

**HARJOITTELUUN TULEVAN SAIRAANHOITAJAOPISKELIJAN
PEREHDYTTÄMINEN**

Perehdytysopas Ilveskodin hoito-osastolle



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Hämeenlinnan korkeakoulukeskus, Hoitotyön koulutus, sairaanhoitaja

Syksy, 2019

Hanna Lukkarinen

Hoitotyön koulutus, Sairaanhoidaja
Hämeenlinnan korkeakoulukeskus

Tekijä	Hanna Lukkarinen	Vuosi 2019
Työn nimi	Harjoitteluun tulevan sairaanhoitajaopiskelijan perehdyttäminen – Perehdytysopas Ilveskodin hoito-osastolle	
Työn ohjaaja	Merja Vanhanen	

TIIVISTELMÄ

Tässä opinnäytetyössä käsitellään opiskelijan perehdyttämistä ilmiönä. Perehdyttäminen määritellään ja sitä tarkastellaan useasta näkökulmasta. Teoreettisen viitekehyksen tarkoituksena oli perustella hyvän perehdyttämisen merkitys sekä taustoittaa käsiteltävää aihetta. Tilajana opinnäytetyössä toimi Ilveskoti. Aihe opinnäytetyölle nousi käytännön työssä havaitusta kehittämiskohteesta.

Osana opinnäytetyötä tuotettiin tutkimus, jolla haluttiin vahvistaa tutkijan näkemyksiä oppaaseen tulevista aiheista. Tutkimusmenetelmänä oli laadullinen tutkimus. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Ilveskodin hoitotyöntekijät. Vastausprosentti jäi valitettavan alhaiseksi, jonka vuoksi tuloksia ei voitu yleistää, eikä näin ollen hyödyntää oppaan kokoamisessa.

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena syntyi konkreettinen perehdytysopas tilaajan käyttöön. Oppaan suunnitteluprosessissa otettiin huomioon tilaajan toiveet sekä kirjoittajan näkemykset. Opas pyrittiin kirjoittamaan helposti ymmärrettävään muotoon. Sähköisessä muodossa oleva opas oli käytännöllinen vaihtoehto, sillä se mahdollistaa joustavan tiedoston muokattavuuden.

Avainsanat Perehdyttäminen, työnopastus, opiskelijan perehdyttäminen

Sivut 27 sivua, joista liitteitä 4 sivua

Degree Programme in Nursing
Hämeenlinna University Center

Author	Hanna Lukkarinen	Year 2019
Subject	The Orientation of a Nursing Student – Guidebook for the Nursing Department of Ilveskoti	
Supervisor	Merja Vanhanen	

ABSTRACT

The focus in this Bachelor's thesis was to look further into the orientation of students as a phenomenon. The topic was born of potential targets of improvement witnessed during daily work. The purpose of theoretical background was to validate the relevance of good orientation.

Within the theoretical framework, orientation to work placement of a student is defined and covered through several different perspectives. As a part of this thesis, a qualitative research was designed with the aim of realising employees' thoughts about relative guidebook topics.

The research was conducted via a questionnaire. The target group were the nursing staff of Ilveskoti, the commissioner of the thesis. However, in the end, the number of answers gained from the questionnaire was too low for them to be utilised in the creation of the guide itself.

The planned output of this practice-based thesis was to create a guidebook for nursing student. The planning process of the book included client's wishes and author's thoughts about main topics. The purpose was to write the guidebook to be easily understandable. The author selected an electrical format for delivery because it was a practical option due to its tendency for being straightforward to edit for further use while also being environmentally sustainable.

Keywords Orientation, working instruction, student's orientation

Pages 27 pages including appendices 4 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	PEREHDYTTÄMINEN YLEISESTI	2
2.1	Perehdyttämisen lähtökohdat	2
2.2	Perehdyttämisen hyödyt.....	3
2.3	Perehdyttäminen prosessina	4
2.3.1	Perehdytysprosessi käytännössä.....	5
2.3.2	Toimijat osana perehdytysprosessia	6
2.4	Sairaanhoitajaopiskelija perehdytettävänä	7
2.4.1	Opiskelijan perehdyttämisen lähtökohdat.....	7
2.4.2	Opiskelijan perehdyttäminen käytännössä	8
3	ILVESKOTI.....	9
3.1	Perehdyttäminen Ilveskodissa	9
3.2	Opiskelijan perehdyttäminen Ilveskodissa.....	10
4	OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS	10
5	TUTKIMUS OSANA TOIMINNALLISTA OPINNÄYTETYÖTÄ	11
5.1	Tutkimus.....	11
5.2	Tutkimusmenetelmät.....	12
5.2.1	Tutkimuksen eettisyys	12
5.2.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	13
5.3	Tulokset ja pohdinta.....	14
6	PEREHDYTYSOPPAAN SUUNNITTELU- JA TOTEUTUSPROSESSI	15
6.1	Tiedonhakuprosessi.....	15
6.2	Opas.....	16
7	OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	18
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	19
	LÄHTEET	21

Liitteet

Liite 1	Perehdyttämisen tarkistuslista
Liite 2	Kyselylomake opinnäytetyötä varten Ilveskoti
Liite 3	Saatekirje tutkimukseen osallistujalle

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä paneudutaan sairaanhoitajaopiskelijan perehdyttämiseen ja sen kehittämiseen tilaajaorganisaatiossa. Opinnäytetyön tilaajana toimii Ilveskoti. Idea opinnäytetyölle nousi käytännön työstä ja siinä havaitusta tarpeesta. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tilaajaorganisaatioon perehdytysopas, joka on suunnattu harjoitteluun tuleville sairaanhoitajaopiskelijoille. Osana tilaajaorganisaation taustaselvityksiä toteutetaan laadullinen kyselytutkimus Ilveskodin hoitotyöntekijöille.

Aihetta lähestytään määrittelemällä perehdyttäminen käsitteenä. Opinnäytetyö ottaa huomioon perehdyttämisen työyhteisön, työnantajan sekä erityisesti opiskelijan näkökulmasta. Lisäksi huomioidaan perehdyttäminen prosessina ja käsitellään prosessin eri vaiheita. Perehdyttämisen tavoitteena on saada opiskelija tietoiseksi organisaation päivittäisistä käytännöistä ja toimintatavoista sekä taustalla vaikuttavista arvoista (Eklund, 2018, ss. 25, 99; STM 2009, s. 65). Hyvällä perehdyttämisellä työn tehokkuus paranee, oppiminen tehostuu ja opiskelija kasvaa ammatillisesti.

Opiskelijan näkökulmasta perehdyttämällä on suuri merkitys. Sen tulee olla ennalta suunniteltua ja johdonmukaisesti etenevää. Tähän tulisi varata riittävästi aikaa perustehtävän ulkopuolelta. Perehdytysprosessia suunniteltaessa tulisi ottaa huomioon jokaisen yksilölliset oppimisvalmiudet ja aikaisempi kokemus (Kupias & Peltola, 2009, ss.87–88; Surakka, 2009, s. 57). Organisaation näkökulmasta hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytysprosessi tehostaa työn tekemistä sekä uuden opiskelijan sopeutumista organisaatioon.

Opiskelijapalautteiden perusteella opiskelijaperehdytyksen kehittämiseksi on tarvetta (Uusikylä & Tuominen, haastattelu 11.1.2019). Organisaatiossa on meillä uuden työntekijän perehdyttämisen kehittäminen, jonka vuoksi myös opiskelijan perehdytysprosessin kehittäminen aiheena on ajankohtainen. Opiskelijoiden perehdyttämiseen ei aikaisemmin organisaatiossa ole ollut kirjallista materiaalia, mistä ajatus oppaan luomiseen sai alkunsa (Uusikylä & Tuominen, haastattelu 11.1.2019). Kirjallinen materiaali suullisen ohjauksen lisäksi tukee perehdyttämistä kokonaisvaltaisesti. Oppaasta on helppo palauttaa mieleen asioita jälkikäteen, mikä puolestaan syventää jo opittuja asioita.

Kyselytutkimuksella vahvistetaan kirjoittajan ja organisaation edustajan käsityksiä oppaaseen tulevasta aiheista sekä annetaan työntekijöille mahdollisuus vaikuttaa organisaation kehitysprosessiin. Kyselytutkimuksen kohderyhmänä ovat Ilveskodin hoito-osaston hoitotyöntekijät. Kyselytutkimus sisältää yhden avoimen kysymyksen.

2 PEREHDYTTÄMINEN YLEISESTI

Perehdyttämisellä tarkoitetaan uuden työntekijän opastusta organisaation toiminta-ajatukseen, arvoihin ja työhön liittyviin turvallisuustekijöihin. Perehdyttämisen tarkoituksena on selventää työntekijälle häneen kohdistuvia odotuksia ja työyksikön sekä organisaation toimintakäytäntöjä (STM, 2009, s. 65). Uudelle työntekijälle tulisi esitellä myös ainakin hänen työnsä kannalta tärkeät avainhenkilöt, jotta työn tekeminen jatkossa olisi sujuvaa (Eklund, 2018, ss. 105–106).

Perehdyttäminen sisältää myös työhön opastuksen, jolla tarkoitetaan työtehtävien ja niiden suorittamiseen liittyvien odotusten läpikäymistä. Työhön opastuksella tähdätään työtehtävien omaksumiseen ja niiden itsenäiseen suorittamiseen. Lisäksi perehdyttämiseen kuuluu työntekijän opastus uusiin työtehtäviin työnkuvan vaihtuessa (Kupias & Peltola, 2009, s. 18). Työhön perehdyttäminen on jokaisen työntekijän oikeus työsuhteen kestosta riippumatta. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013)

Eklundin (2018, s. 25) mukaan perehdyttämisen tavoitteena on saada uusi työntekijä tietoiseksi omista työtehtävistään ja sulautumaan tasavertaiseksi jäseneksi työyhteisöön. Onnistunut perehdyttäminen antaa työntekijälle tarpeelliset tiedot häneltä odotettavista toiminnoista ja samalla takaa organisaation perustehtävän täyttymisen. Lisäksi hyvällä perehdytyksellä saadaan työntekijä tuntemaan itsensä tervetulleeksi työyksikköön, mikä on tärkeää koetun työhyvinvoinnin kannalta. (STM, 2009, ss. 66-67)

Jatkossa tässä opinnäytetyössä käytetään käsitettä työntekijä kuvaamaan uutta työntekijää organisaatiossa. Samaa käsitettä sovelletaan myös sairaanhoitajaopiskelijaan, joka tulee harjoitteluun terveydenhuollon yksikköön. Sairaanhoitajaopiskelijasta käytetään myös lyhennettä opiskelija. Tarkastelun kohteena on perehdyttäminen monipuolisesti eri näkökulmista katsottuna.

2.1 Perehdyttämisen lähtökohdat

Työnantajan yleiseen huolehtimisveloitteeseen kuuluu pitää huolta työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä (Työturvallisuuslaki 738/2002 §8). Työturvallisuuslaki (738/2002 §14) velvoittaa työnantajaa perehdyttämään työntekijänsä riittävästi työtehtäviin, työympäristöön, työmenetelmiin ja turvallisiin työtapoihin. Tämä on erityisen tärkeää, kun uusia työmenetelmiä ja työtehtäviä otetaan käytäntöön. Työnantajan tulee myös antaa riittävää perehdytystä työn riskeistä ja haitoista, sekä siitä, miten niitä voidaan ehkäistä. Ohjausta tulee täydentää tarvittaessa, esimerkiksi pitkän työpoissaolon jälkeen. Kyseistä lakia sovelletaan myös opiskelijaan, kun hän on opiskeluun liittyvässä työharjoittelussa (Työturvallisuuslaki 738/2002 §4).

Työn tekeminen ja osaaminen on muuttunut vuosien saatossa konkreettisesta työn teosta kohti tietoyhteiskuntaa (Ketola, 2010, s. 55). Monessa organisaatiossa työntekijöistä on tullut oman alansa asiantuntijoita työtehtävien monimutkaistuessa ja työelämän muuttuessa yhä vaativammaksi. Asiantuntijalta vaaditaan alan perustiedon lisäksi kykyä selvittää, oppia ja omaksua uutta tietoa muuttuvassa ympäristössä. Tämä taas edellyttää yksilöltä kykyä reflektoida osaamistaan ja oppimistaan jatkuvasti. Organisaatiota se haastaa nimenomaan perehdytyksen kannalta; kuinka perehdyttää työntekijä tehtäviinsä mahdollisimman vaikuttavasti, mutta tehokkaasti?

Sairaanhoitajan työnkuva on moninaistunut ja muuttunut entistä haasteellisemmaksi lääke- ja hoitotieteen kehittyessä. Uudet ja monimutkaisemmat hoitomenetelmät, entistä monisairaamat potilaat ja kehittyvä tekniikka asettavat uusia haasteita työntekijälle sekä hänen perehdytykselleen. Nykykäsityksen mukaan hoitotyön toimintojen tulee perustua tutkittuun tietoon (Surakka, 2009, s. 57). Tämä tekee työn tekemisestä entistä moninaisempaa. Lisäksi tietoisempi asiakaskunta asettaa omat haasteensa työn tekemiseen ja siinä viestimiseen. Olisikin hyvä, jos perehdyttämiseen sisältyisi viestintäohjeita ja opastusta työntekijän oikeuksista (Direktiivi 2013/55/EU).

Yhteiskuntamme ikääntyvä väestö tulee ottaa huomioon uusia työntekijöitä rekrytoitaessa ja koulutettaessa. Väestörakenteen muutos aiheuttaa muutoksia myös huoltosuhteeseen, jonka vuoksi toiminnan tehokkuuteen ja palveluketjujen sujuvuuteen on syytä kiinnittää huomiota (Valtioneuvosto, n.d.). Toimintaa voidaan tehostaa opiskelijoiden tehokkaalla perehdyttämällä sekä tekemällä työpaikasta houkutteleva paikka työskennellä jatkossakin. Tällöin organisaatio saa jatkuvuutta tekemälleen työlle, mikä kannustaa kehittämään opiskelijaperehdytystä tulevaisuutta varten.

2.2 Perehdyttämisen hyödyt

Perehdyttäminen on yksi keino johtaa yritystä sekä lisätä yrityksen vetovoimaisuutta ja vakuuttavuutta työnantajakentällä. Hyvällä perehdyttämällä sitoutetaan työntekijöitä organisaatioon, joka vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta lisäten tuottavuutta sekä asiakastyytyväisyyttä. Hyvä perehdyttäminen lisää työn sujuvuutta ja ennaltaehkäisee sekä vähentää työtapaturmia. Suunnitelmallinen perehdyttäminen takaa tasalaatuisen tiedon jakamisen työntekijöiden kesken organisaatiota kohtaan. Perehdytyksellä lisätään myös muiden työntekijöiden tyytyväisyyttä niin uutta työntekijää kuin organisaation johtoakin kohtaan, kun he voivat keskittyä työn tekemiseen kokoaikaisen perehdyttämisen sijaan. Perusteellinen perehdyttäminen heti työn alussa luo mahdollisuudet onnistumisen kokemuksille, joka jo itsessään lisää työntekijän tyytyväisyyttä organisaatioon ja näin sitouttaa työntekijää organisaatioon entistä paremmin. Uuden työntekijän on helpompi aloittaa työskentely yksikössä, kun hänellä on tarvittavat perustiedot ja -taidot. Laadukas perehdyttäminen tuo säästöjä organisaatiolle työnteki-

jän oppiessa nopeasti työtehtävänsä ja saadessaan oman osaamisen mahdollisimman nopeasti käyttöön. (Eklund, 2018, ss. 27, 31, 35; Penttinen & Mäntynen, 2009, s. 3)

Hyvä perehdyttäminen lisää koettua työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kokemus muodostuu yksilön omien odotusten, työtehtävien ja organisaation näihin vastaamien tekijöiden perusteella. Nykyään kilpailuetuna, mutta myös haasteena, on osaaminen, riittävä henkilöstövahvuus, työhyvinvointi sekä näiden kehittäminen (STM, 2009, s. 64).

2.3 Perehdyttäminen prosessina

Perehdyttämisen tulee olla etukäteen suunniteltua ja tavoitteellista ollakseen mahdollisimman tehokasta. Näin taataan tasalaatuinen perehdytysprosessi työntekijöille erityisesti organisaation yleisten asioiden osalta. Kuitenkin perehdytysprosessi tulisi suunnitella jokaiselle osittain henkilökohtaisesti, jolloin voidaan huomioida yksilön ominaisuudet paremmin. Jokaisella on erilainen tausta työntekijänä ja opiskelijana, mikä vaikuttaa uuden oppimiseen (Kupias & Peltola, 2009, s. 127). Hallinnassa olevat asiat tulee käydä läpi ja keskittää perehdyttämisen painopiste asioihin, jotka tarvitsevat vielä vahvistusta. Henkilökohtainen prosessin suunnittelu ottaa huomioon yksilön aikaisemman kokemuksen alalta. Tämä tehostaa toimintaa entisestään. (Kupias & Peltola, 2009, ss.87–88).

Perehdytysprosessin kesto vaihtelee useasta muuttujasta riippuen. Aluksi tulee tarkastella, minkälaiseen ja minkä pituiseen työsuhteeseen uusi työntekijä on tulossa. Yksittäisen vuoron tai lyhyen sijaisuuden tekijälle ei perustehtävän kannalta ole kannattavaa antaa yhtä laajaa perehdytystä kuin virkaan valitulle. Myös työnkuvalla on vaikutusta perehdytysprosessin kestoan. Monimutkaisemmat asiantuntijatehtävät vaativat syvällisemmän perehdytyksen verrattuna yksinkertaisempiin työtehtäviin. Perehdytysprosessin kesto on kunkin organisaation päätettävissä sen tavoitteet huomioon ottaen. (Eklund, 2018, s. 88)

Perehdyttämisen sisältö vaihtelee organisaatioittain (Eklund, 2018, s. 28). Joitakin yhdistäviä tekijöitä voidaan tunnistaa eri organisaatioiden perehdytysprosesseissa, mutta kaikista tarkoituksenmukaisin prosessi on, kun se on suunniteltu kyseisen organisaation työyksikön tarpeisiin (Kupias & Peltola, 2009, ss. 87–88). Eklundin (2018, s. 29) mukaan perehdytystä suunniteltaessa tulisi pohtia organisaation tavoitteita perehdytysprosessille, jolloin prosessi vastaa tarkoitustaan paremmin. Hyvin suunniteltu ja ennalta osittain määritelty prosessi helpottaa perehdytyksen kaikkia osapuolia. Konkreettisesti yhteistyössä määritellyt tavoitteet tekevät prosessista suunnitelmallisemman (Kupias & Peltola, 2009, s. 128).

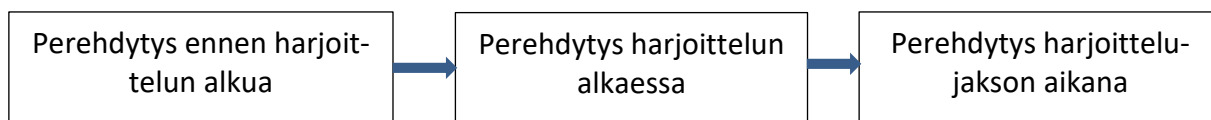
Hyvän perehdytyksen edellytyksenä on ajatus siitä, että sekä uusi että vanha työntekijä oppii koko ajan uutta asemastaan huolimatta (Ketola, 2010, 53). Tämä korostuu uutta työntekijää perehdytettäessä, sillä hänen tulisi omaksua

paljon asioita mahdollisimman lyhyessä ajassa. Olisikin tärkeää ottaa huomioon jokaisen henkilökohtaiset oppimisvalmiudet perehdytysuunnitelmaa laadittaessa. Jokainen yksilö on erilainen oppijana, jolloin erilaisia menetelmiä voidaan hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla (Kupias & Peltola, 2009, ss. 120–125).

2.3.1 Perehdytysprosessi käytännössä

Perehdytysprosessi alkaa jo rekrytointivaiheessa, jolloin luodaan työnhakijalle mielikuva tulevasta työpaikasta ja organisaatiosta. Työpaikkailmoitusta luodessa tuleekin pohtia tarkoin, mitä tietoa organisaatiosta halutaan yleiseen tietoisuuteen antaa ja miten se toteutetaan. Organisaation tulee myöskin pohtia, minkälaista työntekijää ja osaamista yksikkö tarvitsee. (Kupias & Peltola, 2009, s. 102; Eklund, 2018, s. 88)

Kupiaan ja Peltolan (2009, s. 102) mukaan työntekijän olisi hyvä saada ennakkomateriaalia jo ennen työn aloitusta, jolloin hän voisi alkaa muodostamaan mielikuvaa tulevasta työstä. Myös Hujanen, Taam-Ukkonen, Teuho, Koota, Sivonen, Tarr, Laatikainen, Kylmä ja Ikonen (2012, ss. 17–18) ovat samaa mieltä opiskelijaperehdytystä toteutettaessa (kuva 1). Tähän materiaaliin voi sisältyä esimerkiksi lyhyt kuvaus organisaatiosta ja uuden työntekijän työnkuvasta. Samassa yhteydessä voi olla ensimmäisten päivien ohjelma.



Kuva 1 (Hujanen ym., 2012, s. 18)

Ensimmäinen kohtaaminen uuden työntekijän kanssa on tärkeä. Siihen tulee valmistautua huolellisesti ja varata riittävästi aikaa. Tällöin luodaan hyvä ensivaikutelma, joka sitouttaa työntekijää organisaatioon. Ensikohtaamisella tulee antaa vaikutelma, että uusi työntekijä on tervetullut työyksikköön. Ensimmäisenä päivänä käydään läpi käytännön asioita, kuten avainten luovutus, sopimusten allekirjoittaminen ja yleisten käytäntöjen läpikäyminen. Valmistelut kannattaa tehdä valmiiksi ennen uuden työntekijän saapumista, jolloin tehostetaan toimintaa ja vahvistetaan positiivista mielikuvaa organisaatiosta. Pitää kuitenkin muistaa, että ensimmäinen päivä uudessa ympäristössä on kuormittava, jonka vuoksi omaksuttavan tiedon määrä tulee pitää rajattuna (Eklund, 2018, s.103). (Kupias & Peltola, 2009, ss. 103–105; ks. myös Hujanen ym., 2012, s. 17)

Myös organisaation toiminnan kannalta tärkeät asiat tulee käydä läpi ensimmäisen viikon aikana. Näihin kuuluvat arvoperusta, organisaation strategia, tavoitteet ja tulevaisuuden visiot. (Eklund, 2018, s. 99) Työhön liittyvät turvallisuus- ja riskitekijät tulee myös käydä läpi. On tärkeä kertoa työntekijälle myös häneen

kohdistuvista odotuksista ja perehdytysprosessin etenemisestä. Työnantaja voi vastuuttaa työntekijää tutustumaan itseopiskelumateriaaliin, jolla syvennetään ja kerrataan perehdytyksessä käytyjä asioita. Tähän tulee varata riittävästi aikaa varsinaisen perustehtävän lisäksi. (Hujanen ym., 2012, ss. 17–18)

Hyödyllistä on, jos työntekijä pääsee kiinni perustehtävän opetteluun jo ensimmäisestä viikosta alkaen, mikä helpottaa hänen perehtymistään ja perehdyttämistään, sillä työtä konkreettisesti tekemällä on helpompi aloittaa kokonaiskuvan luominen. Näin toimimalla myös työhön liittyvien kysymysten esittäminen on helpompaa, kun askarruttavat asiat nousevat käytännön työstä. (Kupias & Peltola, 2009, s. 105)

Perehdytysprosessin tulee edetä luodun perehdytys suunnitelman mukaisesti. Etenemistä tulee seurata säännöllisin väliajoin yhteistyössä perehdyttäjän tai esimiehen kanssa. Tällöin saadaan hyvää tietoa prosessin etenemisestä ja perehdytysprosessille asetettujen tavoitteiden täyttymisestä. Lisäksi uusi työntekijä voi tuoda esiin asioita, joihin hän tarvitsee vielä lisäopastusta. Työntekijä voi myös antaa näyttöjä osaamisestaan esimerkiksi konkreettisen työtehtävän suorittamisen avulla tai tekemällä kokeen, joka mittaa perehdytyksen onnistumista. Hyvä osa prosessia on myös säännölliset palautekeskustelut, joissa uusi työntekijä saa palautetta toiminnastaan. Suunniteltujen palautekeskustelujen avulla myös työnantajalla on mahdollisuus saada palautetta omasta toiminnastaan ja perehdytysprosessista, jolloin näitä voidaan kehittää entistä paremmaksi. (Eklund, 2018, s. 109)

2.3.2 Toimijat osana perehdytysprosessia

Yksi onnistuneen perehdyttämisen edellytyksistä on tarkoituksenmukainen vastuun jakaminen. Selkeä vastuunjako nopeuttaa prosessia ja tekee kokonaisuudesta helpommin omaksuttavan. Perehdyttäminen on työnantajan vastuulla, mutta hän voi delegoida käytännön perehdyttämisen työntekijälle, joka on tähän sovelias. Tällöin esimies voi keskittyä ydintehtäväänsä paremmin. Jokainen työyhteisön jäsen voi osallistua perehdyttämiseen oman erityisvastuualueensa osalta. Nimetyn perehdyttäjän lisäksi koko työyhteisö toimii tarvittaessa perehdyttäjänä (Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka, 2009, s. 77; Jääskeläinen, 2009, s. 5; Kupias & Peltola, 2009, ss. 76, 81). Perehdyttäjän on hyvä tietää roolistaan etukäteen, jotta hän voi valmistautua tehtävää varten. (Eklund, 2018, ss. 140–141; Kupias & Peltola, 2009, ss. 82–83)

Perehdyttäjän tulisi olla lähtökohtaisesti kiinnostunut perehdyttämisestä. Hänen tulisi suhtautua siihen innolla, pitää sitä merkityksellisenä asiana ja työtehtävänä. Perehdyttäjä ymmärtää työnsä merkityksen uudelle työntekijälle ja hän on valmis kehittämään prosessia jatkuvasti, jotta se palvelisi tarkoitustaan mahdollisimman hyvin. Hänen tulisi olla uuden työntekijän henkisenä tukena uusien asioiden opettelun äärellä. Kärsivällisyys ja hyvät vuorovaikutustaidot ovat eduksi perehdytettäessä uutta työntekijää. Perehdyttäjä toimii usein myös hiljaisen tiedon jakajana. (Eklund, 2018, ss. 142, 145, 147, 154)

Työnantajan tulisi pitää huolta, että perehdyttäjälle varataan tarpeeksi aikaa perehdyttämistehtäväänsä työpäivän aikana. Perehdyttäjän tulisi saada myös koulutusta tehtäväänsä. (Eklund, 2018, ss. 143–144)

2.4 Sairaanhoitajaopiskelija perehdytettävänä

Terveydenhuoltoalalla toimiminen on tarkasti säädeltyä. Tällä halutaan taata potilasturvallisuuden lisäksi laadukas hoito. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994) luo raamit terveydenhuollossa ammattihenkilönä toimimiseen, johon sairaanhoitajakoulutus Suomessa tähtää. Koulutuksen kokonaislaajuuden tulee olla 4 600 tuntia, josta puolet on kliinistä opetusta, mikä sisältää työelämässä harjoittelun (Direktiivi 2013/55/EU). Ammatillisen harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatusti oman alansa käytännön työtehtäviin ja soveltamaan oppimaansa teoriatietoa käytännön tilanteissa (Opetusministeriö, 2009, s. 26; Tiainen, 2017, s. 5). Lisäksi harjoittelut antavat opiskelijoille tilaisuuden tutustua erilaisiin työskentely-ympäristöihin ja oppia työelämätaitoja.

Ammattipätevyysdirektiivin (2013/55/EU) mukaan sairaanhoitajakoulutuksen tulee tarjota opiskelijalle tarvittavat taidot ja osaaminen ammatissa toimimiseen. Opetuksen tulee olla entistä laadukkaampaa ja taata opiskelijalle riittävä kyky soveltaa oppimaansa tietoa ammattia harjoittaessaan. Sairaanhoitajakoulutukseen tulee sisältyä laaja tietoperusta sairaanhoitajan työssä tarvittavasta osaamisesta, tietoa ammatista yleisesti, sen etiikasta ja terveyden- sekä sairaanhoidon yleisistä periaatteista. Lisäksi tärkeänä pidetään riittävää kliinistä kokemusta pätevän hoitohenkilökunnan valvonnassa yksikössä, jossa on asianmukaiset resurssit turvallisten ja runsaiden oppimiskokemusten järjestämiseen. (Direktiivi 2013/55/EU)

2.4.1 Opiskelijan perehdyttämisen lähtökohdat

Opiskelijan perehdyttämistä suunniteltaessa tulisi ottaa huomioon hänen aikaisempi osaamisensa, työkokemus ja erityisesti hänen oppimistaan sekä mielenkiintoaan tukevia tekijöitä (Surakka, 2009, s. 57). Tämä tekee perehdytysprosessin suunnittelusta haasteellisempaa, mutta parhaimmillaan lopputuloksena on oppimisprosessi, josta molemmat osapuolet hyötyvät. Edellä mainittujen asioiden lisäksi tulee opiskelijalle perehdyttää organisaation toiminnan kannalta välttämättömät asiat harjoittelujaksoon liittyen. Opiskelija on harjoitteluun tullessaan usein innokas oppimaan uutta ja avoin uusille toimintatavoille. Tätä organisaation kannattaakin hyödyntää ja pyytää palautetta toiminnastaan, jolloin toimintatapoja voidaan kehittää entisestään. Opiskelija katsoo asioita tuoreesta näkökulmasta, jolloin hänellä ei ole välttämättä ennakkokäsityksiä tulevasta paikasta. Tämä on työpaikalle edullista, sillä he voivat aloittaa opiskelijan perehdyttämisen alusta alkaen. Opiskelija voi kertoa myös havaitsemistaan ongelmakohdista, joita ei ole huomattu työyhteisön toimesta. (Kupias & Peltola, 2009, s. 77).

Terveydenhuoltoala on erityinen verrattuna muihin aloihin, sillä kyseisellä alalla opiskelijat harjoittelevat paljon käytännön työympäristöissä. Opiskelijat ovat tulevaisuuden työntekijöitä, mikä tulee ottaa huomioon kaikessa heihin liittyvässä. Tämä lähtee organisaation arvoperustasta ja johtaa käytännön toimiin, joilla pyritään saamaan opiskelijalle mahdollisimman opettavainen ja onnistunut harjoittelujakso. Opiskelijat odottavat saavansa osakseen asiallista, tasaverstaista ja ystävällistä kohtelua, jossa myös hänen jo saavutettua ammattitaitoaan arvostetaan. (Surakka, 2009, ss. 56, 58)

Surakan (2009, s. 57) mukaan opiskelijat hyötyvät jatkuvasta rakentavan palautteen antamisesta. Näin toimimalla saadaan oppimista tehostettua entisestään. Myös opiskelijan ohjaajan olisi hyvä pyytää opiskelijalta palautetta toiminnastaan, jotta hän voi kehittyä sekä ohjaajana että hoitotyöntekijänä.

2.4.2 Opiskelijan perehdyttäminen käytännössä

Opiskelijaperehdytys eroaa työntekijän perehdytyksestä monella tavalla. Opiskelija tulee työharjoitteluun ennalta määritellyn jakson ajaksi. Harjoittelujaksot ovat luonteeltaan intensiivisiä, mikä asettaa haasteita perehdyttämiselle. Opiskelijalle tulisi perehdyttää harjoittelujaksolla tarvittavat asiat mahdollisimman tiiviisti harjoittelujakson pituus huomioon ottaen. Opiskelijan perehdyttäminen painottuu työhön opastukseen, jolloin organisaation yleinen perehdyttäminen jää vähäisemmälle huomiolle. On kuitenkin tärkeää kertoa pääpiirteittäin organisaation toiminnan kannalta keskeiset asiat kokonaiskuvan muodostamisen tueksi.

Opiskelijan perehdyttäjänä toimii yleisesti hänen ohjaajansa, edellyttäen, että yksikössä on kullakin opiskelijalla oma ohjaaja (Surakka, 2009, s. 56). Perehdyttämistä voidaan myös jakaa esimiehen ja ohjaajan kesken. Kukin organisaatio päättää itselleen parhaiten sopivan toimintamallin.

Perehdyttämisessä tulee ottaa huomioon opiskelijan rajallinen kyky vastaanottaa tietoa. Uusien asioiden sisäistäminen vie aikaa ja voimavaroja niin henkisesti kuin fyysisestikin (Tiainen, 2017, s. 39). Työntekijään verrattuna opiskelijalle voivat monet työelämään liittyvät asiat olla uusia. Lisäksi opiskelija vasta harjoittelee hoitotyön käytännön tehtäviä, jonka vuoksi hän tarvitsee mahdollisesti enemmän aikaa sisäistää uusia asioita verrattuna alan kokemusta omaavaan työntekijään. Opiskelija kohtaa käytännön harjoittelussa myös hänelle uusia asioita, jotka voivat aiheuttaa erilaisia tunteita, mikä osaltaan vie energiaa ja oppimisvalmiuksia.

Erityisen tärkeää opiskelijan perehdyttämisessä on tehdä selväksi vastuukysymykset. Opiskelijan ohjaaja on aina vastuussa opiskelijan toiminnasta. Opiskelijan kanssa on hyvä käydä läpi harjoitteluun sisältyviä yleisiä käytäntöjä esimerkiksi työaikoihin ja toimintatapoihin liittyen.

3 ILVESKOTI

Ilveskoti (kuva 2) on vuonna 1991 toimintansa aloittanut monipuolinen yksityinen palveluntarjoaja Hämeenlinnan Ojoisilla (Ilveskoti n.d.a). Ilveskoti tarjoaa valtionkonttorin kustantamaa kuntoutusta, palveluasumista sekä laitoshoidoa sotiemme veteraaneille, invalideille ja heidän puolisoilleen. Lisäksi palvelutarjontaan kuuluvat ortopedisten, geriatrinen ja neurologisten potilaiden moniammatillinen kuntoutus ja päivätoiminta. Ilveskoti (n.d.d) tarjoaa palveluja myös asiakkaan kotiin asiakkaan yksilöllisen tarpeen mukaisesti. Kuntoutukseen voi päästä lähetteellä, maksusitoumuksella tai itse maksaen (Ilveskoti n.d.c). (Ilveskoti, 2018b.)

Ilveskoti on säätiöpohjainen toimija, jonka kaikkea toimintaa ohjaavat Kanta-Hämeen Sairaskotisäätiön säännöt. Ilveskodin laatua ylläpidetään toimintakäsikirjaa noudattamalla sekä sertifioidun laatujärjestelmän avulla. Toimintaa ohjaavat myös arvot, joita ovat asiakkaan ainutlaatuinen ja aito kohtaaminen sekä oikeudenmukaisuus. Jatkuva prosessien kehittäminen ja henkilökunnan ammattitaidon ylläpitäminen ja sen kehittäminen ovat tärkeitä työtä ohjaavia tekijöitä Ilveskodissa. (Ilveskoti, 2018a, ss. 4–5; Ilveskoti, 2018b).



Kuva 2. Ilveskodin logo. (Ilveskoti, n.d.a)

3.1 Perehdyttäminen Ilveskodissa

Ilveskodin osastonhoitajan, Leena Uusikylän, ja hänen sijaisensa Satu Tuomisen, yhteishaastattelussa kävi ilmi, että normaalisti työhön tuleva sairaanhoitaja saa kahden viikon perehdytyksen. Tällöin häntä ei ole laskettu henkilöstövahvuuteen. Henkilökohtaista perehdyttäjää ei ole nimetty, mutta jokaiseen vuoroon on pyritty nimeämään henkilö, joka omalta osaltaan vastaa työntekijän perehdyttämisestä ja toimii työparina. Nimetty työntekijä pyritään pitämään samana koko perehdytysprosessin ajan. Uuden työntekijän tullessa ensimmäisenä päivänä töihin hän tapaa osastonhoitajan, joka kertoo lyhyesti Ilveskodin historiasta, toimintaperiaatteista sekä säätiöpohjaisesta toiminnasta. Arvoista ja laatukäsikirjan mukaisesta toiminnasta kerrotaan myös. Lisäksi kerrotaan asiakaskunnasta sekä siinä tapahtuneista muutoksista. Osastonhoitaja kierrättää työntekijää talon ympäri näyttäen tilat ja samalla esittelee paikalla olevaa henkilökuntaa. (Uusikylä & Tuominen, haastattelu 11.1.2019)

Ensimmäisenä päivänä käydään läpi vaitiolovelvollisuusasiat. Tällöin työntekijä saa avaimet ja tunnukset tietojärjestelmiin. Lisäksi käydään läpi työsuhteeseen liittyviä asioita. Hän saa perehdytyksen tarkistuslistan (liite 1) ja Ilveskodin henkilöstöoppaan itselleen. Työntekijälle näytetään perehdytys- sekä työohjekansio, joihin suositellaan tutustumaan itsenäisesti. Varsinaista aikaa tähän erikseen ei ole varattu. (Uusikylä & Tuominen, haastattelu 11.1.2019)

3.2 Opiskelijan perehdyttäminen Ilveskodissa

Opiskelijan perehdyttäminen tapahtuu hänelle nimettyjen ohjaajien (2kpl) toimesta. Opiskelija saa itselleen perehdytyksen tarkistuslistan, hän allekirjoittaa salassapitosopimuksen sekä tietojärjestelmätunnuksiin liittyvän sopimuksen. Hänelle suositellaan työohje- ja toimintakäsikirjan lukemista. Opiskelijan perehdytys suuntautuu hänen aikaisemman tietonsa ja sekä harjoittelujakson että omien tavoitteidensa mukaisesti. Sairaanhoidajaopiskelijan perehdytys eroaa lähihoitajaopiskelijan perehdytyksestä suonensisäisen lääke- ja nestehoidon puolesta. (Uusikylä & Tuominen, haastattelu 11.1.2019)

Ilveskodissa on käynnissä työntekijän perehdytysprosessin kehittämisprojekti. Tavoitteena on kehittää työntekijän perehdytystä parempaan suuntaan vastuualueita selkiyttämällä ja perehdytyksen tarkistuslistaa päivittämällä. Tämä opinnäytetyö ja sen tuotos, perehdytysmateriaali opiskelijalle, vastaavat opiskelijaperehdytyksen kehittämisestä. Kehittämistarve perehdytykseen on lähtenyt käytännön havainnoista sekä työntekijä- ja opiskelijapalautteista. (Uusikylä & Tuominen, haastattelu 11.1.2019)

4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa perehdyttämisen merkityksestä opiskelijan harjoittelun edistämiseksi. Tarkoituksena on luoda perehdytysopas sairaanhoidajaopiskelijalle, joka on tulossa harjoitteluun Ilveskotiin ja näin edistää opiskelijan integroitumista organisaatioon sekä kehittää Ilveskodin toimintaa toimintapolitiikan mukaisesti (Ilveskodin toimintakäsikirja, 2018). Tehokkaalla perehdytyksellä ajatellaan olevan positiivinen merkitys opiskelijan oppimiselle harjoittelujakson aikana. Perehdytysopas tukee opiskelijalle annettavaa suullista perehdytystä ja työhön opastusta. Sen avulla opiskelija voi tutustua Ilveskodin käytäntöihin teoriassa jo ensimmäisestä päivästä lähtien. Oppaan tietoihin voi palata myös myöhemmin, mikäli asioita tarvitsee palauttaa mieleen.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa selkeä ja käytännön työssä helppokäyttöinen perehdyttämisen apuväline sairaanhoidajaopiskelijalle. Tällä lisätään työn ja oppimisen tehokkuutta, koettua työ- ja opiskeluhyvinvointia sekä työyhteisöön kuulumisen tunnetta. Hyvällä perehdyttämällä saadaan aikaan onnis-

tumisen kokemuksia nopeammin, mikä sitouttaa opiskelijaa organisaatioon. Oppaan tarkoituksena on olla käytännöllinen ja sisältää harjoittelun aloittamisen kannalta olennaista tietoa, jonka avulla harjoittelujakso on helpompi aloittaa Ilveskodissa.

5 TUTKIMUS OSANA TOIMINNALLISTA OPINNÄYTETYÖTÄ

Opinnäytetyön laatii jokainen ammattikorkeakoulututkinnon suorittaja osoituksena tutkinnon aikana hankitusta osaamisesta. Opinnäytetyön tarkoituksena on yhdistää oman alan teoretieto sekä ammatillinen käytäntö toisiinsa (Vilkkä & Airaksinen, 2003, ss. 9–10). Näin toimimalla kriittinen ajattelu ja toiminnan kehittäminen tehostuu, jolloin saadaan aikaan uusia toimintamalleja (Vilkkä & Airaksinen, 2003, ss. 41–42). Opinnäytetyö tehdään omaan alaan liittyvästä aiheesta työelämälähtöisesti. Se voi olla luonteeltaan toiminnallinen tai tutkimuksellinen. Opinnäytetyö on mahdollista toteuttaa portfoliona omasta osaamisesta (HAMK, 2018).

Toiminnallisella opinnäytetyöllä tarkoitetaan opinnäytetyötä, johon kirjallisen tuotoksen lisäksi sisältyy jokin toiminnallinen osuus. Kirjallinen osuus määrittelee työssä käytettyjä käsitteitä ja tarkastelee toiminnallisen osuuden taustalla olevia tekijöitä teoriassa. Sen tarkoituksena on taustoittaa ja tukea käsiteltävää aihetta laajasti eri näkökulmia hyödyntäen. Toiminnallinen osuus puolestaan voi olla esimerkiksi tuotettu tapahtuma tai laadittu opas käytännön tarpeeseen, kuten tässä opinnäytetyössä. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää toimintaa työelämälähtöisesti (Vilkkä & Airaksinen, 2003, ss. 41–42).

Toiminnallisessa opinnäytetyössä voidaan ajatella olevan lähtökohtana jokin tutkimusongelma, samoin kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössäkin. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimusongelma nousee työelämän kehittämistarpeesta, jolloin toiminnallista opinnäytetyötä voidaan tarkastella myös työelämän kehittämisprojektina. Toisaalta toiminnallisen opinnäytetyön sisältö voi vaihdella laajasti tilaajasta ja aiheesta riippuen. (Vilkkä & Airaksinen, 2003, ss. 56–58, 63–64)

5.1 Tutkimus

Tutkimus voidaan toteuttaa osana toiminnallista opinnäytetyötä. Tässä opinnäytetyössä tutkimus toteutetaan laadullisena kyselytutkimuksena, mikä palvelee tutkimuskysymyksen selvittämistä parhaiten. Näin halutaan saada lisää informaatiota juuri kyseistä ilmiöstä. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on lisätä ymmärrystä tutkittavaa aihetta kohtaan (Tilastokeskus, n.d.). Lisäksi tarkoituksena on selvittää tutkittavien ajatuksia tutkittavasta aiheesta ja hyödyntää näitä opinnäytetyön toiminnallisen osuuden sisällön tuottamisessa. (Vilkkä & Airaksinen, 2003, ss. 56–58).

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Ilveskodin hoito-osaston hoitotyöntekijät. Tutkimuksella pyritään saamaan lisää tietoa työyhteisön käsityksistä perehdyttämistä kohtaan yleisesti sekä heidän ajatuksistaan perehdyttämisen kehittämiskohteista. Samalla työyhteisö saa mahdollisuuden vaikuttaa perehdyttämisoppaan suunnitteluun, mikä lisää heidän sitoutumistaan sen kehittämiseen jatkossa. Tämä lisää perehdytysoppaan luotettavuutta, sillä työntekijät toimivat perehdyttäjinä organisaatiossa. Tavoitteena on saada lisää tietoa käytännön työstä nousseista asioista, joita voidaan hyödyntää perehdytysopasta laadittaessa. Vastaukset analysoidaan käyttäen sisällönanalyysiä tulosten tulkintamenetelmänä. Sisällönanalyysi on laadullisessa tutkimuksessa käytetty perusanalysointimenetelmä (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, ss. 163, 165).

5.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmänä toimii laadullinen kyselytutkimus, koska sen tarkoituksena on ymmärtää ilmiöitä kokonaisvaltaisesti. Laadullisella tutkimusmenetelmällä syvennyttään käsiteltävään aiheeseen kohderyhmän ajatuksia selvittämällä. Näin saadaan lisää tietoa kohderyhmän suhtautumisesta toteutettavaan ideaan kohtaan. Laadullista kyselytutkimusta käyttämällä voidaan hyödyntää kohderyhmän omia ajatuksia aiheeseen liittyviä kysymyksiä esittämällä. (Vilka & Airaksinen, 2003, s. 63; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2017, ss. 66–68, 74).

Kyselytutkimus toteutetaan kyselylomakkeella (liite 2), jonka opinnäytetyön tilaajan hoitotyöntekijät täyttävät rajattuna ajankohtana. Kyselylomakkeet palautetaan suljettuun lomakelaatikkoon, jonka opinnäytetyön tekijä hakee ennalta sovittuna ajankohtana. Kyselylomakkeen täyttämiseen on varattu viikko aikaa. Vastausajan pidentäminen ei toisi merkittävästi enempää vastauksia kyselyyn, jonka vuoksi se on rajattu viikkoon. Yhden viikon aikana suurin osa hoito-osaston työntekijöistä on työvuorossa, jolloin kyselyyn vastaaminen on mahdollista.

5.2.1 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimukseen osallistuminen on työntekijöille täysin vapaaehtoista ja siihen osallistumisen voi lopettaa kesken tutkimuksen vaiheesta huolimatta. Tämä on informoitu heille suullisesti osastotunnilla, joka on kuulunut työaikaan. Lisäksi sama informaatio on sijainnut tutkimuslomakkeiden ja palautuslaatikon välittömässä läheisyydessä kirjallisesti (liite 3) tutkittavia varten, jotka eivät olleet kuullemassa tutkimusinformaatiota. Tutkittavien tarpeellinen informointi kuuluu tutkijan vastuuseen sekä hyvän tutkimuksen piirteisiin (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, n.d.). Tutkimuslomakkeet palautetaan suljettuun vastauslaatikkoon, joka on sijainnut työntekijöiden taukotilassa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2017, ss. 219, 223)

Tutkimuslomake täytetään nimettömänä, eikä vastauksien analysoinnista voida tunnistaa yksittäistä vastaajaa (tutkittavan anonymiteetti). Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti, eikä niitä luovuteta sivullisten saavutettavaksi. Opinnäytetyön tekijä on sitoutunut vaitiolovelvollisuuteen koskien tutkimusmateriaalia. Tutkimuksen tekemistä varten on pyydetty kirjallisesti lupa Ilveskodin toiminnanjohtajalta (Eskola & Suoranta, 2000, s. 52). Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (n.d.) eettisten periaatteiden mukaan edellä mainitut asiat lisäävät tutkimuksen eettisyyttä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2017, ss. 221–223)

Tutkimustuloksia hyödynnetään Ilveskotiin tulevan sairaanhoitajaopiskelijan perehdyttämisen prosessin kehittämistarkoituksessa. Tutkimusmateriaali hävitetään asianmukaisesti sen hyödyntämisen jälkeen. Tutkittavat saavat tietää tutkimustulokset erikseen ilmoitettavana ajankohtana, kun opinnäytetyö on valmistunut. Asiat sisältyvät Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (n.d.) eettisiin periaatteisiin. Myös Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen (2017, ss. 219–221) ovat samaa mieltä tutkittavan tiedonsaantioikeudesta koko prosessin aikana.

5.2.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta lisäävät tutkimuskysymyksen asettelu. Tutkimuskysymys on avoin kysymys laadulliseen tutkimusmenetelmään kuuluen. Avointa kysymystä käyttämällä pyritään saamaan mahdollisimman paljon laadullista tietoa henkilökunnan ajatuksista perehdyttämistä kohtaan. Suljettujen kysymysten käyttäminen tässä tutkimuksessa olisi suunnannut vastaajien ajatuksia liikaa aiheeseen liittyen. Tällöin tutkijan oma alkukäsitys (subjektiivisuus) tutkimusta kohtaan olisi vaikuttanut kysymystenasetteluun, joka olisi vähentänyt tutkimuksen luotettavuutta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2017, s. 202)

Tutkimuslomaketta luodessa tutkijalla on ollut alkukäsitys (subjektiivisuus) tutkittavasta aiheesta, mikä on mahdollisesti suunnannut tutkimusprosessia (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2017, s. 202). Subjektiivisuudesta huolimatta tutkimusongelmaa on pyritty lähestymään objektiivisesta näkökulmasta, jolla lisätään tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuutta laskee hieman vastauskentän rajallisuus, joka rajaa vastauksen pituutta. Tarvittaessa vastausta voi jatkaa kysymyslomakkeen kääntöpuolelle, jolla on pyritty vähentämään vastauskentän rajallisuudesta johtuvaa vastauksen tiivistämistä. Ajatuksena on saada mahdollisimman kattavia vastauksia, joita voidaan hyödyntää perehdytysmateriaalin koostamisessa.

Tutkimuslomaketta on arvioitu usean henkilön mielipide huomioon ottaen etukäteen ja sitä on muokattu palautteen mukaisesti (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2017, ss. 190–191, 205). Kysymys on pyritty luomaan yksiselitteiseksi, jotta väärinymmärryksiltä vältyttäisiin.

Kyselytutkimuksen otos valittiin työntekijöiden ammattinimikkeen pohjalta, sillä tutkimus koskee hoitotyötä. Tutkimuksen tavoitteen kannalta ei olisi ollut järkevää ottaa suurempaa ammattikuntaa otantaan, sillä tutkimustuloksien pohjalta syntyvä perehdytysopas tulee yhden ammattikunnan käyttöön. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2017, s. 196)

5.3 Tulokset ja pohdinta

Vastauksia tutkimukseen tuli yhteensä kaksi kappaletta. Tutkimuksen kohderyhmään kuului kokonaisuudessaan 20 henkilöä (Tuominen, 2019). Vastausprosentiksi saadaan näin ollen 10%. Vastauksien määrä suhteessa tutkimuksen kohderyhmään on pieni, minkä vuoksi tuloksia ei voida pitää yleistettävänä. Saadut tutkimusvastaukset kuitenkin vahvistivat tutkijan käsitystä perehdytysoppaaseen tulevista aiheista. Vastaukset pitivät sisällään yleisen esittelyn organisaatiosta sekä organisaation arvoista. Tämä johdattelee aiheeseen ja luo lukijalle yleiskuvan harjoittelupaikasta. Arvot ovat organisaatiossa tehtävän työn perusta, jonka mukaan kaikki siellä työskentelevät. Vastaukset vahvistivat tutkijan käsitystä yleisesittelyn lisäksi asiakasryhmien käsittelystä, potilastietojärjestelmästä sekä opiskelijan omasta vastuusta perehtymistä kohtaan. Vastauksista kävi ilmi, että on tärkeää tietää moniammatilliseen tiimiin kuuluvista ammattiryhmistä ja niiden yhteistyöstä Ilveskodissa. Näihin sisältöihin kiinnitetään huomiota perehdytysopasta laadittaessa.

Tutkimukseen osallistumiseen saattoivat olla vaikuttamassa negatiivisesti työntekijöiden motivaatio yleisesti tutkimusta kohtaan, informaation puute tutkimukseen liittyen sekä käytännön järjestelyt. Työntekijöille ei erikseen varattu vastausaikaa tutkimuslomakkeiden täyttämistä varten, vaan he täyttivät vastauslomakkeet muun työn lomassa. Tämä on voinut olla vaikuttamassa vastauksien määrään. Organisaatiossa oli ollut käynnissä toinen tutkimus juuri ennen tätä tutkimusta, minkä vuoksi kohderyhmä ei välttämättä ollut enää ollut motivoitunut täyttämään toista kyselyä. Vastausinnostuksen on voinut vaikuttaa myös tutkittavien luottamuksen puute muutoksen tapahtumiseen tutkimuksen seurauksena.

6 PEREHDYTYSOPPAAN SUUNNITTELU- JA TOTEUTUSPROSESSI

Ajatus perehdytyksen kehittämistyöstä on syntynyt käytännön työtä tehdessä. Tähän kannustivat kollegoiden ja esimiesten näkemykset perehdyttämisen kehittämistyön tarpeellisuudesta ja merkityksellisyydestä. Perehdytysprosessin kehittäminen on organisaatiossa tällä hetkellä meneillään, minkä vuoksi opinnäytetyö opiskelijaperehdytyksen kehittämisestä on aiheena ajankohtainen.

Perehdytysopas luodaan sähköiseen muotoon organisaation käyttöön. Sähköinen muoto mahdollistaa sen helpon ja kustannustehokkaan käytettävyyden sekä ympäristöystävällisyyden. Perehdytysopas voidaan tulostaa paperiversioksi tarvittaessa, jolloin sitä on helppo pitää mukana. Sähköinen formaatti mahdollistaa muokattavuuden, mikä mahdollistaa oppaan jatkuvan päivittämisen helposti. Sähköisessä muodossa olevaa opasta voidaan hyödyntää monipuolisemmin paperiversioon verrattuna. (Vilka & Airaksinen, 2003, ss. 51–54).

Opinnäytetyöprosessi on alkanut syksyllä 2018. Alkusyksystä aiheen valintaa ja rajausta pohdittiin yhdessä tilaajan edustajien sekä opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Aiheen valinnan jälkeen projekti eteni kohti lupa-asioiden läpikäymistä ja opinnäytetyösopimuksen tekemistä. Tämän jälkeen alkoi tiedonhaku teoreettista viitekehystä varten. Tiedonhaku jatkui kevääseen 2019 asti, jolloin toteutettiin opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus. Tutkimustulosten analysointi tapahtui loppukeväästä. Opas alkoi muodostumaan kesän 2019 aikana. Opinnäytetyön viimeistely tapahtui alkusyksystä.

Opinnäytetyön ainoana kirjoittajana vastuu on ollut suuri. Opinnäytetyötä on kirjoitettu suurimmaksi osaksi muiden opintojen ja työskentelyn ohella, mikä on asettanut omat haasteensa työn etenemiselle ja aikataulutukselle. Yksin opinnäytetyön tekeminen on ollut haasteellista, mutta antoisaa. Se on opettanut pitkäjänteistä työskentelyä, tiedonhakua, suunnitelmallisuutta sekä päätöksentekokykyä. Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä tilaajan kanssa. Palaverit tilaajan ja opinnäytetyön ohjaajan kanssa ovat osoittaneet yhteistyön merkityksen prosessissa.

6.1 Tiedonhakuprosessi

Tiedonhaulla pyrittiin käsittelemään perehdyttämisen käsitettä monipuolisesti ja perusteellisesti. Tiedonhaku opinnäytetyötä varten aloitettiin syksyllä 2018 aihevalinnan jälkeen. Haasteellista siitä on tehnyt se, ettei aiheesta ennakkoletuksista poiketen löydy runsaasti tietoa. Tämän vuoksi on päädytty ratkaisuun, jossa sovelletaan työntekijää koskevia tietoja myös opiskelijaan. Tiedonhaussa on hyödynnetty erilaisia lähdemateriaaleja. Työssä on käytetty erilaisia lähdetyyppejä monipuolisesti. Tällä on haluttu varmistaa monipuolinen lähteen käyttö ja tiedon luotettavuus.

Tiedonhakuprosessi sisälsi elektronisten hakukoneiden hyödyntämistä. Osin tämä oli haasteellista, sillä käyttöön otettiin myös vieraampia hakukoneita, joiden käyttö vaati harjoittelua. Suurena apuna olivat tiedonhaun pajat, joissa sai ohjeita hakukoneiden monipuoliseen käyttöön. Elektronisista hakukoneista hyödynnettiin Google Scholaria, Googlea, HAMKin omaa Finnaa, valtakunnallista Finnaa, Medic-tietokantaa sekä manuaalista hakemista eri lähteistä.

6.2 Opas

Opinnäytetyön tuloksena syntyi käytännönläheinen perehdytysopas (kuva 3). Opas on sähköisessä formaatissa, mikä mahdollistaa sen helpon käytettävyyden. Oppaan muokkaaminen, päivittäminen ja tulostaminen organisaation tarpeisiin on näin menettelemällä helpompaa. Sähköinen formaatti on myös ympäristöystävällisempi vaihtoehto paperiseen verrattuna. Opasta voi lukea suoraan näyttöpäätteeltä tai tulostaa vain tarvittavan määrän kopioita, mikä säästää ympäristöä kuormitukselta. Opas tulostetaan A4-tulostuspaperille, minkä jälkeen se taitetaan A5-kokoiseksi vihkoseksi. Tämän kokoista opasta on helppo lukea ja tarvittaessa pitää mukana.



PEREHDYTYSOPAS SAIRAAHOITAJAOPISKELIJALLE

Päivitetty 2019

Kuva 3. Perehdytysoppaan kansilehti. (Perehdytysopas sairaanhoitajaopiskelijalle, 2019).

Opas sisältää salassa pidettävää tietoa, minkä vuoksi se ei ole liitteenä opinnäytetyössä. Sisällysluettelo (kuva 4) luo lukijalle yleiskuvan oppaan sisällöstä. Opas etenee loogisesti yleisesittelystä kohti tarkempia yksityiskohtia. Lisäksi op-

paassa on kerrottu, mistä löytää lisätietoa käsiteltävästä aiheesta. Näin menetelmällä sisällöstä on saatu informatiivinen, mutta tiiviisti kirjoitettu. Lisätietoa hakiessa oppaan lukija voi käyttää hyödykseen oppaaseen kirjoitettuja valmiita polkuja, joiden avulla hän löytää tiedon lähteelle.

- Sisällys
- Tervetuloa Ilveskotiin!
- Ilveskodin toiminta-ajatus ja arvoperusta
- Ilveskodin hoito-osasto
- Työvuorot
- Aamuvuoron tehtävät
- Iltavuoron tehtävät
- Yövuoron tehtävät
- Turvallisuus
- Vastuualuehoitajat
- Yhteystiedot
- Muistiinpanoja
- Lähteet

Kuva 4. Perehdytysoppaan sisällysluettelo. (Perehdytysopas sairaanhoitajaopiskelijalle, 2019)

Kantavana ajatuksena koko oppaan luomisprosessin ajan on pidetty käytännönläheisyyttä ja helppoa luettavuutta. 19-sivuinen opas on pyritty kirjoittamaan helposti ymmärrettävään muotoon yleistä asiakieltä käyttämällä. Opasta tehdessä on hyödynnetty tilaajaorganisaatiossa aikaisemmin luotuja materiaaleja. Oppaan tekemisessä käytetyt lähteet on listattu oppaan takasivulle helpon luettavuuden takaamiseksi. Oppaan loppuosassa on varattu tilaa omille muistiinpanoille.

7 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry (2017) on laatinut opinnäytetyöhön liittyvät eettiset suositukset ja niihin liittyvät muistilistat sekä opiskelijalle että opinnäytetyön ohjaajalle. Niiden mukaan opiskelijalla sekä opinnäytetyön ohjaajalla tulee olla riittävä tutkuseettinen koulutus ennen opinnäytetyöprosessin alkamista (Arene ry, 2017, ss.3–4). Opiskelijalla on oikeus laadukkaaseen ohjaukseen koko opinnäytetyöprosessin ajan (Arene ry, 2017, s. 5). Opinnäytetyötä suunniteltaessa opiskelija on arvioinut yhdessä ohjaajan ja tilaajan edustajan kanssa käytettävissä olevat resurssit ja rajannut työtä sen mukaisesti (Arene ry n.d., s. 3). Opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa opiskelija on laatinut opinnäytetyösopimuksen ja allekirjoittanut sen tilaajan edustajan kanssa (Arene ry, n.d., s. 6; Arene ry, 2017, s. 5). Sopimuksen allekirjoittamalla molemmat osapuolet sitoutuivat opinnäytetyön tekemiseen. Opinnäytetyötä kirjoittaessa opiskelija on perehtynyt laajasti käsiteltävään aiheeseen (Arene ry, n.d., s. 2–3).

Opinnäytetyössä käytettyä lähdemateriaalia on valikoitu lähdekritiikkiä käyttäen. Lähteet on pyritty valitsemaan luotettavilta julkaisijoilta. Monipuolisesti erilaisia lähdemateriaaleja käyttämällä on pyritty lisäämään lähteiden luotettavuutta. Käyttämällä oikein merkattuja lähdeviitteitä annetaan kunnia tiedon tuottamisesta sen alkuperäiselle kirjoittajalle. Lähteet rajattiin suomenkielisiin, jolloin saatiin suomalaisen työ- ja harjoittelukulttuuriin jo valmiiksi sovellettua tietoa. Lähteitä rajattiin ajallisesti suurimmillaan 10 vuotta vanhempiin teoksiin Hämeen Ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaisesti. Tällä pyritään takaamaan ajankohtainen tieto.

Plagioinnilla tarkoitetaan toisen henkilön tuottaman tekstin kopioimista ilman selkeää ilmaisua alkuperäisestä kirjoittajasta. Kirjoittaessa opinnäytetyötä plagiointia on vältetty ilmaisemalla asioita omin sanoin ja merkitsemällä lähteet oikein. Tämä tarkistetaan ajamalla opinnäytetyö plagiointitunnistusjärjestelmän läpi virheiden osoittamiseksi. (Arene ry, 2017, s. 6; Arene ry, n.d., s. 8; HAMK, 2019)

Opinnäytetyön osana toteutetussa tutkimuksessa on noudatettu tutkimuseettisiä periaatteita (Arene ry, n.d., ss. 3–4). Opinnäytetyön tutkimuseettisyyttä ja luotettavuutta käsitellään laajemmin luvussa 5.

Opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa internetissä, jossa se on kaikkien luettavissa (Arene ry, n.d., ss. 8–9). Julkinen opinnäytetyö edellyttää perusteellista ja huolellista kirjoitusprosessia. Opinnäytetyön tulee sisältää laadukasta ja näyttöön perustuvaa tietoa, jotta sitä voidaan pitää luotettavana. Opinnäytetyön tuotos, perehdytysopas, ei ole julkinen tilaajan toiveesta. Sitä on kuitenkin pyritty kuvailemaan opasta mahdollisimman tarkasti, jotta lukijalle tulisi mielikuva oppaan sisällöstä. Opinnäytetyötä ja opasta on arvioitu jatkuvasti vertaisarviointia ja tilaajan palautetta hyödyntäen.

Opinnäytetyöprosessin alussa on käyty läpi kirjoittajan esteellisyys. Esteellisyydellä tässä yhteydessä tarkoitetaan kirjoittajan suhdetta opinnäytetyössä käsiteltävään aiheeseen, tilaajaan tai muihin sidosryhmiin. Kirjoittaja itse edustaa opiskelijanäkökulmaa. Tämä on tiedostettu jo opinnäytetyön alkuvaiheessa, jolloin on voitu huomioida myös muita näkökulmia aiheeseen liittyen. (Arene ry, n.d., s. 2)

Opinnäytetyön raportti on kirjoitettu yleistä asiakieltä käyttämällä. Se täyttää tieteellisen kirjoittamisen kriteerit, joita ovat argumentoituus, käsitteiden määrittely, läpinäkyvyys ja johdonmukaisesti etenevä rakenne. Raporttia kirjoittaessa on pyritty välttämään omistusmuotoa, jolloin lukijan huomio kiinnittyy enemmän asiasisältöön. (Helsingin Yliopisto, n.d.)

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Ilveskotiin tulevien sairaanhoitajaopiskelijoiden perehdytysprosessia. Menetelminä tässä kehitystehtävässä käytettiin työntekijöille suunnattua tutkimusta sekä kirjallisen oppaan luomista. Aiheen riittävä rajaaminen oli jo heti alussa selvää. Siitä tuli luonteva osa koko tilaajan perehdytysprosessin kehittämistä, jolloin jokainen osapuoli tiesi tarkkaan opinnäytetyön aiheen ja näkökulman. Aihetta käsiteltiin aluksi taustoittamalla perehdyttämistä ilmiönä ja määrittelemällä käytettävät käsitteet.

Teoreettisen viitekehyksen ja tilaajan esittelyn jälkeen siirryttiin tekemään tutkimusta, jolla pyrittiin saamaan lisäarvoa oppaalle. Tutkimuksen tekeminen opinnäytetyön osana oli opettavaista ja kehitti kirjoittajan kärsivällisyyttä. Tutkimusta varten tuli määritellä tutkimuskysymys ja toteuttaa tutkimus voimassa olevien tutkimuksen periaatteiden mukaisesti. Tutkimuksen toteuttamisen jälkeen tuli analysoida vastaukset ja vetää niistä johtopäätökset. Tutkimustulokset vahvistivat tutkijan käsitystä oppaaseen tulevista aiheista. Tutkimusvastausten analysoinnin jälkeen opas alkoi muodostumaan ja saamaan lopullisen muotonsa. Opinnäytetyössä käsitelty teoreettinen viitekehys vahvistaa opinnäytetyön tuloksena luotua opasta.

Kehitysehdotuksena tilaajalle on perehdytysoppaan jatkuva päivittäminen. Työ ja työhöjeet muuttuvat jatkuvasti, minkä vuoksi perehdytysoppaan ajan tasalla pitäminen on tärkeää. Näin menettelemällä perehtyjillä on jatkuvasti ajankohdainen tieto käytössään. Olisi hyvä, että organisaatiossa määriteltäisiin perehdytyksestä vastaava henkilö tai useampi henkilö, joiden vastuulla olisi perehdyttämisen kehittäminen. Tämä varmistaisi perehdyttämisen laadun ja kehittämisen jatkossa. Opiskelijoille annettavaan palautelomakkeeseen pitäisi lisätä kohta, jossa voi antaa palautetta perehdyttämisestä. Näin voidaan saada jatkuvasti tietoa opiskelijoiden mielipiteistä perehdyttämisestä kohtaan. Opiskelijat voivat lisätä myös kehitysehdotuksia palautteeseen, joita voidaan hyödyntää perehdytystä kehitettäessä.

Tilaaajalta saatu palaute opinnäytetyöstä ja oppaasta oli positiivista. Opas tulee tarpeeseen ja pääsee käyttöön heti. Organisaatiossa jäätisiin pohtimaan loppuseminaarissa esitettyjen kehitysehdotusten vastuuhenkilöitä ja heidän rooliaan perehdyttämisen vastuuhenkilöinä.

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan opettavainen. Tiedonhaku osaltaan oli haasteellista sen vähyyden vuoksi. Siksi olikin tärkeää tehdä linjaus työntekijän perehdyttämisen soveltamisesta myös sairaanhoitajaopiskelijaan, jolloin opinnäytetyölle saatiin kattava teoreettinen viitekehys. Prosessi kehitti kirjoittajan kärsivällisyyttä ja pitkäjännitteistä työskentelyä. Opinnäytetyön kirjoittaminen itsenäisesti vaati aikataulutusta ja muun elämän sopeuttamista tilanteeseen. Opinnäytetyö opetti tieteellistä, lähteisiin perustuvaa kirjoittamista.

LÄHTEET

- Ahokas, L. & Mäkeläinen J., (2013). Perehdyttäminen ja työnopastus – ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskuksen julkaisuja. Haettu 18.12.2018 osoitteesta https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ -_ ennakoivaa_ tyosuojelua
- Arene ry. (2017). Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Haettu 2.9.2019 osoitteesta http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_ ammattikorkeakoulujen-opinnaytetoiden-eettiset-suositukset.pdf? t=1526903222
- Arene ry. (n.d.). Opinnäytetyöprosessin eettiset suositukset – muistilistat opiskelijalle ja ohjaajalle. Haettu 2.9.2019 osoitteesta http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene-opinnaytetyoproessin-eettiset-suositukset_ muistilistat-opiskelijalle-ja-ohjaajalle.pdf? t=1526903222
- Direktiivi 2013/55/EU. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi ammattipätevyyden tunnustamisesta annetun direktiivin 2005/36/EY ja hallinnollisesta yhteistyöstä sisämarkkinoiden tietojenvaihtojärjestelmässä annetun asetuksen (EU) N:o 1024/2012 muuttamisesta. *Euroopan unionin virallinen lehti* 28.12.2013. Viitattu 10.1.2019 osoitteesta <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:354:0132:0170:FI:PDF>
- Eklund, A. (2018). *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. 1. painos. Helsinki: Gran Oy.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2000). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Osuuskunta vastapaino.
- HAMK. (2019). Sairaanhoidajien opinnäytetyöohjeet. Haettu 3.9.2019 osoitteesta [https://www.hamk.fi/opiskelu-hamkissa/opiskelijan-ohjeen-osat/?ohje_opiskelu\[\]=343&taksonomia=tutkintokoulutus&tutkintokoulutus-aliuokitus=amk&paikkakunnat-aliuokitus=paikkakunnat&tutkintokoulutus=312](https://www.hamk.fi/opiskelu-hamkissa/opiskelijan-ohjeen-osat/?ohje_opiskelu[]=343&taksonomia=tutkintokoulutus&tutkintokoulutus-aliuokitus=amk&paikkakunnat-aliuokitus=paikkakunnat&tutkintokoulutus=312)
- HAMK. (2018). HAMK-opinnäytetyöopas, HAMK-intra. Hämeen Ammattikorkeakoulu. Haettu 24.1.2019 osoitteesta <https://hameenamk.sharepoint.com/sairaanhoitaja-terveydenhoitaja-hlinna/SitePages/opinnaytetyo.aspx>
- Helsingin Yliopisto. (n.d.). Tieteellisen kirjoittamisen lähtökohtia. Haettu 3.9.2019 osoitteesta <https://blogs.helsinki.fi/kielijelppi/tieteellisen-kirjoittamisen-lahtokohtia/>
- Hujanen, T., Taam-Ukkonen M., Teuho, S., Koota, E., Sivonen, P., Tarr, T., Laatikainen, K., Kylmälä, A. & Ikonen, T. (2012). Opiskelijaperehdytyksen kehittäminen näyttöön perustuen – valtakunnallisen opiskelijaohjauksen kehittämisverkoston toimintana. *Pro Terveys*. 40(1), 16–19.
- Ilveskoti. (2018a). Henkilöstöopas. Ilveskodin sisäinen sähköinen materiaali.
- Ilveskoti. (2018b). Toimintakäsikirja. Ilveskodin sisäinen sähköinen materiaali.

Ilveskoti. (n.d.a). Säätio. Haettu 15.11.2018 osoitteesta <http://www.ilveskoti.fi/tietoa-ilveskodista/saatio/>

Ilveskoti. (n.d.b.). Terveysasema. Haettu 15.11.2018 osoitteesta <http://www.ilveskoti.fi/palvelut/terveysasema/>

Ilveskoti. (n.d.c.). Kuntoutus. Haettu 15.11.2018 osoitteesta <http://www.ilveskoti.fi/palvelut/kuntoutus/>

Ilveskoti. (n.d.d). Palvelut kotiisi. Haettu 15.11.2018 osoitteesta <http://www.ilveskoti.fi/palvelut/palvelut-kotiisi/>

Jääskeläinen, L. (2009). *Sairaanhoidon opiskelijan käytännön harjoittelun ohjaajana*. Pro-gradu tutkielma. Hoitotiede. Tampereen yliopisto. Haettu 10.1.2019 osoitteesta <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/80663/gradu03611.pdf>

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2017). *Tutkimus hoitotieteessä*. Helsinki: SanomaPro Oy.

Ketola, H. (2010). *Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä*. Väitöskirja. Haettu 18.12.2018 osoitteesta <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/24954/9789513940157.pdf>

Kupias, P. & Peltola R. (2009). *Perehdyttämisen pelikentällä*. Tampere: Oy Yliopistokustannus.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994). Haettu 2.1.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559#a7.12.2007-1200>

Miettinen, M., Kaunonen, M., Peltokoski, J. & Tarkka, M-T. (2009). *Laadukas perehdyttäminen: osa 2, Hoitotyön perehdyttämisen prosessi ja sen arviointi*. Hallinnon tutkimus 28(2), s. 76–83.

Opetusministeriö. (2009). Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:24. Haettu 10.1.2019 osoitteesta <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78889/tr24.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Penttinen, A. & Mäntynen, J. (2009). *Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakkoivaa työsuojelua*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

STM. (2009). Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön. Toimintaohjelma 2009-2011. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:18. Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu 19.12.2018 osoitteesta <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74335/URN%3aNBN%3afe201504226780.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Surakka, T. (2009). *Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia*. Helsinki: Tammi

Tiainen, A-I. (2017). *Sairaanhoidajaopiskelijoiden harjoittelun ohjaajien ohjausorientaatio ja sen muutokset 1999-2010*. Väitöskirja. Haettu 10.1.2019 osoitteesta http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-2388-2/urn_isbn_978-952-61-2388-2.pdf

Tilastokeskus. (n.d.). Käsitteet. Kvalitatiivinen tutkimus. Haettu 10.2.2019 osoitteesta https://www.stat.fi/meta/kas/kvalit_tutkimus.html

Tuominen, S. (2019). Osastotunnista 27.2. Sähköpostiviesti tekijälle 25.3.2019.

Tutkimuseettinen lautakunta. (n.d.). Eettinen ennakoarviointi ihmistieteissä. Internet-sivusto. Haettu 10.2.2019 osoitteesta <https://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakoarviointi-ihmistieteissa>

Työturvallisuuslaki (738/2002). Haettu 2.1.2019 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>

Työturvallisuuslaki 2002/738. Haettu 15.11.2018 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

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

HAASTATTELUT

Uusikylä, L. & Tuominen, S. (2019). Osastonhoitaja & osastonhoitajan sijainen, Ilveskoti. Haastattelu 11.1.2019.

PEREHDYTETTÄVÄT ASIAT	PEREHDYTETTY	OSALLISTUNUT
Ilveskotiin ja sen toimintaan tutustuminen (kierto)		
Ilveskodin arvot ja toimintapolitiikka		
Hälytysjärjestelmään tutustuminen (turvallisuuškierto)		
Johtajan esittelytunti		
*****	PEREHDYTETTY	TEHNYT
Osaston päiväjärjestykseen tutustuminen (kierto)		
Potilastietoihin kirjaaminen/raportointi		
Potilaskutsuihin vastaaminen		
Puhelimeen vastaaminen/siirto		
Tulohaastattelu		
Palaverit (kuntoutuslähtiöiden/tulijoiden,HOI,määräaik.)		
Aseptiikka (käsihygieniä, käsineet ja muut suojaimeet,hygieniä)		
Ergonomia (apuvälineet, nostot, siirrot, sängyn korkeus)		
Aamu-/iltapesuissa auttaminen		
Parranajo/hiustenhoito		
Ihohoito		
Tukisukkien laitto/pesu		
Pukeutumisessa/vaatteiden vaihdossa auttaminen		
Sängyn petaus + ympäristön siistiminen		
Wc-käynnissä avustaminen, alusastian ja pissapullon käyttö		
Hampaiden ja proteesien pesu, suunhoito		
Suihkutus/saunotus		
Kynsien leikkaaminen, jalkojen hoito		
Vuodepotilaan hoito, syöttäminen, asentohoito		
Lääkehoito (tabletit, silmätipat, korvatipat, injektiot, laastarit)		
Vatsantoimitus, ummetuksen hoito		
Haavahoito		
Kuulolaitteen puhdistus, silmäproteesin puhdistus		
Mittaukset (verenpaine, saturaatio, lämpö, paino, pituus)		
Näytteidenotto (verinäytteet, CRP, virtsanäytteet)		
Katetrointi		
Katetripussin vaihto/säilytys, katetrinhana + hanan vaihto		
Imulaitteet, happilaitteet ja niiden käyttö		



SIJAISEN/OPISKELIJAN PEREHDYTYS

PEREHDYTETTÄVÄT ASIAT	PEREHDYTETTY	TEHNYT
Deko-laitteen täyttö ja käyttö		
EKG-laitteen käyttö ja säilytys		
Apuvälineisiin ja niiden käyttöön tutustuminen		
Ulkoilutus/viriketoiminta		
Korvahuhtelu		
Vainajan laitto		

Saatekirje tutkimukseen osallistujalle

Tämä kyselytutkimus tehdään osana sairaanhoitajan ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyötä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda perehdyttämisopas käytännön harjoittelujaksolle tulevalle sairaanhoitajaopiskelijalle Ilveskodin hoito-osastolle. Opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus tehdään, jotta saadaan lisää informaatiota Ilveskodin hoitotyöntekijöiltä tärkeistä asioista sairaanhoitajaopiskelijan perehdyttämiseen liittyen. Samalla annetaan työntekijöille mahdollisuus vaikuttaa organisaation kehittämissprosessiin organisaation periaatteiden mukaisesti. Tutkimuslomakkeita voi täyttää 12.3-19.3.2019 välisenä aikana.

Tutkimukseen osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Tutkimukseen osallistumisen voi keskeyttää missä vaiheessa tahansa ilman erillistä syytä. Tutkimusvastauksia käsitellään siten, ettei yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa tuloksien analyysistä. Tutkimusvastaukset tulevat opinnäytetyöraportin lisäksi sähköiseen Theseus-tietokantaan, jossa kaikki opinnäytetyöt julkaistaan. Tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimustulokset julkistetaan erikseen ilmoitettavana ajankohtana opinnäytetyön valmistuttua. Tutkimusmateriaali tuhoetaan sen hyödyntämisen jälkeen.

Vastaan mielelläni tutkimukseen liittyviin kysymyksiin.

Terveisin:
Hanna Lukkarinen
Tutkijan yhteystiedot