

PEREHDYTYSKANSIO TERVEYSPOJAT OY:N HENKILÖ-
KUNNALLE KOTIPALVELUUN

Niskanen Laura
Partanen Maria

Opinnäytetyö
Hoitotyön koulutus
Sairaanhoitaja (AMK)

2020

Hoitotyön koulutusohjelma
Sairaanhoitaja (AMK)

Tekijä	Laura Niskanen Maria Partanen	Vuosi	2020
Ohjaaja(t)	Satu Elo		
Toimeksiantaja	Terveyspojat Oy		
Työn nimi	Perehdytyskansio	Terveyspojat Oy:n henkilökunnalle kotipalveluun	
Sivu- ja liitesivumäärä	34+ 6		

Perehdyttäminen on opastamista työhön, työympäristöön ja työtehtäviin. Se tapahtuu työtehtävien vaihtuessa tai uuden työsuhteen alkaessa. Perehdyttäminen sisällyttää kaikki ne tapahtumat, ja toimenpiteet, joiden avulla tuetaan uutta työntekijää työssään. Perehdyttämisen myötä työntekijä sopeutuu työyhteisöön ja oppii hallitsemaan työnsä. Jotta työntekijä voi suoriutua työtehtävässään hyvin, hänen tulee omaksua työpaikan toimintatavat sekä monia uusia taitoja. Perehdytys sisältää tiedon soveltamista ja uuden oppimista. Toimiva perehdytys mahdollistaa uuden työntekijän ja organisaation keskinäisen vuorovaikutuksen.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin projektina, jonka tarkoituksena on laatia perehdytyskansio Terveyspojat Oy:lle kotipalveluun ja kotisairaanhoidon uusia työntekijöitä varten. Opinnäytetyön tavoitteena on vahvistaa organisaation perehdytystä, jonka myötä uudet työntekijät saavat yhdenmukaisen perehdytyksen ja oppivat organisaation toimintatavat ja arvot nopeammin.

Perehdytyskansion suunnittelu aiheen osalta alkoi loppuvuodesta 2019. Opinnäytetyöntekijät työstivät perehdytyskansiota alkuvuoden 2020, jolloin sen sisältö alkoi selkiintyä. Perehdytyskansio valmistui toukokuussa 2020, minkä jälkeen sen arvioi Terveyspojat Oy:n työyhteisö. Arvioinnin perusteella henkilökunta koki perehdytyskansion sisällön kattavaksi ja riittäväksi. Perehdytyskansion ohessa loimme päivitettyä salassapito- ja perehdytyslomakkeet, jotka ovat liitteenä kansiossa. Perehdytyskansio toteutettiin PowerPoint-muodossa toimeksiantajan pyynnöstä, johon lisäsimme toimeksiantajalta saamiamme valokuvia asiakaskohtauksista.

Avainsanat: Perehdytys, projekti menetelmänä, kotipalvelu

School of Northern Well-being and Services
Degree Programme in Nursing and Health Care
Bachelor of Health Care

Authors-	Laura Niskanen Maria Partanen	Year	2020
Supervisor	Satu Elo		
Commissioned by	Terveyspojat Oy		
Subject of thesis	Orientation Folder to Terveyspojat Oy Home -Help Services		
Number of pages	34 + 6		

Orientation is guiding to work, work environment and work tasks. Orientation is needed when work tasks change or in the beginning of a new employment. Orientation includes all the proceedings and actions that support new employee in the job. Along with the orientation, an employee adjusts to the work community and learns how to take control over the job. In order to succeed in the work duties, the employer needs do adopt to the policies of the workplace and also many new abilities. Orientation contains application of knowledge and learning new. Functional orientation enables interaction between the new employee and the organization.

This thesis was executed as a project, the goal of the project was to form an orientation file for the new employees of home services and home nursing. The goal of the thesis was to strengthen the commissioner organization's orientation, for the new employees in order for them to get consistent orientation and learn the organization's procedures and values faster.

Drafting of the orientation file began at the end of the year 2019. In the first part of the year 2020 contributors of the thesis edited the orientation and the content of the file started to clear up. The orientation file was completed in May 2020 and it was reviewed by the Terveyspojat OY work community. According to the evaluation, the staff found the file to be comprehensive and sufficient. Alongside with the orientation file updated confidentiality and orientation forms, which are attached to the orientation file were also made. The orientation file was executed as a PowerPoint file, as the commissioner wished. Photos for the file were provided by the commissioner, and they were added to the PowerPoint file.

Keywords: orientation, project method, home services

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 KOTIPALVELU	7
2.1 Kotipalvelu ja kotisairaanhoido	7
2.2 Palvelutarpeen arviointi ja palveluseteli	8
2.3 Kotipalvelua täydentävät tukipalvelut	9
3 PEREHDYTTÄMINEN HOITOTYÖSSÄ	11
3.1 Perehdyttäminen käsitteenä	11
3.2 Perehdyttämisen lainsäädäntö	11
3.3 Perehdyttäminen johtamisen apuvälineenä	13
3.4 Perehdytysmenetelmät	14
3.5 Perehdyttämisen tarve hoitoalalla	15
3.6 Hyvä perehdyttäminen ja perehdytysosaaminen	16
3.7 Perehdytysprosessi ja sen vaiheet	17
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	20
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	21
5.1 Projektimenetelmänä	21
5.2 Toimeksiantaja	21
5.3 Tarpeiden tunnistaminen ja tavoitteiden asettaminen	22
5.4 Suunnitteluvaihe	22
5.5 Toteutus	24
5.6 Arviointi	25
5.7 Eettisyys ja luotettavuus	25
6 TULOKSET	28
7 POHDINTA	29
7.1 Perehdytyskansion merkitys	29
7.2 Oman oppimisen pohdinta	29
7.3 Kehitysaiheet	30
LÄHTEET	31
LIITTEET	34

1 JOHDANTO

Perehdyttäminen on opastamista työhön, työympäristöön ja työtehtäviin. Se tapahtuu työtehtävien vaihtuessa tai uuden työsuhteen alkaessa (Haapa, Jokiniemi & Vuotilainen 2019, 9). Perehdyttäminen sisällyttää kaikki ne tapahtumat, ja toimenpiteet, joiden avulla tuetaan uutta työntekijää työssään (Kupias & Peltola 2009, 18). Perehdyttämisen myötä työntekijä sopeutuu työyhteisöön ja oppii hallitsemaan työnsä. Jotta työntekijä voi suoriutua työtehtävässään hyvin, hänen tulee omaksua työpaikan toimintatavat sekä monia uusia taitoja. Perehdytys sisältää tiedon soveltamista ja uuden oppimista. Toimiva perehdytys mahdollistaa uuden työntekijän ja organisaation keskinäisen vuorovaikutuksen (Eklund 2018, 25.)

Perehdytyskansio vahvistaa organisaation perehdytystä, jonka myötä uudet työntekijät saavat yhdenmukaisen perehdytyksen ja oppivat organisaation toimintatavat ja arvot nopeammin (Eklund 2018, 25). Hyvällä perehdytyksellä ja perehdytyskansiolla vähennetään työntekijöiden vaihtuvuutta ja työtapaturmia (Invest Northern Ireland 2020). Perehdytyskansion sisällön avulla halusimme, että työntekijät saavat selkeän kuvan työnkuvasta ja oppivat tehokkaasti työskentelemään yrityksen toimintatapojen mukaisesti.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on laatia toimeksiantajallemme Terveyspojat oy:lle perehdytyskansion kotipalveluun ja kotisairaanhoidon uusia työntekijöitä varten. Tavoitteena on tuottaa uusien työntekijöiden perehdyttämiseen soveltuva perehdytyskansio, jossa ilmenee organisaation arvot ja toimintatavat. Idea lähti luokkakaverimme pyynnöstä, joka omistaa puolet yrityksestä, jolle perehdytyskansion teimme. Yrityksellä ei ollut vielä käytössään asianmukaista perehdytyskansiota, ja yritys oli laajentanut hiljattain toimintaansa. Näiden edellä mainittujen asioiden vuoksi perehdytyskansiolle oli kova tarve. Perehdytyskansion sisällöstä on sovittu yhdessä yrittäjien kanssa, koska he työskentelevät myös itse työkentällä.

Opinnäytetyömme toteutettiin projektina, koska se on toiminnallinen kehittämistyö, jonka tavoitteena on kehittää organisaation toimintaa. Projektilla tarkoitetaan

kehittämishankkeita, hankkeita ja projekteja. Projektin tarkoitus on erilaisten ongelmien ratkaisu. Projektityöstä puhuttaessa tarkoitetaan projekteiksi organisoitujen tehtävien toteuttamista (Paasivaara, Suhonen & Virtanen 2011, 17.)

2 KOTIPALVELU

2.1 Kotipalvelu ja kotisairaanhoido

Kotipalvelun tarkoituksena on auttaa ja tukea asiakasta, kun hän tarvitsee tukea kotiin selviytyäkseen arjen askareista ja henkilökohtaisista toiminnoista. Ne voivat olla mm. toimintakyvyn ylläpitoon, asumiseen, lastenhoitoon ja kasvatukseen, asiointiin ja hoitoon ja huolenpitoon liittyviä tarpeita. Useissa kunnissa palveluja saa ympärivuorokauden. Kotipalvelun maksuun vaikuttaa se, onko kyse jatkuvasta vai tilapäisestä palvelusta (Ollila 2018.) Sosiaalipalveluja myöntäessä kunta tekee yksilöllisen palvelutarpeen arvioinnin, jossa otetaan huomioon asiakkaan oma mielipide sekä asiantuntijoiden arvio (STM 2020). Kunnan myöntämään kotipalveluun oikeutettuja ovat henkilöt, joiden toimintakyky on heikentynyt, tai jotka eivät erityisen elämän- tai perhetilanteen vuoksi selviydy itsenäisesti päivittäisistä toiminnoista (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 3:19§).

Säännöllisen kotihoidon piirissä vuonna 2018 oli noin 11 prosenttia 75 vuotta täytäneistä (THL2020a). On tärkeää, että iäkäs ihminen pystyy asumaan omassa kodissaan mahdollisimman pitkään, jopa elämänsä loppuun asti. Ihmisen tarvitsema huolenpito ja hoiva mahdollistetaan kodinomaisessa asuinympäristössä tai hänen kotonaan. Palvelut koostuvat yksityisten, julkisten ja järjestöjen tuottamista palveluista. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 3:19§.) Kotipalvelussa työskentelee yleensä lähihoitajia, kodinhoitajia ja kotiavustajia. (Ollila 2018). Läheisten, ammattilaisten ja vapaaehtoisten tuella voidaan toteuttaa ikääntyneen toive asua omassa kodissa. Kotihoidon asiakkaat ovat yhä huonokuntoisempia ja vanhempia, sekä monenlaista apua ja tukea tarvitsevia. Toukokuussa 2018 kotihoidossa oli päivittäin keskimäärin 51700 asiakasta. (THL 2020a.) Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 19 §:n 1 määrittelee kotipalvelun yleisen säännökset. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 3:19§).

Kotisairaanhoido on moniammatillista sairaan- ja terveydenhoidon palvelua, joka tapahtuu asiakkaan kotona. Se on tilapäistä tai hoito- ja palvelusuunnitelman mukaista. Kotisairaanhoido mahdollistaa nopeamman kotiutumisen sairaalasta, edesauttaa asiakkaan selviytymistä kotona, sekä tukee omaisia sairaan henkilön hoidossa. Kotisairaanhoidossa toimitaan lääkärin määräämien toimenpiteiden mukaan. Näitä voivat olla mm. asiakkaan voimien seuraaminen, erilaiset näytteiden otot ja lääkityksen valvominen (STM 2020a.) Kunta vastaa alueensa asukkaiden kotisairaanhoidon järjestämisestä. Yleisemmin palveluja tuottavat sairaanhoitajat. Kotisairaanhoidoa saavista asiakkaista suurin osa on ikääntyviä (STM 2020b.)

Julkinen sekä yksityinen sektori tarjoavat kotihoidonpalveluita, mutta yksityiseltä palveluntuottajalta niitä voi ostaa myös omakustanteisesti. Tällöin asiakas voi itse määrätä ajankohdan ja hoidon tarpeen. Kustannukset voidaan vähentää verotuksessa kotitalousvähennyksenä (Terveyskylä 2019.)

Laadukas palvelu perustuu hoito- ja palvelusuunnitelmaan, joka laaditaan asiakkaan toimintakykyä arvioimalla. Hoito- ja palvelusuunnitelma laaditaan moniammatillisessa yhteistyössä asiakkaan kanssa. Suunnitelman toteutumista seurataan, ja päivitetään tarpeen mukaan tai vähintään 3-6 kuukauden välein (Ollila 2018.)

2.2 Palvelutarpeen arviointi ja palveluseteli

Kotipalvelun asiakkaat muodostuvat kunnan myöntämistä palveluseteliasiakkaista ja itse maksavista yksityisistä asiakkaista. Palvelusetelin myöntäminen edellyttää yksilöllistä palvelutarpeen arviointia. Kunnalla tulee olla sosiaalihuollon työntekijä, joka vastaa palvelutarpeen arvioinnista (STM 2020a.)

Arviointi palvelutarpeesta tulee aloittaa viipymättä, ja se tulee saattaa loppuun ilman aiheellista viivytystä. Näistä on myös erillisiä määräaikoja säädettyinä ikäih-

misten, vammaisten henkilöiden ja lastensuojelu palvelujen tarpeen selvittämiselle ja arvioinnille (STM 2020a.) Palvelutarpeen arvioinnissa tulee huomioida asiakkaan elämäntilanne, ja arviointi tulee tehdä yhteistyössä asiakkaan ja mahdollisesti hänen omaistensa kanssa. Asiakkaalle tulee kertoa hänen oikeutensa ja velvollisuutensa, sekä kertoa vaihtoehdoista palveluiden toteuttamisesta. Palvelutarpeen arvioinnin selvitys tulee antaa siten, että asiakas ymmärtää sen merkityksen ja sisällön. Asiakkaan itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa sekä yksilölliset tarpeet, toiveet ja mielipiteet tulee ottaa huomioon (THL 2020b.)

Palvelutarpeen sisällössä tulee selvittää asiakkaan tilanne ja tuen ja sosiaalipalvelujen tarve. Siinä tulee selvittää asiakkaan mielipide ja näkemykset palvelutarpeesta, sekä sosiaalihuollon työntekijän johtopäätökset asiakkuuden edellytyksistä. Lopuksi tehdään työntekijän ja asiakkaan arvio omatyöntekijän tarpeesta. Sosiaalihuollon asiakkuuden ajaksi, tulee henkilölle määrätä omatyöntekijä (THL 2020b.)

Palveluiden ostamiseen yksityisiltä palvelujen tuottajilta voidaan käyttää palveluseteliä. Yleisimmin sitä hyödynnetään kuljetus-, asumis- ja kotipalveluihin. Palveluseteli on yksi keino kuntayhtymälle tai kunnalle tuottaa sen vastuualueeseen kuuluvia terveys- ja sosiaalialan palveluja. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelilaki ohjaa palvelusetelin käyttöä. Palvelusetelillä kuntayhtymä tai kunta sitoutuu korvaamaan palveluiden kustannukset asiakkaalle. Palvelusetelin myötä asiakkaiden valinnanvapautta ja palveluntuotannon monipuolisuutta voidaan lisätä. Se myös edistää yksityisten ja kuntien palvelujen tuottajien yhteistyötä. Palvelusetelin arvosta, palvelun tuottajien kriteereistä, sekä yksityisten palveluntuottajien hyväksymisestä päättää kunta. Palvelutason tulee täyttää lakien vaatimukset yksityisellä palvelun tuottajalla, ja vastata samaa tasoa kuin kunnallisilta palveluilta on edellytetty (Aspa 2020.)

2.3 Kotipalvelua täydentävät tukipalvelut

Kotipalvelua täydentäviä palveluita kutsutaan tukipalveluiksi. Tukipalveluita ovat mm. siivous, vaatehuolto, ateriapalvelu, asiointi- ja kauppapalvelut. Kuljetus- ja

saattajapalvelut kuuluvat liikkumista tukeviin palveluihin. Tukipalveluita saa kunnan palveluiden kautta, joita se voi tuottaa itse tai se voi ostaa niitä yksityisiltä palvelun tuottajilta (Ollila 2018.)

3 PEREHDYTTÄMINEN HOITOTYÖSSÄ

3.1 Perehdyttäminen käsitteenä

Perehdyttäminen on opastamista työhön, työympäristöön ja työtehtäviin. Se tapahtuu työtehtävien vaihtuessa tai uuden työsuhteen alkaessa (Haapa, Jokiniemi & Vuotilainen 2019, 9). Perehdyttäminen sisällyttää kaikki ne tapahtumat, ja toimenpiteet, joiden avulla tuetaan uutta työntekijää työssään (Kupias & Peltola 2009, 18). Perehdyttämisen myötä työntekijä sopeutuu työyhteisöön ja oppii hallitsemaan työnsä. Jotta työntekijä voi suoriutua työtehtävässään hyvin, hänen tulee omaksua työpaikan toimintatavat sekä monia uusia taitoja. Perehdytys sisältää tiedon soveltamista ja uuden oppimista. Toimiva perehdytys mahdollistaa uuden työntekijän ja organisaation keskinäisen vuorovaikutuksen (Eklund 2018, 25.)

3.2 Perehdyttämisen lainsäädäntö

Perehdyttämiseen on laeissa useita viittauksia ja suoria määräyksiä. Työnantajan vastuuseen perehdyttää uusi työntekijä on näissä kiinnitetty erityisesti huomiota. Perehdyttämistä käsittelevät erityisesti laki yhteistoiminnasta yrityksissä, työturvallisuuslaki ja työsopimuslaki. Työnantajan tulee myös huomioida laki nuorista työntekijöistä sekä työterveyshuoltolaki (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Työturvallisuuslaki asettaa omat vaatimuksensa työhön perehdyttämiseen. Laissa on määritelty, että työnantajan tulee antaa työntekijälle tarvittavat tiedot työpaikan vaara- ja haittatekijöistä, sekä huomioida työntekijän aiempi työkokemus ja ammatillinen osaaminen. Työturvallisuuslaissa työntekijällä on oikeus riittävään perehdytykseen työhönsä, työssä käytettäviin työvälineisiin ja asianmukaiseen käyttöön, sekä työ- ja tuotantomenetelmiin. Edellä mainitut tulee erityisesti huomioida uuden työn alkaessa, työtehtävien muuttuessa tai ennen uusien työvälineiden tai työ- ja tuotantomenetelmien käyttöön ottamista (Työturvallisuuslaki 738/2002 14§.)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä määrittelee työhönotossa noudatettavia käytäntöjä ja periaatteita, joihin sisältyy uudelle työntekijälle annettava tarpeellinen tieto työpaikan ja yritykseen perehtymistä varten (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007 15§). Työsopimuslaissa kerrotaan, työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa yli kuukauden kirjallinen selvitys työn keskeisistä ehdoista. Kirjallisessa selvityksessä tulee vähintään ilmetä pääasialliset työtehtävät ja selvitys periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa (Työsopimuslaki 55/2001 2:4§.)

Työterveyshuolto laki mm. määrittää, että työnantajan tulee järjestää työntekijöille työterveyshuolto, jolla ennaltaehkäistään työssä tapahtuvien tapaturmien ja sairauksien. Terveystarkastuksen tarkoitus on tukea työympäristön ja työn turvallisuutta ja terveellisyyttä, työntekijöiden terveyttä ja toiminta- ja työkykyä, sekä työyhteisön toimintaa (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 1:3§.)

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998 määrittelee, että työnantajan tulee huolehtia, että työntekijä, jolla ei ole ammattitaitoa tai kokemusta, saa ohjausta ja opetusta työhönsä sekä työoloihin. Nuoren työntekijän tulee saada ikäänsä, kehitystasonsa, sekä työoloja vastaavaa henkilökohtaista opastusta, jotta nuori työssään välttyy aiheuttamasta vaaraa muille tai itselleen (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 10§.)

Alaikäisen nuoren kohdalla työnantajan tulee kuukauden kuluessa tai ennen työsuhteen aloittamista kustantaa hänelle terveystarkastus. Siinä tulee selvittää, ettei työ ole vahingollista kehitykselle tai terveydelle, ja että nuori soveltuu työhönsä. Valtionneuvoston asetus nuorille työntekijöille täsmentää ohjeistusta erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä seuraavanlaisesti työnantajan tulee varmistaa nuoren työntekijän osaaminen perehdytyksessä tulevien asioiden osalta ennen työnalkua. Nuorta perehdyttäessä tulee ohjaajan olla kokenut, ammattitaitoinen, sekä läsnä perehdytyksessä (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 11§.)

3.3 Perehdyttäminen johtamisen apuvälineenä

Perehdytysprosessi on apuväline johtamisessa. Sen avulla organisaatio pääsee kohti sen tavoitteita ja toteuttaa strategiaa. Perehdytyksen tulee sisältyä saumattomasti organisaation toimintaan (Eklund 2018, 27.) Työnantajat unohtavat usein, että perehdyttämisestä on hyötyä niin työnantajalle, kuin työntekijälle (Arthur 2006, 291.) Perehdytyksen onnistuminen vähentää tapaturmia, virheitä ja epäonnistumisia (Invest Northern Ireland 2020). Toistuvat virheet vaikuttavat yrityksen uskottavuuteen yrityksen sisällä, sekä ulkoisesti (Kjelin & Kuusisto 2003, 20–22). Onnistuneen perehdytyksen myötä työntekijästä tulee myös nopeammin taloudellista hyötyä tuottava yritykselle (Invest Northern Ireland 2020). Jokaisen organisaation tulee itse miettiä, mitkä ovat perehdytyksen tavoitteet organisaatiossa. Tavoitteet voivat olla kauaskantoisia, useiden vuosien sitoutumiseen tähtääviä tai lyhyempiaikaisia (Eklund 2018, 29.)

Uuden työntekijän tullessa yritykseen esimiehen tavoite on varmistaa työntekijän sitoutuminen strategiaan, selvittää hänen osaamisensa ja luoda hyvä pohja yhteistyölle (Kjelin & Kuusisto 2003, 188–189). Esimies pystyy tukemaan omalla toiminnallaan työntekijää uusissa tehtävissään ja uuden työntekijän roolista tulee tiedottaa muille työyhteisön jäsenille jo ennen kuin hän aloittaa työnsä (Kjelin & Kuusisto 2003, 178). Työntekijän tehtävään sijoituksessa tulee huomioida riittävä osaaminen, jossa on mahdollisuus kehittää osaamistaan (Laine & Surakka 2009, 29).

Onnistuneella perehdytyksellä luodaan vahvaa pohjaa kestäväälle työsuhteelle. Hyvä organisaatio pystyy tarjoamaan työntekijälleen toimivan rakenteen ja vuorovaikutuksen, samalla vahvistaa yksilön osaamista ja sitoutumista. Työnantajina menestyvät ne organisaatiot, joiden henkilöstöajattelu on näkyvää, panostavaa ja uskottavaa (Kjelin & Kuusisto 2003, 23.)

Työntekijöiden sitoutuminen, sisäinen viestintä ja henkilöstöhallinto muodostavat kokonaisuuden, jonka täytyy toimia tehokkaasti, jotta saadaan aikaiseksi hyvä

työyhteisö (Cowan 2014, 8). Organisaation toimivuudella, työllä, työyhteisön ilmapiirillä ja johtamisella on suuri vaikutus työhyvinvointiin (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 6–7).

Suunnitelmallisella perehdytyksellä voidaan vaikuttaa organisaation kasvuun ja tuottavuuteen. Tuottavuutta ja tuloksellisuutta parantaa henkilöstön jatkuva kehittäminen. Huono osaaminen vaikuttaa negatiivisesti organisaation kannattavuuteen ja tehokkuuteen (Grönfors 2010, 123.)

3.4 Perehdytysmenetelmät

Yleisesti käytössä olevia perehdytysmenetelmiä ovat vierihoidon menetelmä, malliperehdyttäminen, laatuperehdyttäminen, räätälöity perehdyttäminen, dialoginen ja sähköinen perehdytys. Vierihoidon menetelmässä uusi työntekijä oppii kokeneen työntekijän opastuksella työtehtävät, joka tapahtuu pikkuhiljaa työtä tehdessä. Tämä on yleinen perehdyttämistapa työkentillä (Kupias & Peltola 2009, 36.) Malliperehdyttämistä toteutetaan luomalla eri mallisuunnitelmia ja toimintamalleja perehdyttämisen tueksi. Tätä toimintatapaa käytetään, kun halutaan yhtenäistää ja tehostaa perehdytystä (Kupias & Peltola 2009, 37.) Laatuperehdyttämisessä tavoitteena on laadun kehittäminen perehdyttämisessä. Tässä korostuu esimiehen rooli perehdyttämisen kehittämisessä ja organisoimisessa (Kupias & Peltola 2009, 39.) Räätälöidyssä perehdyttämisessä uuden työntekijän nykyinen osaaminen ja tarpeet otetaan huomioon, ja perehdytysohjelma suunnitellaan sen mukaisesti. (Kupias & Peltola 2009, 40.) Dialogisessa perehdyttämisessä sekä työyhteisö että tulokas kehittyvät ja oppivat perehdytysprosessin aikana (Kupias & Peltola 200, 41.)

Sähköisessä perehdytyksessä, jota kutsutaan myös digiperehdytykseksi, perehdytyskoulutus tapahtuu kokonaan tai osittain verkossa. Sen avulla perehdytysprosessin suorittamisesta menee tieto esimiehelle, sekä se mahdollistaa perehdytykselle tasa-arvoisen perehdytysprosessin. Tämä keino säästää esimiehen aikaa

ja on joustava, koska sen voi perehtyjä suorittaa omalla äylaitteellaan. Digiperehdytyksen hyviin puoliin kuuluu myös sen helppo ja nopea päivittäminen ajantasaiseen tietoon (Pellinen 2019.)

3.5 Perehdyttämisen tarve hoitoalalla

Väestön ikääntyminen näkyy myös hoitotyössä työskentelevien sairaanhoitajien osalta. Kokeneet sairaanhoitajat jäävät eläkkeelle, jonka seurauksena voi tapahtua hiljaisen tiedon häviämistä. Perehdyttäjällä tulisi olla hyvät vuorovaikutustaidot. Vain vuorovaikutuksessa olevien henkilöiden välillä voi tapahtua hiljaisen tiedon siirtymistä, jonka vuoksi perehdyttäjä tulisikin valita huolellisesti (Lahti 2007, 6.) On tutkittu, että hoitoalalle vastavalmistuneet sairaanhoitajat yhä useammin vaihtavat alaa. Huolellinen ja kokonaisvaltainen perehdyttäminen edesauttaa vastavalmistuneita jäämään alalle (Pasila, Elo & Kääriäinen 2017, 26.) Perehdytyksen suunnittelu etukäteen edesauttaa tekemään hyvän vaikutuksen perehdytettävään. Hyvän vaikutuksen saaneena uusi työntekijä sitoutuu uuteen työpaikkaan helpommin, ja hän kokee hoitotyön olevan arvostettua (Lahti 2007, 6.) Valtion rekrytointikyselyssä tuli ilmi osa uusista työntekijöistä eivät saaneet lainkaan perehdytystä uusiin työtehtäviin heidän aloittaessaan työt. Vastajien näkemykset vaihtelivat perehdytykseen liittyvissä toiveissa (STM 2019b.)

Hyvä perehdytys on osa potilasturvallisuutta. Toimintayksikön johdolla ja henkilöstöllä täytyy olla tehtäviinsä riittävät taidot, osaaminen ja tieto, jotta potilasturvallisuutta voidaan parantaa. Pätevyyden ja soveltuvuuden arvioinnilla rekrytointissa, jatkuvalla täydennyskoulutuksella, riittäväällä perehdytyksellä tehtäviin sekä osaamisen seurannalla voidaan nämä asiat varmistaa. Uudet työntekijät tulee perehdyttää organisaation ja tehtävien potilasturvallisuuskäytäntöihin ja toimintatapoihin. Potilasturvallisuussuunnitelmasta tulee käydä ilmi menettelytavat terveysalan opiskelijoiden ohjaamisesta ja kouluttamisesta. Jos työnantaja havaitsee puutteita työntekijän työskentelyssä, tulee tarvittaviin toimenpiteisiin ryhtyä (THL 2011, 16.)

Hoitoalalla palkkakustannukset ovat suuret. Kilpailua on paljon, ja jotta hintakilpailukyky säilyisi ei lisää henkilökuntaa yleensä palkata. Kokonaisvoittoja sekä tehokkuutta pystytään kasvattamaan henkilöstön kehittämisellä ja onnistuneella perehdytyksellä (Halonen 2001, 99.)

3.6 Hyvä perehdyttäminen ja perehdytysosaaminen

Perehdyttäjän tulee osata ottaa huomioon perehtyjän aikaisempi kokemus ja yksilölliset osaamistarpeet. Persoonallisuuden piirteet, ammatilliset ja henkilökohtaiset ominaisuudet vahvistavat sairaanhoitajien perehdytysosaamista. Työnantajan tulee huolehtia perehdyttäjinä toimivien sairaanhoitajien osaamisesta täydennyskoulutuksilla (Haapa, Jokiniemi & Vuotilainen 2019, 9.) Esimiehen läsnäolo ja tiedon jakaminen ovat merkittäviä asioita (Lahti 2007, 6). Heidän tulee kyetä arvioimaan henkilökunnan pätevyys. Pätevyyttä voidaan pitää yllä kehittämällä taitoja ja perehdyttämällä uudet työntekijät (Lahti 2007, 7).

Perehdytysosaaminen sisältää vuorovaikutusosaamista, palautteenanto-osaamista, arviointiosaamista, reflektio-osaamista sekä oppimisprosessin ohjausosaamista. Yksilöllisessä oppimisprosessin ohjausosaamisessa otetaan huomioon perehtyjän yksilölliset tarpeet ja kokemukset aikaisemmasta työskentelystä. Perehdyttäjän tulee kyetä työskentelemään erilaisten ihmisten kanssa. Perehdyttäjän tulee osata ohjata kysymällä perusteluita, eikä antaa suoria vastauksia. Ajustusten herättäminen, kannustaminen ja rohkaisu ovat myös tärkeää. Vuorovaikutusosaaminen on turvallisen oppimisympäristön luomista. Hyvä perehdytysuhde on myös kunnioittava ja luotettava. Perehdyttäjällä tulee olla kommunikaatio- ja johtamistaitoa, jotta kykenee olemaan esimerkkinä perehtyjälle. Perehdytysmenetelmäosaaminen on opetustehtävien suunnittelua, joka sisältää käytännön ja teorian yhdistämistä. Lisäksi siihen kuuluu perehdyttäjän tiedon lisääminen, ohjaaminen ja tukeminen (Haapa, Jokiniemi & Vuotilainen 2019, 8.) Reflektio-osaaminen vaatii sairaanhoitajalta taitoa reflektoida omaa toimintaansa ja tietämystä reflektiosta. Se voi myös tarkoittaa, että perehdyttäjä tukee perehtyjää reflektimaan omaa työskentelyään. Palautteenanto-osaamisessa perehdyttäjä antaa perehtyjälle välitöntä rakentavaa ja positiivista palautetta. Arviointiosaamisessa

perehdyttäjällä tulee olla tietoa oppimisen arvioinnin periaatteista ja sen menetelmistä, jota hyödyntää myös arviointikeskusteluissa (Haapa, Jokiniemi & Vuotilainen 2019, 9.)

3.7 Perehdytysprosessi ja sen vaiheet

Perehdyttämisprosessi muodostuu yhdeksästä eri vaiheesta, jotka ovat: ennen rekrytointia, rekrytointivaihe, ennen töihin tuloa, vastaanotto, ensimmäinen päivä, ensimmäinen viikko, ensimmäinen kuukausi, koeajan päätyminen ja työsuhteen päätyminen (Kupias & Peltola 2009, 102).

Ennen rekrytointia organisaatiossa asetetaan tavoitteet ja tämän perusteella suunnitellaan perehdytysprosessi. Perehdytys suunnitelman laatimisessa kannattaa hyödyntää useiden ihmisten mielipiteitä, jotta esille nousee eri näkökulmat asiaan. Yhdessä asioita pohtiessa luodaan yhteistä mielikuvaa siitä mitä uudelta työntekijältä odotetaan, ja mitä organisaatio tarjoaa (Eklund 2018, 74.) Perehdytys suunnitelmasta uusi työntekijä tekee ensimmäiset mielikuvat uudesta työpäivästä. Suunnitelman tukiessa käytäntöä ja sen ollessa perusteltua tietoa, se auttaa parhaillaan perehdytyksen onnistumiseen (Eklund 2018, 75.)

Perehdytyksen suunnittelussa tulee miettiä, perehdytyksen sisältö, vastuualueet, milloin, miten ja missä järjestyksessä asiat tulisi käydä läpi. Myös yksilöllisyys tulee huomioida. Perehdytyksen järjestämisestä on aina vastuussa esimies, mutta esimies voi antaa tehtäviä seuraaville työntekijöille (Eklund 2018, 79.) Tutkimuksien perusteella perehdyttäjänä toimii kokenut hoitaja tai osastonhoitaja. Osaston muut hoitajat myös osallistuvat perehdytykseen. Perehdyttäjän vaihtuessa päivittäin oppiminen vaatii enemmän aktiivisuutta ja vastuunottoa omasta oppimisesta (Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka 2009, 78.) Useamman työntekijän perehdyttäessä vastuualueet tulee olla hyvin selvillä, jotta vältetään epäselvistä tilanteista ja ylimääräisestä työstä (Eklund 2018, 79).

Perehdytyksen rungon muodostaa asiat, jotka käydään läpi perehdytyksen aikana, mm. toimintatavat, laitteet, säännöt ja tehtävät. Tarkastuslistat ovat apuna,

jotta kaikki asiat tulisi käytyä läpi jokaisen uuden työntekijän kanssa. Perehdytykseen on hyvä suunnitella aikataulu, mutta tulee huomioida jokaisen yksilöllinen oppimisen kesto ja asioiden omaksuminen. Keinot, joiden avulla perehdyttämistä voidaan toteuttaa ovat koulutukset, työssä oppien perehdyttäjän mukana, keskustelut, verkkokurssit, itsenäisesti oppien esim. videoiden tai kirjojen kautta. Digitalisoitumisen vuoksi hyödynnetään digitaalista ympäristöä, johon perehdytysprosessit siirtyvät. Digitaalisen ympäristön myötä vuorovaikutus vähenee henkilöstön välillä (Eklund 2018, 79.)

Ennen rekrytointia alkaa tapahtumaan perehdyttämistä tai ainakin sen valmistelua. Siinä käydään lävitse tehtävän vaatimuksia ja mitä osaamista siihen tarvitaan (Kupias & Peltola 2009, 102). Tässä vaiheessa hakijoille tulee selväksi tehtävän, työyhteisön ja organisaation vaatimukset sekä erityispiirteet. Organisaation on hyvä saada tarvitsemaansa tietoa tehtävään pyrkivän osaamisesta, potentiaalista, näkemyksistä ja ajatuksista. Jo haastattelun aikana tapahtuu uuden työntekijän osaamisen kehittämistä (Kupias & Peltola 2009, 102.)

Ennen töihin tulo vaihetta, uusi työntekijä on jo valittuna. Organisaation perehdytyksestä vastaavan tulisi ottaa yhteyttä uuteen työntekijään. Tämän jälkeen perehdyttämisen suunnittelu on helpompaa, kun tärkeitä tietoja saadaan jo perehdytys suunnitelman laatimista varten. Tässä vaiheessa uusi työntekijä voi tarvittaessa kysyä vielä mietityttävistä asioista ja saa tietoa mahdollisesti ensimmäisen työpäivän aikataulusta ja toimintatavoista. Perehdytyksestä vastaavan olisi hyvä olla vastaanottamassa uutta työntekijää ensimmäisenä päivänä, jotta työhön olisi helppo ja mukava tulla (Kupias & Peltola 2009, 103.)

Vastaanottovaiheessa uusi työntekijä saa ensivaikutelman työyhteisöstä. Jos ensivaikutelma on huono, niin sitä on vaikea muuttaa myöhemmin. Uudelle työntekijälle olisi hyvä luoda tervetullut ja odotettu tunne (Kupias & Peltola 2009, 103-104.) Ensimmäisenä päivänä tulisi hoitaa käytännön asioita. Niihin kuuluvat avaimien luovutus, toimintatavoista kertominen, työpisteen -, työtilojen- ja työyhteisön esittely. On hyvä huomioida, ettei tietoa tule liikaa samana päivänä, jotta sen sisäistäminen voi tapahtua (Kupias & Peltola 2009, 105.)

Ensimmäisen viikon aikana uuden työntekijän tulisi päästä työhönsä kiinni. Tässä edesauttavat organisaatioon ja työyhteisöön tutustuminen sekä kokonaiskuvan saaminen. Mahdollisimman pian uuden työntekijän tulisi aloittaa työn teko, ja näin hän saa tarkastella asioita myös työtehtävien kautta. Tässä tulee huomioida, ettei perehdytysuunnitelma ole liian tiivis, jotta työnteon aloittaminen on mahdollista. Ensimmäisen viikon aikana perehdytysuunnitelmaa voidaan täsmentää uuden työntekijän osaamisen pohjalta (Kupias & Peltola 2009, 106.)

Ensimmäisen kuukauden aikana uuden työntekijän tulisi päästä sisään työyhteisön toimintakulttuuriin, sekä tuottavaan työhön. Tässä vaiheessa uudella työntekijällä voi olla asioista omia näkemyksiä, ja hän voi niitä tuoda esille, jotka voivat johtaa parhaimmillaan toimintatapojen kehittämiseen. Työntekijöiden ja esimiehen tulisi kyetä ottamaan palautetta ja uusia ideoita vastaan. Perehdytyksen vastuu alkaa siirtymään uudelle työntekijälle itselleen. Tässä vaiheessa voidaan käydä keskustelu missä annetaan palautetta uudelle työntekijälle toiminnastaan ja onko organisaatio taannut tarvittavan perehdyttämisen, jotta työstä voi selviytyä (Kupias & Peltola 2009, 107.)

Koeaika on yleensä lain määräämä neljä kuukautta. Kehittämisprosessi, joka kuuluu perehdyttämiseen voi olla lyhyempi. Sen tavoitteena on uuden työntekijän selviytyminen työstään itsenäisesti ja osaa etsiä tarvitsemaansa tietoa. Ennen koeajan loppumista esimiehen tulee käydä keskustelu työntekijän kanssa, jossa voidaan pohtia perehdytyksen onnistumista ja jatkamisen tarvetta (Kupias & Peltola 2009, 109.)

Työsuhteen päättyessä tulisi työntekijältä pyytää palautetta sekä mielipidettä perehdyttämisen onnistumisesta. Työsuhteen päättyminen voidaan tietää etukäteen, se voi tapahtua luonnollisesti tai työntekijän päätöksestä. Työntekijää tulisi arvostaa työsuhteen päättyessä, koska hänellä voi olla paljon kokemusta ja näkemyksiä, jota on jakanut työelämäänsä (Kupias & Peltola 2009, 110.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyömme tarkoituksena on laatia toimeksiantajallemme Terveyspojat oy:lle perehdytyskansio kotipalveluun ja kotisairaanhoidon uusia työntekijöitä varten.

Työmme tavoitteena on vahvistaa organisaation perehdytystä, jonka myötä uudet työntekijät saavat yhdenmukaisen perehdytyksen ja oppivat organisaation toimintatavat ja arvot nopeammin. Hyvällä perehdytyksellä ja perehdytyskansiolla vähennetään työntekijöiden vaihtuvuutta ja työtapaturmia. Perehdytyskansion sisällön avulla halusimme, että työntekijät saavat selkeän kuvan työnkuvasta ja oppivat tehokkaasti työskentelemään yrityksen toimintatapojen mukaisesti.

Oppimistavoitteenamme oli kehittää taitoja työskennellä projektin parissa. Halusimme oppia etenemään suunnitelman mukaisesti ja tietyssä aikataulussa.

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

5.1 Projekti menetelmänä

Tämä opinnäytetyö toteutettiin projektina, koska se on toiminnallinen kehittämis-työ, jonka tavoitteena on kehittää organisaation toimintaa. Projektilla tarkoitetaan kehittämishankkeita, hankkeita ja projekteja. Projektin tarkoitus on erilaisten ongelmien ratkaisu. Projektityöstä puhuttaessa tarkoitetaan projekteiksi organisoi-tujen tehtävien toteuttamista (Paasivaara, Suhonen & Virtanen 2011, 17.)

Projektit edustavat ainutkertaista ja hyvin rajattua sekä määriteltyä toimintaa ja niillä on ennalta määritellyt tavoitteet. Hyvin suunniteltu projekti on menestyvä ja sen työntekijät pysyvät budjettiresursseissaan ja aikataulussa. Onnistuneeseen projektiin tarvitaan sitoutumista ja ryhmätoimintaa. Projektin myötä uusi kehitetty toimintatapa jää käytäntöön (Paasivaara ym. 2011, 17.) Projektin vaiheita ovat tarpeen tunnistaminen, määrittely/tavoitteet, suunnittelu, toteutus ja projektin päättäminen/arviointi (Kettunen 2009, 51).

5.2 Toimeksiantaja

Toimeksiantajana toimii Terveyspojat Oy. Se on yritys, joka tuottaa yksityistä koti-palvelua, kotisairaanhoidoa, sekä sosiaalipuolen palveluja. Se on toiminut Tai-vaalkoskella vuodesta 2013 alkaen. Terveyspojat Oy kuuluu Taivalkosken kunnan palveluseteliyrittäjiin. Palvelua voivat myös ostaa yksityiset ihmiset omakustan-teisesti. Yrityksen palveluihin kuuluvat henkilökohtaisenavustajan-, hoiva- ja ko-dinhoitopalvelut sekä kotisiivoukset. Toiminta-ajatuksena on tuottaa hyvää ja laa-dukasta, sekä ihmisestä aidosti välittävää kotipalvelua henkilöille, jotka tarvitse-vat tukea kotona pärjäämisessä (Terveyspojat 2020.)

Toiminnan tavoitteena antaa asiakkaalle heidän tarpeitaan vastaavaa tukea ko-tona pärjäämisessä, kaikkina vuorokauden aikoina ympäri vuoden. Työskentely tapahtuu kuntouttavasti ja voimavaralähtöisesti. Kotipalvelu muodostuu asiak-kaalle tarjottavasta tuesta, joka tukee ja edistää asiakkaan turvallista ja arvokasta elämää. Lisätietoja yrityksestä on saatavilla osoitteessa www.Terveyspojat.fi.

5.3 Tarpeiden tunnistaminen ja tavoitteiden asettaminen

Toiminnan kehittämisprojektin tavoite on parantaa organisaation tehokkuutta kuten, esimerkiksi työtapojen kehittäminen. Kehittämisprojektien toimintaympäristön keskeisiä osia ovat muutoksen hallinta ja johtaminen. Projektin tuotos tulisi saada lähtökohdaksi organisaation toiminnalle, jotta tämä tukisi yritystä kohti tavoitteita (Mäntyneva 2016, 9.)

Toimeksiantajamme on laajentanut yritystoimintaa, jonka pohjalta tuli tarve uudelle päivitetylle perehdytyskansiolle. Organisaation asiakasmäärä on kasvanut, ja yritys on laajentanut palveluitaan Kuivaniemeen. Myös kotisairaanhoidon palvelut ovat tulleet lisäksi kotipalvelun ohelle. Perehdytyskansion sisältöön hyödynsimme aiemmin tehtyä perehdytyskansiota, sekä toimeksiantajaltamme saatua tietoa.

Yrityksen tarpeena on ajantasainen ja toimiva perehdytyskansio kotipalveluun ja kotisairaanhoidon uusia työntekijöitä varten. Tavoitteeksi asetettiin uusien työntekijöiden perehdyttämiseen soveltuvan perehdytyskansion laatiminen, joka toteutetaan sähköiseen muotoon. Tällä mahdollisestaan perehdytyskansion helppo ja nopea saatavuus.

5.4 Suunnitteluvaihe

Projektin suunnittelussa tulee pohtia tavoiteltavaa lopputulosta ja keinoja, jotta tavoitteeseen päästään. Suunnittelussa tulee huomioida aikataulu sekä resurssit. Olennaista on miettiä vastaako projekti organisaation tarpeisiin. Projektin suunnittelun jälkeen tulee huomioida, että projektin edetessä uusia ideoita ja toimintamalleja voi syntyä, joten suunnitelmaa on tarvittaessa hyvä kyetä muuttamaan (Paasivaara, Suhonen & Virtanen 2013, 83.)

Idea perehdytyskansion toteuttamisesta opinnäytetyönä lähti luokkakaverimme toiveesta loppuvuodesta 2019. Hän oli ostanut osuuden yksityisestä kotipalvelua tuottavasta yrityksestä. Yrityksen laajenemisen myötä he kokivat tarpeelliseksi uuden ja päivitetyn perehdytyskansion luomisen. Tammikuussa 2020 aloimme suunnittelemaan opinnäytetyön toteuttamista, jolloin teimme Terveyspojat Oy:n

kanssa toimeksiantosopimuksen. Suunnitelmavaiheessa etsimme tietoa käsitteistä, jotka tulevat esille opinnäytetyössämme. Hyödynsimme tässä internettiä, kirjoja ja Lapin amk kirjaston sähköisiä tietokantoja. Pääkäsitteemme olivat perehdyttäminen ja projektityö. Suunnitteluvaiheessa perehdytyskansion sisältöä miettiessä, tarkoituksena oli kerätä työntekijöiltä tietoa perehdytyskansion sisällöstä. Kuitenkin saimme omistajilta riittävästi tietoa yrityksestä ja sen toimintatavoista. Yhteydenpitoimme tapahtui yrityksen toisen omistajan kautta, joka keskusteli asioita yhdessä yhtiökumppaninsa kanssa. Omistajat työskentelevät itse aktiivisesti työkentällä, ja suunnittelu hetkellä ulkopuolisia työntekijöitä ei yrityksessä ollut montaa.

Suunnitelmavaiheesta lähtien teimme tiivistä yhteistyötä toimeksiantajan kanssa puhelimitse ja sähköpostitse. Suunnittelun alkuvaiheessa esitimme toimeksiantajalle ehdotuksen sähköisestä perehdytyskansioista. Tämä mahdollistaisi uuden työntekijän perehdyttämisen aloittamisen tarvittaessa itsenäisesti ennakkoon ja se on helppo päivittää tarvittaessa. Sähköinen perehdytyskansio tarjoaa apua työntekijöille myös kotikäynneilläkin sen helpon saatavuuden vuoksi. Toimeksiantajamme hyväksyi ehdotuksemme ja koki sen toimivaksi. Lähdimme suunnittelemaan perehdytyskansiota, jonka alkuun oli tarkoitus yhdistää videoesittely yrityksestä. Toteutusmuoto tukee myös kestävästä kehitystä, ja säästää luontoa. Toimeksiantajamme huolehtii jatkossa perehdytyskansion sisällön tarkastamisesta ja päivittämisestä tietyin väliajoin.

Paperillisten versioiden rinnalle on tarjolla sähköisiä ratkaisuja, joiden avulla voidaan helpottaa seurantaa, tehostaa ajankäyttöä ja aloittaa perehdyttäminen jo ennen ensimmäistä työpäivää. Sähköinen perehdytys säästää aikaa ja rahaa. Riittävän perehdytyksen takaamiseksi olisi perehdytysprosessi hyvä käynnistää jo palkkauspäätöksen jälkeen ja jatkaa koeajan päättymiseen asti. Ajankäyttöä saadaan tehostettua, kun perehdytys aloitetaan ennen ensimmäistä työpäivää. Perehdytyskansio ja muu materiaali on helposti saatavilla ja löytyy yhdestä paikasta (Saalasti 2019.) Sähköiseen perehdytykseen päädyttiin myös siksi, koska aikaisimmissa tutkimuksissa on tuotu esiin, että kasvokkain ja henkilökohtaisen perehdytyksen lisäksi toivottiin lisäksi videomuotoista perehdytystä, jota voisi katsoa itselle sopivaan aikaan (STM 2019.)

Suunnitteluvaiheessa perehdytyskansion sisältöä miettiessä, tarkoituksena oli kerätä työntekijöiltä tietoa perehdytyskansion sisällöstä. Sillä hetkellä pitkäaikaisia ulkopuolisia työntekijöitä ei yrityksessä ollut montaa, joten saimme riittävästi tietoa yrityksestä ja sen toimintatavoista omistajilta. Koimme heiltä saamamme tiedot kattaviksi, sillä he työskentelevät itse aktiivisesti työkentällä. Saimme käyttöömmme myös aikaisemman perehdytyskansion. Otimme mallia ja vinkkejä samankaltaisista opinnäytetyön aiheista. Suunnittelimme perehdytyskansion liitteeksi salassapitolomakkeen, jonka toimeksiantajat kokivat tarpeelliseksi.

5.5 Toteutus

Sisällöllisesti verkkoperehdytys voi olla samanlainen kuin kasvokkain tapahtuva perehdytys. Verkkoperehdytyksessä perehtyjä ei välttämättä saa esille nouseviin kysymyksiinsä heti vastausta. Tällöin tulee mahdollistaa välitön yhteydenpidon mahdollisuus perehdyttäjän kanssa, näitä voivat olla puhelinyhteys tai sähköpostilla tapahtuva kommunikointi (Posey, Burgess, Eason & Jones 2018.)

Toteuttaminen sujui hyvin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Toimeksiantajat vastasivat aktiivisesti meidän ideoiden esittelyihin ja saimme sujuvasti tehtyä yhteistyötä. Yhteydenotot tapahtuivat puhelimitse ja sähköpostin välityksellä. Toivoimme myös henkilökunnan arviointia perehdytyskansion sisällöstä, jonka vuoksi tuli täyttää tutkimuslupahakemus toimeksiantajan kanssa. Perehdytyskansion etenemisen aikana yritys laajeni tuottamaan kotipalvelun ohella myös kotisairaanhoidon osalta. Tämän myötä toimeksiantajilta tuli toive sisällön lisäämiseksi kotisairaanhoidon osalta. Videoesittelyn toteutus jää toimeksiantajan vastuulle myöhempään ajankohtaan, koska Covid-19 virus aiheutti poikkeusolot suomessa. Videoesittelyn sisältö on kuitenkin sisällytetty perehdytyskansioon. Alunperin toteutimme perehdytyskansiota Word-tiedostona, mutta toimeksiantajan toiveesta muokkasimme perehdytyskansiota PowerPoint-esityksen. Saimme päivitettäväksi salassapitolomakkeen, jotta se vastaisi enemmän nykyaikaa. Perehdytyskansion valmistumisen myötä toimeksiantajalta tuli vielä toive perehdytyskaavakkeen luomiseen, koska heillä ei vielä sellaista ollut.

5.6 Arviointi

Projektin lähestyessä loppuaan laaditaan yhdessä projektiryhmän jäsenten kanssa loppuraportti. Tuotos luovutetaan projektin tilaajalle, joka tarkastaa projektin tuotoksen vastaavan sovittua. Tilaajan vaatiessa voidaan projektia vielä joutua täydentämään. Projektin päätös tapahtuu, kun tilaaja hyväksyy tuotoksen (Mäntyneva 2016, 143.)

Perehdytyskansio saatiin käytäntöön maaliskuussa 2020. Huhtikuun lopussa toimeksiantaja keräsi arvioinnin neljältä työntekijöiltä. Koimme parhaaksi toimeksiantajan kerätä palautteen. Näin vastaajien anonymiteetti suhteessa opinnäytetyöntekijöihin säilyi ja heidän olisi helpompi antaa rehellistä palautetta. Arvioinnin perusteella henkilökunta koki perehdytyskansion sisällön kattavaksi ja riittäväksi, mutta muutamia kirjoitusvirheitä löytyi. Toimeksiantajan toiveesta lisäsimme vielä kuvia perehdytyskansioon.

5.7 Eettisyys ja luotettavuus

Sairaanhoitajan työn perusta on ihmisen ja ihmisarvon kunnioittaminen. Keskeisiä ja perusoikeuksiin liittyviä arvoja ovat tasapuolisuus, syrjimättömyys, tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja yksityisyyden suoja. Edellä mainittujen arvojen tulee näkyä asiakkaan ja omaisten kohtelussa. Asiakkailla on lain suojaama itsemääräämisoikeus, jonka rajoittamista tapahtuu vain vaaratilanteissa. Jokaisella ihmisellä on oikeus hyvään hoitoon ja palveluun. Keskeisiä tavoitteita on vahingon välttäminen ja hyvän tekeminen. Työntekijän tulee osata arvioida eri ikäisten ja erilaisien asiakkaiden tarpeet, jotta hoito voi olla laadukasta ja yksilöllistä (ETENE 2011.) Perehdytyskansiossa tulee ilmi Terveyspojat Oy:n arvot, joihin kuuluu asiakaslähtöisyys, empaattisuus, kunnioitus, luottamuksellisuus ja ammatillisuus, sekä luotettava palvelu ja joustavuus. Työntekijöiltä yritys odottaa iloista, reipasta ja asiakaslähtöistä toimintamallia, jonka tärkein tavoite on tyytyväinen asiakas.

Tammikuussa 2020 varmistuimme opinnäytetyön aiheestamme, minkä jälkeen kirjoitimme toimeksiantosopimuksen ohjaavan opettajan kanssa, ja lähetimme sen toimeksiantajallemme sähköpostilla allekirjoitettavaksi. Olimme aktiivisesti yhteydessä toimeksiantajaan puhelimitse ja sähköpostilla. Kansion sisällön tieto pohjautuu toimeksiantajaltamme saamaan tietoon. Toimeksiantajan keräsi palautteen kansioista ja välitti tiedon meille. Näin myös työntekijöiden anonymiteetti säilyy.

Halusimme työllemme asiallisen ja laadukkaan tietoperustan, joten etsimme ajantasaista ja laadukasta tietoa oman alan tietokannoista. Pyrimme lähteissä käyttämään vertaisarvioitua materiaalia. Olemme pohtineet lähteen merkitystä meidän työmme kannalta. Kansanvälisiä lähteitä on hyödynnetty työssämme.

Perehdyttäminen on iso ja tärkeä osa organisaatioiden toimintaa, ja se auttaa perehtyjää omaksumaan nopeasti työ- ja toimintatavat. Hyvä perehtyminen työhön on kustannustehokasta työntekijälle ja on osa potilasturvallisuutta (Hämäläinen 2007, 5.) Hyvään potilasturvallisuuteen kuuluu, että potilas saa oikeanlaista hoitoa oikeaan aikaan. Hoidosta tulee aiheutua potilaalle mahdollisimman vähän haittaa. Haittatilanteita voivat olla mm. lääkitysvirheet tai viivästynyt diagnoosi (Suomi.fi 2020.)

Työyhteisössä tulee tietoisesti toteuttaa eettistä ohjausta osana perehdytystä. Työntekijä on osa työyhteisöä ja pyrkii työskentelemään tavalla, jonka työyhteisö hyväksyy. Työnantajan tulee puuttua herkästi työntekijöiltä tuleviin viesteihin, jotka koskevat työyhteisön eettistä tilaa ja ilmapiiriä (ETENE 2011, 30.)

ARENE on määrittänyt ammattikorkeakouluille eettiset suositukset opinnäytetyöprosessista. Ammattikorkeakoulussa opinnäytetyön tekijän on hallittava seuraavat asiat. Ennen opinnäytetyön aloittamista toimeksiantaja ja opiskelija laatii yhteisen toimeksiantosopimuksen, jossa sovitaan keskeisistä opinnäytetyöhön liittyvistä pelisäännöistä. Opiskelijalla on oikeus hyvään ohjaukseen koko opinnäytetyöprosessin ajan. Ohjaavalta opettajalta odotetaan toiminnassaan kannustavaa oppimisprosessin tukemista ja laadun varmistamista (ARENE 2020, 6.) Opinnäytetyöprosessissa tulee huomioida huolellisesti henkilötietojen käsittely ja tie-

tosuojan toteutuminen. Ennen kuin opinnäytetyö lähetetään arvioitavaksi tarkastajille, tulee ne tarkistaa plagiointitunnistusjärjestelmässä (ARENE 2020, 7.) Opinnäytetyöprosesseihin sovelletaan erityisesti TKI-toimintaa ohjaavaa lainsäädäntöä, johon kuuluu mm. tekijänoikeuslaki, laki potilaan asemasta ja oikeuksista, laki lääketieteellisistä tutkimuksista, EU:n tietosuoja-asetus, tietosuojalaki, laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista, hallintolaki, laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta ja oikeus yksityisyyden suojaan (ARENE 2020, 11.)

Opinnäytetyössämme olemme huomioineet Arenen määrittelemät suositukset eettisestä opinnäytetyön prosessista. Toimeksiantosopimus on tehty yhdessä toimeksiantajan kanssa, jossa tulee ilmi perehdytyskansioon liittyvät tavoitteet. Yhdessä toimeksiantajan kanssa sovimme tietosuojan ja henkilötietojen käsittelystä, joka toteutui niin, että vastaajien anonymiteetti säilyi suhteessa opinnäytetyötekijöihin. Olemme kokeneet ohjaavan opettajan tuen kannustavaksi ja tehokkaaksi koko opinnäytetyönprosessin ajan.

6 TULOKSET

Opinnäytetyömme idea lähti luokkakaverimme pyynnöstä. Hän omistaa yrityksestä 50 prosenttia ja yrityksellä ei ollut vielä käytössään asianmukaista perehdytyskansiosta. Yritys oli myös laajentanut hiljattain toimintaansa. Näiden edellä mainittujen asioiden vuoksi perehdytyskansiolle oli kova tarve. Perehdytyskansion sisällöstä on sovittu yhdessä yrittäjien kanssa, koska he työskentelevät myös itse työkentällä.

Kotipalvelussa työntekijät työskentelevät paljon yksin, jonka vuoksi hyvä ja asianmukainen perehdytys on erityisen tärkeää. Työntekijällä tulisi olla riittävästi tietoa yrityksen toimintatavoista ja käytännöistä työskennellessään, ja tieto myös siitä miten toimia ongelmatilanteissa. Tuloksena syntynyt digitaalinen perehdytyskansio auttaa tulevaisuudessa uusia työntekijöitä sisäistämään uuden työnsä nopeammin ja helpommin. Näin myös perehdytyksen aloittaminen onnistuu jo ennen ensimmäistä työpäivää. Perehdytyskansion ollessa verkossa, se kulkee kätevästi työntekijän matkassa ja siihen voi palata ongelmatilanteissa.

Perehdytyskansio toteutettiin PowerPoint-tiedostona, johon tuli 50 diaa. Perehdytyskansio sisältää kattavasti tietoa yrityksestä ja sen arvioista, toimintatavoista, työyksiköstä sekä ja työntekijöiden palkkaukseen liittyvistä asioista ja työnkuvasta. Perehdytyskansio on tarkoitus jakaa uusille työntekijöille sähköpostilla ennen ensimmäistä työvuoroa.

Perehdytyskansion helppo ja nopea päivittäminen edesauttaa sitä, että se pysyy ajankohtaisena ja käytännönläheisenä. Digitaalisen muotonsa vuoksi, se säästää myös luontoa, koska materiaalia ei tarvitse tulostaa. Perehdytyskansio on ollut nyt kesän käytössä, ja työntekijöiden palautteen perusteella se on koettu sisällöltään riittäväksi ja käytännölliseksi. Toimeksiantajamme on ollut tyytyväinen tuotokseemme ja siihen, että teimme tiivistä yhteistyötä heidän kanssaan koko prosessin ajan. Kykenimme hyvin vastaamaan muuttuviin sisällön ehdotuksiin, ja näin pystyimme varmistamaan sen, että perehdytyskansioista tulee toimeksiantajan näköinen.

7 POHDINTA

7.1 Perehdytyskansion merkitys

Perehdyttämisen myötä työntekijä sopeutuu työyhteisöön ja oppii hallitsemaan työnsä. Jotta työntekijä voi suoriutua työtehtävässään hyvin, hänen tulee omaksumaa työpaikan toimintatavat sekä monia uusia taitoja (Eklund 2018, 25.) Omien kokemusten mukaan uusien työntekijöiden perehdyttämisessä on usein puutoksia. Perehdytyskansiot ovat pitkiä, ja vaikea lukuisia, jonka myötä asian sisäistäminen vaikeutuu. Tavoitteenamme oli luoda perehdytyskansioista työntekijälle helppo lukuinen ja käytännönläheinen. Perehdytyskansion myötä perehdyttämisen sisällön toteuttaminen säilyy yhdenvertaisena.

7.2 Oman oppimisen pohdinta

Opinnäytetyömme prosessi on ollut meille haastava, mutta opettavainen. Haastavuutta toi työn laajuus, ja luotettavien lähteiden etsiminen. Työskentelyssä on auttanut kuitenkin paljon hyvä yhteistyö parin kanssa. Yhteistyötämme on tukenut samankaltaiset kokemukset ja ajatusmaailma. Myös ohjaavan opettajan kannustava asenne ja nopea yhteydenpito ovat pitäneet motivaatiota yllä. Opinnäytetyön viimeistelyvaihe on ollut työläin. Työskentelymme on tapahtunut suunnitellussa aikataulussa.

Olemme tyytyväisiä työhömmä ja aiheeseemme. Pidämme uuteen työhön perehdytystä erityisen tärkeänä. Olemme oppineet kattavasti perehdytysprosessin eri vaiheista ja hyvän perehdytyksen tärkeydestä. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa sujui ongelmitta, koska he olivat kysymysten tullessa helposti tavoiteltavissa. Perehdytyskansion toteuttaminen oli meille luontevaa, koska pystyimme omien työkokemusten kautta samaistumaan uuden työntekijän haasteisiin perehdytyksessä. Pidimme tärkeänä, että perehdytyskansio pysyisi käytännönläheisenä ja selkeänä. Olemme tyytyväisiä perehdytyskansion sisältöön ja lopputulokseen. Perehdytyskansion piti alun perin olla Word-muodossa, mutta kesken perehdy-

tyskansion tekemisen toimeksiantajalta tuli toive PowerPoint-muodosta. Pysyimme vastaamaan toimeksiantajalta tuleviin kehitysideoihin ja muutostoiveisiin hyvin.

Kokonaisuudessa opinnäytetyöprosessi oli opettavainen kokemus. Työskentely vaati paljon aikaa ja vaivaa. Lopputyön kirjoittamisessa väsymys alkoi näkyä, mutta hyvässä yhteishengessä saimme työmme päätökseen.

7.3 Kehitysaieheet

Kehitysaieheena on perehdyttämisen tukena toimiva perehdytyskansio, sekä perehdytyslomake. Toimeksiantajan tulee huolehtia jatkossa säännöllisestä perehdytyskansion päivittämisestä, jotta sen tarkoitus ja merkitys säilyy. Perehdytyskansion avulla uuden työntekijän perehdytys voidaan aloittaa jo ennen ensimmäistä työpäivää. Joten on tärkeää, että se säilyttää digitaalisen muodon jatkosakin.

Jatkotutkimuksena perehdytyskansion sisällön toimivuutta tulee tarkastella säännöllisesti. Tässä auttavat uusien työntekijöiden palautteet perehdytyksen jälkeen.

LÄHTEET

Arthur, D. 2006. Recruiting, Interviewing, Selecting & Orienting New Employees.. New York: AMACOM.

Aspa. 2020. Valinnanvapautta palvelusetelillä. Viitattu 25.5.2020: <https://www.aspa.fi/fi/n%C3%A4in-asiakkaaksi/valinnanvapautta-palvelusetelill%C3%A4#5d50afbc>

ARENE. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 12.8.2020: http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382

Cowan, D. 2014. Strategic Internal Communication. How to build employee engagement and performance. Kogan Page Limited.

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.

ETENE. 2011. Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta. ETENE-julkaisuja 32

Grönfors, T. 2010. Työssä oppiminen - avain tuottavuuteen. Vantaa: Hansaprint Direct Oy.

Halonen, O. 2001. Yhdessä ykköseksi luo kilpailukykyä henkilöstön avulla. Helsinki: Kauppakaari.

Haapa, T., Jokiniemi, K. & Vuotilainen, N. 2019. Sairaanhoidajien perehdytysosaaminen ja sen mittaaminen -integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Tutkiva Hoitotyö 17 3-13. Helsinki: Sairaanhoidajaliitto.

Hämäläinen, J & Kangas, P. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Nykypaino Oy.

Intro. Digitaalinen perehdytys. Digitaalinen vs. manuaalinen perehdytys.2019. Helsinki. Viitattu 14.7.2020: <https://www.intro.fcgtalent.fi/blogit/digitaalinen-vs-manuaalinen-perehdytys>

Invest Northern Ireland 2020. Job offers and staff inductions. Viitattu 28.4.2020 <https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/tailoring-induction-worker>

Kettunen, S. 2009. Onnistu projektissa. Juva: WS Bookwell Oy.

Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Talentum. Helsinki.

Kotiin vietävät palvelut. Valvira 2015. Viitattu 13.4.2020: <https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-palvelut/kotiin-annettavat-palvelut>

Kotisairaanhoido ja kotisairaalahoido. Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Viitattu 13.4.2020: <https://stm.fi/kotisairaanhoido-kotisairaalahoido>

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

Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu. Viitattu 16.4.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Laine, N. & Surakka, T. 2011. Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Tampere: Taurus Media.

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998.

Miettinen, M., Kaunonen, M., Peltokoski, J. & Tarkka, M-T. 2009. Laadukas perehdyttäminen osa II: Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. Hallinnon tutkimus 2: 78.

Mäntyneva, M. 2016. Hallittu projekti – jäntevästä suunnittelusta, menestykselliseen toteutukseen. Viro: Printton

Ollila, M. 2018. Kotisairaala. Duodecim. Viitattu 17.4.2020: <https://www.oppiportti.fi/op/kts00158/do>

Paasivaara, L., Suonen, M. & Virtanen, P. 2013. Projektijohtaminen hyvinvointipalveluissa. Helsinki: Tietosanoma OY

Paasivaara, L., Suhonen, M. & Virtanen, P. 2011. Projektijohtaminen hyvinvointipalveluissa. Helsinki: Tietosanoma OY

Pasila, K., Elo, S. & Kääriäinen, M. 2017. Newly graduated nurses' orientation experiences: A systematic review of qualitative studies. International Journal of Nursing Studies. Vol. 71, s. 17-27. Viitattu 12.02.2020. https://farabi-lib.kums.ac.ir/kums_content/media/image/2019/10/127295_orig.pdf

Pellinen, J. 2019. Digiperehdytys: ohjeita sähköisen perehdytyksen toteuttamiseen. Viitattu 10.5.2020: <https://www.vuolearning.com/fi/blog/sahkoinen-perehdytys>

Posey, G., Burgess, T., Eason, M. & Jones, Y. 2018. The Advantages and disadvantages of the virtual classroom and the Role of the Teacher. Viitattu 21.2.2020 www.swdsi.org/swdsi2010/sw2010_precedings/papers/pa126.pdf

Suomi.fi. Potilaan oikeudet ja potilasturvallisuus. 2020. Viitattu 18.8.2020: <https://www.suomi.fi/kansalaiselle/terveys-ja-sairaanhoido/sairastaminen/opas/sairausloma-tyosuhde-ja-potilaan-oikeudet/potilaan-oikeudet-ja-potilasturvallisuus>

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Sosiaalipalvelujen saatavuus. Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Viitattu 13.4.2020: <https://stm.fi/sosiaalipalvelujen-saatavuus>

STM. Sosiaalipalvelujen saatavuus. 2020a. Viitattu 18.8.2020: <https://stm.fi/sosiaalipalvelujen-saatavuus>

STM. Valtion rekrytointiprosessiin ja perehdytykseen ollaan tyytyväisiä. 2020b. Viitattu 14.7.2020: <https://stm.fi/-/10623/valtion-rekrytointiprosessiin-ja-perehdytykseen-ollaan-tyytyvaisia>

Terveyskylä. 2019. Kunnallinen ja yksityinen kotihoito. Viitattu 21.5.2020: <https://www.terveyskyla.fi/ikatalo/ik%C3%A4%C3%A4ntyneelle/apua-arkeen/kunnallinen-ja-yksityinen-kotihoito>

Terveyspojat. 2020. Viitattu 22.9.2020: www.Terveyspojat.fi.

Terävä, Kimmo & Mäkelä-Pusa, Pirkko 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Tampere: Tammerprint Oy.

THL. 2020a. Kotihoito. Viitattu 21.5.2020: <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut/kotihoito>

THL 2020b. Palvelutarpeen arviointi. Viitattu 25.5.2020: <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/sosiaalipalvelut/palvelutarpeen-arviointi>

THL. 2011. Potilasturvallisuusopas. Tampere: Juvenes Print- Tampereen Yliopistopaino Oy.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

LIITTEET

- Liite 1. Perehdytyslomake
- Liite 2. Salassapitovelvollisuuslomake
- Liite 3. Tutkimuslupahakemus
- Liite 4. Toimeksiantosopimus

Liite 1.

PEREHDYTYSOHJELMA

Perehdytettävä:

Perehdyttäjä:

Perehdyttämisen aloitus päivämäärä:

Perehdyttäminen: Terveyspojat OY	Suorituspäivämäärä
Työsuhteen alkaessa	
- Yrityksen toimintatavat ja arvot	
- Perehdytys suunnitelman tarkistaminen yhdessä perehtyjän kanssa	
- Työntekijöiden vastualueet ja tehtävät	
-	
Työsuhteen ehdot	
- Työsopimus	
- Palkka ja sen maksaminen	
- Työaika/työvuorolistat, työvuorot missä?	
- Lomat ja niiden määräytyminen	
- Sairastuminen ja siitä ilmoittaminen	
- Irtisanoutuminen	
- Työterveyshuolto	
- Työpaikan puhelinnumerot ja tärkeät numerot	
- Lääkehoitosuunnitelma/lääkeantoluvat	
- Lääkehoidon verkkokurssi?	
- Työvälineet ja päivittäin mukana kuljetettavat tarvikkeet	
- Puhelimen käyttö ja potilastietojärjestelmä, asiakaslähtöinen kirjaaminen	
- Salassapitolomake	
Työympäristöön liittyvät käytännöt	
- Työntekijöiden taukotilat	
- Työvaatteet	
- Ruokailu	

- Oman puhelimen käyttö/ some	
- Työpaikan pelisäännöt	
Asiakkaat:	
- Asiakkaiden hoito- ja palvelusuunnitelmiin perehtyminen	
- Asiakkaiden lääkkeet	
- Asiakkaiden avaimet	
- Lääkkeiden vienti asiakkaalle	
- Työpäivänkulku	
- Miten toimin asiakkaan kotiin mennessäni	
- Työajan käyttö	
- Mitä tehdä, jos jää ylimääräistä työaikaa?	

Liite 2.

Salassapitovelvollisuuslomake

Olen lukenut ja perehtynyt perehdytyskansioon ja siihen kuuluviin liitteisiin. Ymmärrän omat vastuuni ja velvollisuuteni, sekä sitoudun toimimaan perehdytyskansiossa olevien ohjeiden mukaan. Samalla allekirjoituksella annan sitoumukseni salassapitoon ja vaitioloon toimiessani Terveyspojat Oy:n palveluksessa sekä sen jälkeen.

Terveyspojat Oy

Saila Päckilä-Rokolampi

Mika Lämsä

Taivalkoskella

Päivämäärä

Allekirjoitus

Nimenselvennys

Liite 3. Tutkimuslupahakemus

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

TUTKIMUKSEN / OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Hakijan / hakijoiden henkilötiedot	Hakijan / Yhteishenkilön nimi Laura Niskanen [redacted] ja Maria Partanen [redacted]		
	Mahdolliset tutkimusryhmän muut jäsenet		
	Katuosoite [redacted]	Postinumero [redacted]	Postitoimipaikka [redacted]
	Puhelin Mara [redacted] Laura [redacted]	Sähköpostiosoite [redacted]	
Tutkimusryhmän johtaja / Opinnäytetyön ohjaaja(t)	Tutkimuslaitos, oppilaitos tai muu yhteisö Lapin AMK		
	Nimi Satu Elo	Hakijan tehtävä/virkka-asema Sairaanhoitaja opiskelija	
	Toimipaikka ja osoite [redacted]	Oppiarvo ja tehtävä Yliopettaja	
	Puhelin [redacted]	Sähköpostiosoite [redacted]	
Toimeksiantaja / tutkimuksen rahoittaja	Toimeksiantaja / Rahoittaja Terveystoimet OY		
	Yhteystiedot [redacted]		
Eettinen ennakoarviointi	<input type="checkbox"/> on/täsmälleen tutkimus / opinnäyte eettisen ennakoarvioinnin? <input type="checkbox"/> Tutkimus / opinnäyte ei tarvitse eettistä ennakoarviointia <input type="checkbox"/> Tutkimukselle / opinnäyteelle on pyydetty eettistä ennakoarviointia, mistä ja milloin? (Mikäli lausunto on jo olemassa, toimita se tutkimuslupahakemuksen liitteenä)		
Päiväys ja allekirjoitus	Paikka ja päivämäärä 19/02 /2020	Hakijan allekirjoitus Laura Niskanen Maria Partanen	
Liitteet	Pakolliset liitteet:		
	<input checked="" type="checkbox"/> Tutkimussuunnitelma / Opinnäytetyösuunnitelma <input type="checkbox"/> Tietosuojaseloste, mikäli tutkimus edellyttää henkilötietojen siirtoa tai keräämistä <input type="checkbox"/> Aineistonkeruumateriaali (esim. tiedote tutkittaville, suostumuslomake) <input type="checkbox"/> Aineistonhallintasuunnitelma Tapauskohtaiset liitteet: <input type="checkbox"/> Eettisen toimikunnan lausunto <input type="checkbox"/> Muu, mikä?		

Tutkimussuunnitelman / opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto, johon tutkimus sisältyy	Sairaanhoitaja tutkinto
Tutkimuksen / opinnäytetyön tekijä(t)	Laura Niskanen ja Maria Partanen
Tutkimuksen / opinnäytetyön nimi	Perehdytyskansio Terveyspojat OY:lle kotipalveluun
Tiivistelmä	Pyydämme lupaa toimeksiantajalta saada työntekijöiltä palaute perehdytyskansiosta. Toimeksiantaja kerää työntekijöiltä palautteen itselleen ja lähettää sen meille sähköpostitse, jotta työntekijöiden anonymiteetti säilyy. Palautteen perusteella täydennämme kansiota tarvittaessa.
Alustava aikataulu	Palaute tullaan keräämään kevään ja alkukesän aikana. Perehdytyskansio valmistuu elokuuhun mennessä.

Luvan myöntäminen	<input checked="" type="checkbox"/> Tutkimuslupa myönnetään	<input type="checkbox"/> Tutkimuslupa myönnetään ehdollisena (korjausvaatimuksin, jotka on eritelty alla kohdassa myöntämisen ehdot)	<input type="checkbox"/> Tutkimuslupa evätään
	Perustelut		
Päiväys ja allekirjoitus	Paikka ja päivämäärä	Allekirjoitus	
Myöntämisen ehdot	14/4/2020 Myöntämisen ehdot <input type="checkbox"/> Muu ehto, mikä?	[Handwritten signature]	
Päätöksestä tiedottaminen	<input type="checkbox"/> tutkimusluvan hakijalle / hakijoille <input type="checkbox"/> yksiköille, jota lupa koskee <input type="checkbox"/> jokin muu, kuka?		

Liite 4. Toimeksiantosopimus

Lapland University of Applied Sciences

OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSiantosopimus

Tämä sopimus soveltuu käytettäväksi ainostaan sellaisten opinnäytetöiden yhteydessä, joita ei toteuteta ammattikorkeakoulun ulkopuolisen rahoituksen hankkeessa.

Toimeksiantaja	Nimi (esim. yritys) Terveyspotat Oy Yhteystiedot (yhteysthenkilö, puhelin, sähköposti)	
	Työn aihe Perehdytyskansio Terveyspotat Oy	
Tekijä	Nimi Maria Partanen, Laura Niskanen	Osoite Osoite Postinumero Postitoimipaikka
	Kaluste Puhelin	Sähköpostiosoite
	Suoritettava tutkinto Sairaanhoitaja	Ryhmätunnus KA72H16K
Lapin AMK	Yhteysthenkilön nimi (ohjaaja) Satu Eio Toimipaikka ja osoite Puhelin	Tehtävänimike Yliopettaja Sähköpostiosoite
Toimeksiantosopimuksen ehdot		
Ohjaus	Ohjaava opettaja valvoo työtä ammattikorkeakoulun puolesta ja antaa työn edellyttämiä ohjeita ja neuvoja. Ammattikorkeakoulu ja opettaja eivät ole konsulttivastuussa työstä.	
Dokumentointi	Ammattikorkeakoulun opinnäytetyöt ovat julkisia. Työstä laaditaan ammattikorkeakoulun opinnäytetohteen mukainen kirjallinen esitys, josta toimitetaan yksi kansitettu kappale ammattikorkeakoulun kirjastoon tai julkaistaan sähköisessä muodossa Theseus-verkkokirjastossa. Työ arkistoidaan oppilaitoksella sekä tulostettuna että sähköisessä muodossa.	
Oikeudet	Opinnäytetyön tekijäoikeudet kuuluvat tekijälle. Toimeksiantaja saa rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin opinnäytetyön valmistuttua. Ammattikorkeakoululla on jatkuvasti voimassa oleva oikeus käyttää tuloksia omaan opetus- ja tutkimukseensa. Sopijapuolilla on mahdollisuus sopia muista opinnäytetyön tuloksista koskevista oikeuksista kuitenkin niin, että tämän sopimuksen nojalla ammattikorkeakoulun saamat oikeudet säilyvät voimassa.	
Keksinnöt	Jos tekijä on osallisena keksintöön, joka patentoidaan, mainitaan hänet yhtenä keksijöistä. Mahdollisesta keksintökorvauksesta sovitaan erikseen noudattaen ammattikorkeakoulun tai toimeksiantajan keksintötohteen suojamista patentilla tai hyödyllisyyksillä.	
Vastuut	Opinnäytetyön tulos toimitetaan sellaisena kuin se on. Tekijä tai ammattikorkeakoulu eivät anna tulokselle takuuta eikä vastaa sen soveltuvuudesta toimeksiantajan tarpeisiin. Sopijapuolet ovat vastuussa toisilleen sopimusrikkomuksen aiheuttamista välittömistä vahingoista. Vastuun syntyminen edellyttää tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheutettua sopimusrikkomusta.	
Lisäksi sovitaan		
Salassapito	Ohjaavilla opettajilla ja opinnäytetyön tekijöillä on salassapitovelvollisuus työn aikana esille tuleisiin luottamuksellisiin asioihin. Toimeksiantajan tulee tarkistaa, että julkaistava opinnäytetyö ei sisällä salassa pidettävää aineistoa. Tarvittaessa käyterään toimeksiantajan enillistä salassapitosopimusta.	
	Tämä sopimusta on laadittu kolme (3) samantyyppistä kappaletta, yksi (1) kullekin sopimuksen osapuolelle. Sopimus perustuu ammattikorkeakoulun hyväksymään opinnäytetyösunnitelmaan ja se astuu voimaan allekirjoitushetkellä.	
	Paikka ja päivämäärä	Allekirjoitus
Toimeksiantaja	Tarvakkoski 20.1.2020	
Tekijä	<i>Satu Eio</i>	<i>Maria Partanen</i>
Lapin AMK		