kaikki työskentelevät yhteistyössä yhteisten tavoitteiden, kuten asiakkaan hyvän ja turvallisen elämän eteen. Lisäksi työn sujuvuus luo tehokkuutta toimintaan. Hyvä perehdytys luo muun muassa näille pohjaa. Kunnollinen perehdyttäminen tukee myös työnhallintaa ja työhyvinvointia sekä sitoutumista työhön. Ammattitaitoiset ja sitoutuneet työntekijät kehittävät myös omaa työtään, osaamistaan ja palveluja.

8.1 Arviointia opinnäytetyöprosessista ja tuotoksesta

Opetushoitajapilotin ja opinnäytetyön tärkeä tavoite oli yhtenäisen ja kattavan perehdytysprosessin luominen. Tämän seurauksena on tarkoitus levittää laadukkaita ja yhtenäisiä toimintatapoja kaikkiin kotihoitoyksiköihin. Tästä hyötyvät myös kotihoidon asiakkaat. Perehdytysprosessi ja sitä tukeva perehdytys-suunnitelma on saatu valmiiksi. Sen leviäminen ja hyödyntäminen kaikilla kotihoitoalueilla on paljon esimiehistä ja perehdyttäjistä kiinni. Kuitenkin myös perehdytysprosessin itsensä täytyy ottaa vastuuta ja tarvittaessa pyytää lisää perehdytystä. Palautetta valmiin perehdytys-suunnitelman käytöstä ei opinnäytetyöprosessin aikana ollut mahdollista saada. Toimintatapojen leviäminen ja laadun paraneminen näkyvät vasta pidemmän ajan kuluessa.

Aikataulu oli varsin tiukka etenkin opinnäytetyöprosessin alussa. Opinnäytetyösuunnitelma ja tuotoksen raakaversio olivat hyvin nopealla aikataululla tehtyjä opetushoitajapilotin nopean käynnistymisen vuoksi. Etenkin teoriapohjan

luomiseen olisin kaivannut enemmän aikaa opinnäytetyöprosessin alussa. Syventäessäni teoriaosuutta prosessin aikana, se tuki kuitenkin hyvin sitä, mitä perehdytyksestä oli ajateltu pilotin työryhmän kesken. Tiettyjen asioiden huomiointi ja tärkeys kuitenkin nousi esiin teorian myötä.

Teoriasta nousi esiin uuden työntekijän hyvä vastaanottaminen (Surakka 2009, 45; TTK 2014, 12). Hyvä vastaanottaminen oli myös yksi pilotin aikaisen toiminnan tarkoitus, työntekijät otettiin Niemenkadulla vastaan kahvikupillisen ääressä. Kahvihetken tarpeellisuutta pohdittiin pilotin aikana, mutta se haluttiin säilyttää. Työntekijät tulee ottaa hyvin vastaan myös alueilla niin, että he kokevat itsensä tervetulleiksi. Eklundin mukaan uuden työntekijän vastaanottaminen vaikuttaa paljon tämän työtyytyväisyyteen, ja koko työyhteisö tulisi valmistaa uuden työntekijän saapumiseen (Eklund 2018, 35).

Aiemmissa tutkimuksissa perehdytyksestä nousi esiin palautteen ja arvioinnin puute ja sen tärkeys (Kylmälä 2016, 66; Lahti 2007, 42, 53–55; Peltokoski 2016, 27; Salonen 2004, 73). Palautteen antaminen otettiin mukaan perehdytysuunnitelmaan useampaan kohtaan. Palautetta on kuitenkin tärkeää antaa molemmiin puolin koko perehdytysprosessin ajan. Lisäksi palaute- ja arviointikeskustelu perehdyttämisestä esimiehen kanssa laitettiin vielä mukaan perehdytysuunnitelman viimeiseen osioon. Väitöskirjaa valmisteleva Lindfors toteaa Tehy-lehden haastattelussa, että esimiehen olisi hyvä käydä perehdytyskeskustelu uuden työntekijän kanssa työsuhteen alussa ja uudestaan kolmen kuukauden päästä (Oksanen 2017).

Opinnäytetyöprosessin loppupuolella epävarmuutta loi se, kun emme tiedeet, jatkuuko pilotin mukainen toiminta ollenkaan ja mitä verkkoperehdytys tulee tarkoittamaan. Mikäli opetushoitajatoiminta olisi loppunut kokonaan, opinnäytetyöstä ei olisi ollut paljoa hyötyä sellaisenaan. Nyt toiminnan jatkuessa uusien työntekijöiden toimesta, opinnäytetyö helpottaa heidän toimintansa aloittamista. He voivat lukea opinnäytetyöraportista, miten opetushoitajapilotin aikainen perehdytysprosessi on muotoutunut. Perehdytysuunnitelma toimi apuna kotihoidon verkkoperehdytyksen suunnittelussa, joten siitä oli hyötyä myös perehdytysprosessin kehittämisessä edelleen.

Yhteistyö opinnäytetyöprosessin aikana oli toimivaa. Opetushoitajapilotin työryhmän kesken oli avoin ilmapiiri, ja heiltä oli helppo varmistaa ja kysyä epäselväksi jääneitä asioita. Alussa tulosaluejohtaja ohjasi opinnäytetyötä. Hän luki opinnäytetyösuunnitelman jo hyvin alkuvaiheessa ja totesi sen olevan oikeilla linjoilla. Lisäksi hän hyväksyi valmiin opinnäytetyösuunnitelman ja allekirjoitti toimeksiantosopimuksen varsin nopealla aikataululla. Tämän jälkeen hänen vaihtaessa työtehtäviä, hän nimesi opinnäytetyölle ohjaajaksi yhden palveluesimiehistä. Palveluesimies auttoi työstämään opinnäytetyön tuotoksen loppuun. Opettajan kanssa ohjaus tapahtui lähinnä sähköpostin välityksellä, mutta se oli riittävää.

Perehdytysprosessi voi vaikuttaa uudesta työntekijästä melko sekavalta, koska se koostuu monesta eri osiosta. Perehdytysuunnitelma auttaa kuitenkin hahmottamaan tätä palapeliä. Suunnitelmasta on helppo tarkistaa esimerkiksi, mitä asioita löytyy yleisperehdytyksestä ja mitä kotihoidon verkkoperehdytyksestä. Tarpeellista tietoa voi hakea siten helposti myöhemminkin. Koen perehdytysuunnitelman helpottavan huomattavasti myös toimintaohjeiden löytämistä. Aiemmin ohjeita on pitänyt etsiä monesta paikasta, infokanavalta, H-aseimalta, ilmoitustauluilta ja niin edelleen. Sisäisillä kanavilla tieto on ollut todella monen mutkan takana ja vaikeasti löydettävissä. Kaikkien ohjeiden olemassaoloa ei jokainen työntekijä ole edes tiennyt. Nyt kaikki tärkeät ohjeistukset ovat lueteltuna perehdytysuunnitelmassa ja löytyvät myös linkkeinä kotihoidon verkkoperehdytysosioista Pätevästä.

8.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Vilkan (2017, 27) mukaan ”Tutkimusetiikalla tarkoitetaan yleisesti sovittuja pelisääntöjä suhteessa kollegoihin, tutkimuskohteeseen, rahoittajaan, toimeksiantajaan ja suureen yleisöön.” Opinnäytetyö on toteutettu hyvässä yhteistyössä opetushoitajien kanssa sekä toimeksiantajan tarpeen mukaisesti.

Opinnäytetyö on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Tutkimus-eettisen neuvottelukunnan mukaan vain tällöin työ voi olla eettisesti hyväksyttävä ja luotettava. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus. Lisäksi muun muassa tiedonhankintatapojen tulee olla eettisesti kestäviä ja muiden työtä kunnioitetaan ja heidän julkaisuihinsa

viitataan asianmukaisella tavalla. Myös tutkimusluvut tulee olla haettuna ja työ suunnitellaan, toteutetaan ja raportoidaan sille asetettujen vaatimusten mukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.)

Tiedonhankintaa olen tehnyt luotettavista lähteistä ja merkinnyt lähteet huolellisesti. Aiheeseen liittyvää ammattikirjallisuutta ja tieteellisiä artikkeleita olen hakenut Xamkin kirjaston Kaakkuri- hakukoneen avulla. Tutkittua tietoa olen hakenut yliopistojen omista tietokannoista ja Finna- tietokannasta. Tarkoituksena oli rajata lähteet alle kymmenen vuotta vanhoihin, mutta osa mukaan otetuista tutkimuksista on kuitenkin vanhempia. Hoitotyöhön liittyvään perehdyttämiseen liittyviä väitöstutkimuksia on tehty hyvin vähän. Valitsin lähteiksi väitöskirjojen lisäksi ylemmän korkeakoulutason opinnäytetöitä (pro gradu), joissa on tutkittu perehdyttämistä tai sen vaikutuksia hoitotyössä. Peltokoskin (2016, 38) toteaa väitöskirjassaan, että vaikka perehdyttäminen on hyvin tunnettu ilmiö, siitä on rajallisesti tutkimusnäyttöä.

Opinnäytetyö ei tarvinnut tutkimuslupaa, mutta toimeksiantosopimus täytettiin koulun ohjeistuksen mukaisesti. Toimeksiantaja ja ohjaava opettaja hyväksyivät opinnäytetyösuunnitelman. Opinnäytetyön raportista ilmenee, että opinnäytetyö ei rajoittunut pelkkään opetushoitajapilottiin, kuten alun perin oli tarkoitus, vaan sisältää nyt koko perehdytysprosessin. Perehdytysprosessi muuttui vielä opinnäytetyön loppumetreillä, toimeksiantajan organisaatiossa tehdyn linjauksen vuoksi.

Opetushoitajapilotin aikana pyydetty palaute kerättiin nimettömänä, joten näin suojattiin perehdytettyjen henkilötietoja. Palautteet säilytettiin silti lukitussa kaapissa niiden ollessa opetushoitajien hallussa. Palautteita käytiin yhdessä työryhmän kesken läpi. Pilotin aikana perehdytetyt henkilöt tiesivät pilotin aikana kehitettävästä perehdytysprosessista ja suunnitelmasta. Varsinkin ensimmäisen perehdytyspäivän aikana tätä painotettiin, koska tuolloin malli oli vielä aivan alkutekijöissään.

8.3 Jatkokehittäminen

Perehdytysprosessin ja suunnitelman käyttöönotto kaikilla alueilla vaatii sitoutumista yksiköiden esimiehiltä. Tietoa perehdyttämisen vaikutuksista tulisi

jakaa myös kaikille työntekijöille. Riittävän ajan antaminen perehtymiseen tulee jatkossa huomioida. Opinnäytetyön ja opetushoitaja pilotin aikana on kerätty paljon tietoa ja ohjeistuksia helposti saataville. Niihin perehtymiseen tarvitaan kuitenkin aikaa ja itsenäisesti verkossa opiskeltavista asioistakin tulee voida keskustella jonkun kanssa. Ajan puute ohjeisiin ja oppaisiin tutustumisessa nousi esiin etenkin Lahden (2007, 58) tutkimuksessa.

Aiemmista tutkimuksista (Lahti 2007, 58; Salonen 2004, 72) nousi esiin, että myös perehdyttäjät tarvitsisivat koulutusta ja heidän valintaansa tulisi kiinnittää huomiota. Perehdyttäjien tulisi olla motivoituneita ja kiinnostuneita perehdyttämisestä (Surakka 2009, 72). Myös TTK (2014, 12) suositteli perehdytyksestä vastaavien henkilöiden kouluttamista ja nimeämistä. Perehdytysprosessia voisi kehittää vielä eteenpäin niin, että työyksiköissä olisi vastuuperehdyttäjiä, jotka saisivat perehdyttämiseen liittyvää koulutusta.

Perehdytysuunnitelmaa olisi jatkossakin päivitettävä tarpeen mukaan, jotta se pysyy ajantasaisena ja sitä voitaisiin käyttää. Mielestäni tämä on kuitenkin helposti toteutettavissa, mikäli siihen on nimettynä vastuutaho. Jatkossa olisi hyvä saada myös palautetta perehdytysuunnitelmasta ja sitä voitaisiin käyttää suunnitelman päivittämisen yhteydessä. Kotihoidon verkkoperehdytysosiossa on palautekohta, johon voisi kirjoittaa palautetta myös perehdytysuunnitelmasta.

Suunnitelmaa voidaan muokata myös opiskelijoiden tarpeisiin ja tehdä heitä varten oma versionsa. Lisäksi sairaanhoitajien perehdytykseen olisi hyvä tehdä oma osionsa esimerkiksi Pätevään. Heillä on omia osa-alueita työssään, joita ei tässä perehdytysuunnitelmassa näy. Tämä perehdytysuunnitelma on yleisluontoinen ja sopii kaikille kotihoidon työntekijöille.

Eräs perehdytettävä oli antanut palautetta toivoen simulaationuken kanssa annettavia lääkehoidon näyttöjä. Jatkossa voisi ainakin harkita näyttöjen harjoittelua, koska näyttötilanne ei voi olla ensimmäinen kerta. Myös Love-tenttimahdollisuutta oli toivottu perehdytyspäivään.

LÄHTEET

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: J-impact oy.

Flinkman, M. 2014. Young registered nurse´s intent to leave the profession in Finland- A mixed-method study. Turun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Väitöskirja. Saatavissa: <https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/95711/AnnalesD1107Flinkman.pdf?sequence=2&isAllowed=y> [viitattu 30.4.2019].

Ikonen, E-R. 2013. Kehittyvä kotihoito. Helsinki: Edita.

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

Kulmala, J. 2017. Hyvällä johtamisella tyytyväisempiä työntekijöitä ja onnellisempia vanhuksia. Teoksessa Kulmala, J. (toim.) Parempi vanhustyö. Menetelmiä johtamisen kehittämiseen. Jyväskylä: PS-kustannus. 10-17.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Gaudeamus.

Kylmä A. 2016. Työhön sitoutumisen diskurssit nuorten sairaanhoitajien puheessa. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. Saatavissa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/163802/Kylmala_Sosiaalipsykologia.pdf?sequence=2&isAllowed=y [viitattu 30.4.2019].

Lahti, A. 2019. Haastattelu 21.2.2019

Lahti, T. 2007. Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu tutkielma. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/handle/10024/77984> [viitattu 30.4.2019].

Lindfors, K. 2017. Preceptors´ perceptions of the elements of a successful and an unsuccessful orientation period for newly graduated nurses. Journal of Nursing Management 26 (6).

Nousiainen, K. 2017. Perehdyttämällä perille työhön. Perehdytysuunnitelma Lahden kaupungin kotihoidon sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien perehdyttämiseen. Lahden ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen YAMK. Opinnäytetyö.

Oksanen, E. 2017. Hyvä perehdytys vaatii aikaa ja halua. Tehy-lehti. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/hyva-perehdytys-vaatii-aikaa-ja-halua> [viitattu 5.11.2018].

Peltokoski, J. 2004. Perehdyttäminen hoitotyön johtamisen osana. Osastonhoitajien näkemyksiä hoitotyöntekijän perehdyttämisestä yhdessä sairaanhoitopiirissä. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Opinnäytetutkielma.

Peltokoski, J. 2016. Comprehensive hospital orientation process in specialised health care settings. Views of newly hired nurses and physicians. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Väitöskirja. Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-2095-9/urn_isbn_978-952-61-2095-9.pdf [viitattu 30.4.2019].

Phhyky. 2019a. Yhtymä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.phhyky.fi/fi/yhtyma/> [viitattu 30.4.2019].

Phhyky. 2019b. Hallinto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.phhyky.fi/fi/yhtyma/hallinto/> [viitattu 30.4.2019].

Sakomaa, J. 2018. Haastattelu 30.10.2018.

Salonen, A. 2004. Mentorointi ja sairaanhoitajien ammatillinen pätevyys. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/92357/gradu00407.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 30.4.2019].

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla - näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.

STM. 2017. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80132/06_2017_Laatusuositusjulkaisu_fi_kansilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 25.3.2019].

Strategia 2020. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.phhyky.fi/fi/yhtyma/tietoja-yhtymasta/strategia/> [viitattu 11.2.2018].

TTK. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus -ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus TTK, teollisuusryhmä.

TTK 2014. Terveystieteiden palvelujen työsuojelu- ja kehittämisopas. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen suomessa. Tutkimuseettisen toimikunnan ohje 2012. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf [viitattu 7.5.2019].

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738.

Vanhuspalvelulaki. Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystieteiden palveluista. 28.12.2012/980.

Viitala, R. 2015. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Vilkkä, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2017. Tutki ja kehitä. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-451-756-0> [viitattu 7.5.2019].

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



Tervetuloa töihin kotihoitoon!

Tämän perehdytysuunnitelman tarkoituksena on varmistaa kotihoidon uusien työntekijöiden yhtenäinen ja kattava perehdyttäminen. Sitä voivat hyödyntää perehdyttäjät eri vaiheissa, sekä perehtyjä itse seuratakseen omaa perehtymistään.

Perehdytysuunnitelma on kehitetty opinnäytetyönä opetushoitaja-pilotin aikana 11/2018-4/2019.

Päivitetty 17.5.2019 HLR

| | |
|--|--|
| Perehdytettävä: | |
| Yksikön esimies: | |
| Vastuu yksikkö ja yhteystiedot: | |
| Nimetty perehdyttäjä alueella: | |
| Opetushoitajan yhteystiedot: | |

| Yhtymän yleisperehdytys pätevässä | | Kuittaus |
|---|---|----------|
| Tietoa yhtymästä ja yhtymän toiminnasta | Tietoa yhtymästä -diat Arvot Johtajat tutuiksi | |
| Töissä yhtymässä | Kännykän käyttö Savuton työpaikka Salassapito Palvelussuhdeasioita | |
| Turvallisuus | Haipro Tietoturva Potilasturvallisuus Potilas- ja sosiaaliamies Käsihygieniat Alkusanmutus | |
| Työhyvinvointi | Työterveyshuolto Työturvallisuus Työhyvis | |
| Asiakaspalvelu | Asiakaskokemus | |
| Keskeistä palvelussuhteesta | Palvelussuhdeasioita ESS-video | |
| Miten kehityn työssäni | Koulutukset Kehityskeskustelut Työnkierto | |
| LifeCare koulutusta | TietoCampuksella | |
| Viestintä yhtymässä | Ulkoisen ja sisäisen viestintä Sosiaalinen media | |
| Hyvä tietää | Työelämä tietoa | |
| Testi, palaute, merkintä ESSiin | Merkintä ESS- järjestelmään: suorittanut yleisperehdytyksen (89) | |

| Kotihoidon yleisperehdytys pätevässä | | Kuittaus |
|---|---|----------|
| Kotiin vietävät palvelut, kotihoito | Yksikön toiminnan esittely Arvot ja palvelulupaus Kuvaus kotihoidosta ja tuotettavat palvelut Kriteerit ja maksut Omavalvontasuunnitelma | |
| Työsuhdeasiat | Työaikamuoto Työvuorolistat Tauot Poissaolot Lomat Sairastuminen Työterveyshuolto, työterveystarkastukset Työsuojelu | |
| Yksiköiden esittely ja erityispiirteet | Koordinaatiokeskus Työnjako Varahenkilöstö Etähoiva Kotiutusyksikkö; kotiutustiimi, turvatiimi, yöhoito Palliativinen kotisairaala Kotihoitojen alueelliset yksiköt | |
| Asiakkaat | Erityispiirteet Asiakaspalvelu Kohtaaminen Erityistilanteet; asiakasta ei tavoiteta kotoa, kotikuolema, vartijan käyttö Asiakaspalaute | |
| Johtaminen ja esimiestyö | Henkilöstöjohtamisen periaatteet Lähiesimiestyö | |

| | | |
|---|--|--|
| Osaamisen kehittäminen | Henkilöstösuunnitelma Kehityskeskustelu Toiminnan kehittäminen yksikössä Osaamisen varmistaminen ja mahdollistaminen Pakolliset lähikoulutukset, verkkokurssit ja luvat LOVE | |
| Laitteet ja työvälineet | Autot, matkakorvaukset (TEM -järjestelmä) Puhelimet | |
| Tietojärjestelmät | Optimointi LifeCare Rai Mobiili | |
| Turvallisuus ja huolto | Lääkehoitosuunnitelma ja lääkehoitoprosessi Turvallisuusjärjestelmät Valmiussuunnitelma Palo- ja pelastussuunnitelma Aseptiikka Verialtistus Väkivalta ja turvallisuusohjeet Salassapito ja tietosuojat | |
| Viestintä | Viestintäkanavat Tiedottamiskäytännöt Kokouskäytännöt Sosiaalinen media, pelisäännöt Kotihoito Facebookissa | |
| Palaute- ja arviointikeskustelun pohja | | |

| Perehdytys alueilla, nimetty perehdyttäjä Ensimmäisten päivien - kahden viikon aikana läpikäytävät asiat | | Kuittaus |
|---|---|----------|
| Työtilojen, sosiaalisten tilojen ja työtovereiden esittely | | |
| Työasut ja työlaikut/välineet | | |
| Asiakkaiden avaimet ja avainprosessi | | |
| Kotihoidon autot ja pyörät | | |
| Postiliikenne | | |
| Jätehuolto | Tietosuojajäte, lääkejäte, riskijäte ja muu jätehuolto | |
| Kokouskäytännöt | Tiimipalaverit Esimiehen palaverit | |
| Viestintä | Optimointitekstit ja muutokset, viestivihko Sähköposti WhatsApp | |
| Yksikön työntekijöiden vastualueet | Vastuutallentajat Kirjaamisvastaavat ym | |
| Turvallisuusasiat yksikössä | Työturvallisuus Palo- ja pelastusohjeet Hälytyslaitteet | |
| Potilasturvallisuus | Ergonomia ja apuvälineet Haipro järjestelmä ja ilmoitusten teko | |
| Atk-ohjelmiin perehtyminen jatkuu | Sähköposti Lifecare, LC mobiili ESS, TEM Tena -kotiinkuljetus (Mohinet) (Osti) (Optimointi) | |

| | | |
|--|--|--|
| Infokanava H-asema Terveysportti | Paljon ohjeita ja lomakkeita | |
| Kotihoitokansio | Sisältö | |
| Asiakkaan toimintakyvyn ja terveydentilan seuranta | Verenpaine, Paino Verikokeet, vierianalytiikka MMSE, FROP, MNA | |
| Laboratorionäytteiden ottaminen | Lähetteen teko Näytteen vienti Tulosten seuranta | |
| Lääkäri asiat | Lääkärit Paperikierto Konsultaatiot akuutisti Ajanvaraus | |
| Love prosessi | Näytöt lääkehoitosuunnitelman mukaisesti Lääkehoitoon perehtymisen tsekkilista Lääkehoito luvat (esimies) | |
| Lääkehoidon toteuttaminen yksikössä | Lääkelistojen päivitys Reseptikeskus Uusimispyynnöt Annosjakeluprosessi Muutokset anja -lääkkeissä Anjojen ulkopuoliset lääkkeet Lääkkeiden tarkistus, anjat ja dosetti Lääkkeiden säilytys Läaketilauk apteekista Lääkehoidon tilastointi kuukausittain Riskilääkkeet | |

| Perehtyminen jatkuu edelleen noin 3 kuukautta | | Kuittaus |
|---|--|----------|
| Love prosessi | Kipu 1 ja Ger 1 ja 2 suoritettava | |
| Asiakaspalvelu terveydenhuollossa verkkokoulutus kokonaisuus | Oppiportti 1h Terveystieteiden asiakaspalvelun ABC Asiakaspalvelutilanteet terveydenhuollossa Asiakaspalvelu eri kanavissa Asiakaspalvelu terveydenhuollossa lopputesti Todistus esimiehelle ja merkintä ESSiin | |
| Potilasturvallisuutta taidolla verkkokurssi | Potilasturvaportti, 4h Todistus esimiehelle ja merkintä ESSiin | |
| Vaaratapahtumien raportointi verkkokurssi | Potilasturvaportti Todistus esimiehelle ja merkintä ESSiin | |
| Ikinä -kaatumisen ehkäisy | Implementointi menossa, yksiköissä avainhenkilöt Verkkokurssi, Oppiportti 1h | |
| Rai | Rai-ohjelma, avainosaajat yksiköissä Verkkokurssi, THL 3h Koulutusta kaksi lähikertaa | |
| Hoitosuunnitelma | Ohje ja koulutusta Laatiminen uudelle asiakkaalle Päivitys | |
| Kliinisten taitojen kartoittaminen ja lisäkoulutuksen tarve asiantuntijoilta tai alueen vastaavilta | Ravitsemusterapeutti Uroterapeutti Haavahoitaja/ alueen haavavastaava Avannehoitaja Verinäytteiden otto | |
| Palaute ja arviointikeskustelu perehdytyksestä esimiehen kanssa | Merkintä ESS- järjestelmään: suorittanut yksikkökohtaisen perehdytyksen (90) | |