



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala

SAIRAANHOITAJAN SÄHKÖISEN PEREHDYTYSMATERIAALIN MALLIPOHJA KUOPION KAUPUNGIN ASUMISPALVELUILLE

TEKIJÄ: Teija Ahonen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Sairaanhoitajan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Teija Ahonen	
Työn nimi Sairaanhoitajan sähköisen perehdytysmateriaalin mallipohja Kuopion kaupungin asumispalveluille	
Päiväys 1.6.2021	Sivumäärä/Liitteet 40/1
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Kuopion kaupunki	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Jokaisen työpaikan arkea on uusien työntekijöiden saapuminen työyhteisöön. Uusi työntekijä tarvitsee kattavan perehdytyksen, jonka tarkoituksena on tutustuttaa työtehtäviin, työolosuhteisiin, työympäristöön ja työtovereihin. Perehdytys onkin yksi organisaatioiden tärkeimmistä ja kalleimmista prosesseista, mutta toimivalla perehdytyksellä on myös mahdollista saavuttaa valtavia etuja. Onnistunut perehdytystoteutus voidaan saavuttaa, kun organisaatiossa ymmärretään perehdytyksen tärkeys ja varaudutaan siihen oikeanlaisilla resursseilla.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on laatia sairaanhoitajan sähköisen perehdytysmateriaalin mallipohja Kuopion kaupungin asumispalveluyksiköille Intro- perehdytysalustalle. Perehdytyskansion olleet asumispalveluissa tähän saakka yksikkökohtaisia ja sairaanhoitajien perehdytysprosessit ovat olleet monikirjavia. Kun perehdytysprosessista jää sähköinen jälki, voidaan todentaa, että työntekijä on asianmukaisesti perehdytetty. On huomattava, että perehdytysmateriaalin laadulla ja muodolla on merkitystä. Sähköisessä muodossa olevaa materiaalia voidaan hyödyntää monipuolisemmin, sillä perehtyjä voi tarvittaessa palata uudelleen jäsenneltyyn tietoon ja näin ollen täydentää osaamistaan. Opinnäytetyön tuloksena on muutettu ja päivitetty asumispalveluiden yksikkökohtaisen paperisen perehdytyskansion sairaanhoitajan osio vanhuspalveluiden yhdeksi sähköiseksi mallipohjaksi.</p> <p>Intro- perehdyttämisalustalle rakennetun sairaanhoitajan mallipohjan tavoitteena on varmistaa kaikille sairaanhoitajille tasapuolinen perehdytys. Edelleen sairaanhoitajan perehdytysmateriaali tulee saattaa sairaanhoitajan ohjausta ja perehdytystä tukevaksi siten, että materiaali on nopeasti saatavilla sähköisessä muodossa jokaiselle osapuolelle. Lisäksi tavoitteena on osaltaan myös vanhuspalveluiden perehdyttämisen laadun parantaminen, ikääntyneiden palveluiden ohjauksen ja neuvonnan kehittäminen sekä moniammatillisen yhteistyön korostaminen ikääntyneiden hoitotyössä. Ajantasainen ja selkeä perehdytys niin ikään kehittää sairaanhoitajan osaamista ja on omalta osaltaan lisäämässä hoivakotien asukkaiden hyvinvointia.</p>	
<p>Avainsanat</p> <p>Sairaanhoitajan perehdyttäminen, työntekijän perehdyttäminen, sähköinen perehdytysmateriaali</p>	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Degree Programme in Nursing	
Author(s) Teija Ahonen	
Title of Thesis Digital orientation of a nurse as a template for housing services in the city of Kuopio	
Date 1st of June 2021	Pages/Appendices 40/1
Client Organisation /Partners City of Kuopio	
<p>Abstract</p> <p>The arrival of new employees in the work community is the daily life of every workplace. The new employee needs a comprehensive orientation designed to familiarize them with the duties of the job, working conditions, work environment as well as the co-workers. Orientation is one of the most important and expensive processes in organizations, but if it is done effectively, it is also possible to achieve enormous benefits. Successful implementation of the orientation can be achieved, if the organization recognises the importance of the orientation and prepares for it with necessary resources.</p> <p>The topic of this thesis arose from the practical need to change the paper and unit-specific folder of nurse orientation into a template format for the Intro platform. Orientation folders have, so far, been unit-specific in housing services, and the orientation processes for nurses have been diverse. When an electronic trace is left of the induction process, it can be verified that the employee has received adequate orientation. It should be noted that the quality and form of the material used in orientation is crucial. The material in electronic format can be utilized in a more versatile way, as the person requiring the orientation can return to the structured knowledge if deemed necessary, and thus supplement their competences. As a result of the thesis, the unit-specific folders for nurses made in paper format have been changed and updated into one electronic template for elderly housing services.</p> <p>The aim of the electronic Intro - introduction platform is to guarantee equal access to orientation for all nurses. Further, the orientation material should be made in a manner that it supports the guidance and orientation of the nurse and that the material is rapidly accessible by each party. In addition, the aim has been to improve the quality of the orientation of the elderly services, to develop guidance and counselling with regard to services for the elderly, as well as to emphasize multi-professional cooperation in the care of the elderly. At the same time, up-to-date and clear orientation increases the nurse's competence and contributes to the well-being of the residents.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Nurse introduction, employee introduction, digital introduction material</p>	

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	PEREHDYTYSMATERIAALI	7
2.1	Perehdyttäminen vanhuspalveluissa.....	7
2.2	Perehdytyksen merkitys tulevaisuudessa ja oppimateriaalit muuttuvissa tietoympäristöissä.....	8
2.3	Verkko-oppiminen ja Intro-perehdytysalusta	8
2.4	Sairaanhoitajan tehtäväkuva Kuopion kaupungin asumispalveluissa.....	10
2.5	Asumispalvelut Kuopion kaupungissa	12
3	SAIRAAHOITAJAN PEREHDYTYSMALLIPOHJA INTROSSA.....	15
3.1	Perehdytysprosessi vanhuspalveluissa.....	16
3.2	Lähiesimiehen rooli sairaanhoitajan perehdytyksessä	19
3.3	Perehdytysvastaavan ja perehdyttäjän eli mentorin rooli uuden sairaanhoitajan perehdytyksessä.....	19
4	MALLIPOHJAN SISÄLTÖ INTROSSA.....	20
4.1	Muistilista Introssa lähiesimiehelle ja delegoidulle tiimille sairaanhoitajan perehdytyksen alussa.....	20
4.2	Muistilista Introssa lähiesimiehelle ja perehdytystiimille sairaanhoitajan perehdytyksen ensimmäisenä viikkona kuukausitasoille asti.....	22
5	INTRON KÄYTTÖÖNOTON AIKATAULU JA KEHITTÄMISRYHMÄTAPAAMISET	24
6	KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	25
7	KEHITTÄMISTYÖ OPINNÄYTETYÖNÄ	26
7.1	Kehittämistyön työvaiheet ja sisällöt konstruktivisessa mallissa	26
7.2	Eettisyys ja luotettavuus.....	27
7.3	Opinnäytetyöprosessi	28
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	30
9	POHDINTA.....	32
	LÄHTEET	35
	LIITE 1: PALAUTE SAIRAAHOITAJAN MALLIPOHJAN ESITESTAUKSESTA INTROSSA	40

1 JOHDANTO

Jokaisen työpaikan arkea on uusien työntekijöiden saapuminen työyhteisöön. Uusi työntekijä tarvitsee kattavan perehdytyksen, jonka tarkoituksena on tutustuttaa työtehtäviin, työolosuhteisiin, työympäristöön ja työtovereihin. (Surakka 2009, 72.) Perehdytys onkin yksi organisaatioiden tärkeimmistä ja kalleimmista prosesseista, mutta toimivalla perehdytyksellä on myös mahdollista saavuttaa valtavia etuja. Onnistunut perehdytystoteutus voidaan saavuttaa, kun organisaatiossa ymmärretään perehdytyksen tärkeys ja varaudutaan siihen oikeanlaisilla resursseilla. (Eklund 2018, 25.)

Perehdytys voidaan käsittää erilaisina käytänteinä: työntekijä oppii hallitsemaan työnsä, mutta myös sopeutuu työyhteisöön. Perehdytys on siis uuden oppimista ja tiedon soveltamista, sekä se tukee organisaation ja uuden työntekijän vuorovaikutusta että antaa mahdollisuuden kysymysten ja vastauksien esittämiselle. (Eklund 2018, 25–26.)

Työlainsäädäntö asettaa omat vaatimuksensa työhön perehtymiselle, sillä työturvallisuuslaki 2002/738 vaatii, että työntekijä perehdytetään ennen uuden työn aloittamista työhön, työpaikan olosuhteisiin, työmenetelmiin, -välineisiin ja turvallisiin työtapoihin organisaation kaikilla tasoilla ja kaikissa työtehtävissä. (Työturvallisuuskeskus TTK 2014, 10.) Myös terveydenhuoltolaki 2010/1326 edellyttää henkilökunnalta riittävää osaamista terveydenhuollossa.

Hyvällä perehdytyksellä varmistetaan työntekijän sitoutuminen työhönsä. Sitoutunut työntekijä viihtyy työssään vaihtamatta työpaikkaa ja työn tuloksellisuus tuottaa kustannussäästöjä. (Pihlajavirta 2018, 18–19.) Henkilöstön ammattitaito on yhteinen etu, josta hyötyvät niin asiakas, työnantaja kuin työntekijäkin (Työturvallisuuskeskus TTK 2014, 10).

Opinnäytetyön tarkoituksena on laatia sairaanhoitajan sähköisen perehdytysmateriaalin mallipohja Kuopion kaupungin asumispalveluyksiköille. Kuopion kaupungilla on ollut yksikökohtaisesti käytössä uusille sairaanhoitajille paperinen perehdytysmateriaali, joka on koettu tiedoiltaan vanhentuneeksi ja sen päivittäminen on vaikeaa tai haasteellista. Sähköisessä muodossa olevan perehdytysmateriaalin tarkoituksena on toimia apuvälineenä perehdyttäjille ja uusille sairaanhoitajille Kuopion kaupungin vanhuspalveluiden tehtävissä.

Työn tilaaja on Kuopion kaupunki. Syksyllä 2018 Kuopion kaupunki on ottanut koekäyttöön FCG Finnish Consulting Group Oy:n toimittaman Intro-sähköisen perehdytysalustan, joka on implementoitu laajalla rintamalla kaikille kaupungin palvelualue sektoreille vuoden 2020 aikana. Sähköiseen alustan avulla perehdytysprosessin laatua ja tasapuolisuutta pyritään entisestään kehittämään ja se räätälöidään yksilöllisesti ottaen huomioon sekä työyksikön että -tehtävän. Keskeisenä hyötynä on tehdä perehdytyksestä suunnitelmallista ja dokumentoitua, joka parantaa perehdytysten laatua ja tehostaa ajankäyttöä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on laatia sairaanhoitajan sähköisen perehdytysmateriaalin mallipohja Kuopion kaupungin asumispalveluyksiköille. Tämä visuaalinen alusta on kehitetty perehdytysten suunnitteluun, kommunikointiin ja seurantaan. Vanhaa, paperisessa muodossa olevaa perehdytysmateriaalia ei tämän jälkeen enää käytetä. Opinnäytetyön tavoitteena on varmistaa kaikille sairaanhoitajille tasapuolinen perehdytys. Edelleen sairaanhoitajan perehdytysmateriaali tulee saattaa sairaanhoitajan ohjausta ja perehdytystä tukevaksi siten, että materiaali on nopeasti saatavilla sähköisessä muodossa jokaiselle osapuolelle. Lisäksi tavoitteena on osaltaan myös vanhuspalveluiden perehdyttämisen laadun parantaminen, ikääntyneiden palveluiden ohjauksen ja neuvonnan kehittäminen sekä moniammatillisen yhteistyön korostaminen ikääntyneiden hoitotyössä. Ajantasainen ja selkeä perehdytys niin ikään kehittää sairaanhoitajan osaamista ja on omalta osaltaan lisäämässä hoivakotien asukkaiden hyvinvointia.

2 PEREHDYTYSMATERIAALI

Perehdyttämisellä tarkoitetaan joukkoa toimenpiteitä, joiden kautta uusi työntekijä omaksumaan uuden työpaikkansa tavat, oppii tuntemaan sen ihmiset sekä tietää työhönsä liittyvät odotukset. Työtehtävien perehdyttämiseen ja opastamiseen kuuluvat kaikki siihen liittyvät asiat, joita tarvitaan itse työn tekemiseen ja työkokonaisuuden hallintaan. (Työturvallisuuskeskus 2013, 1.)

Perehdytysmateriaalin avulla uusi sairaanhoitaja opastetaan uuden työpaikan käytäntöihin. Perehdytysmateriaali on ollut aiemmin asumispalveluyksiköissä paperisessa muodossa kansiossa, johon uusi työntekijä on perehdytyksen aikana tutustunut. Kansion tutustumisen ohella perehtyjä on saanut paperin, jossa käydään läpi perehdytettävät asiat niin sanotussa muistilistan muodossa. Tässä paperisessa muistilistassa lähiesimies, perehdyttäjä(t) ja perehtyjä käyvät läpi sairaanhoitajan tehtävät, osaston ja vanhuspalveluiden käytänteet ja lopuksi kuittaavat nimikirjoituksellaan, että asiat on käyty läpi. (Kuopion kaupunki julkaisuai-ka tuntematon.)

2.1 Perehdyttäminen vanhuspalveluissa

Perehdytyksen tärkeyttä ei aina ymmärretä organisaatiossa. Joissain tapauksessa heikkolaatuisen perehdytyksen takia menetetään suuri määrä tehokkaita työtunteja sekä aiheutetaan turhaa stressiä niin työntekijälle kuin työnantajallekin, joka taas puolestaan lisää rahallisia kustannuksia. (Eklund 2018, 25.) Kattava perehdyttäminen varmistaa palvelun laadun kasvattaen henkilökunnan ammattitaitoa sekä parantaen työn sujuvuutta. Ammattitaitoinen ja työhönsä sitoutunut työntekijä kehittää omaa osaamistaan sekä työn sujuvuutta. Myönteinen ilmapiiri lisää työn motivaatiotekijöitä ja parantaa samalla työyhteisön yhteisöllisyyttä. Laadukkaalla perehdytyksellä on myös merkityksensä vähentäen työn kuormittavuutta ja työtapaturmia sekä työssä jaksamisen tukemisessa. Työhyvinvointiin kohdistetut investoinnit maksavat itsensä takaisin sairauspoissaolojen vähenemisenä ja työn tuottavuuden paranemisena. (Työturvallisuuskeskus 2014, 10.)

Työnantajalla on työturvallisuuslain perusteella pääasiallinen vastuu työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta, eli muun muassa työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työnantajalla on velvollisuus antaa riittävää ohjausta työhön, työolosuhteisiin, työmenetelmiin, välineiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin huolehtien, että työntekijä perehtyy näihin tämän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen. (Työturvallisuuskeskus 2014, 10.)

Työnantajan edustajana linjajohdolla eli lähiesimiehellä on vastuu perehdyttämisestä. Lähiesimiehen tehtäviin kuuluvat työntekijän perehdytyksen suunnittelu, toteutus, valvonta ja arviointi. (Työturvallisuuskeskus TTK 2014, 11.) Lähiesimiehen on kannattavaa panostaa

tarvittavat resurssit perehdytysjaksoon varmistaen, että uudet työntekijät jäävät organisaatioon perehdytysjakson jälkeenkin (Pihlajavirta 2018, 18–19). Geierin (2018, 18–19) mukaan palkattaessa uutta työvoimaa lähiesimiesten tulisi antaa runsaasti aikaa perehdytykseen, sillä kiirehtiminen prosessin aikana voi johtaa merkittäviin ongelmiin. Kun perehdytysprosessi on summittaista, se ei täytä laadukkaan perehdytyksen kriteerejä (Geier 2018, 18).

Myös terveydenhuollon ammattihenkilöillä on lakisääteinen vastuu huolehtia omasta ammattitaidostaan, sillä turvallinen tapa tehdä työtä on osa ammattitaitoa. Hoitotyön käytännöt muuttuvat alati lääke- ja terveystieteen kehittyessä ja näin ollen osaamisen päivittäminen on tarpeellista. Perehdytyksen sisällön pitäisi myös olla siten kokonaisvaltaista, että siinä huomioidaan sekä organisaatiotasoiset että yksikkökohtaiset asiat. Pihlajavirran (2018, 18–19) mukaan perehdytyksessä kannattaa edetä laajoista kokonaisuuksista pienempiin yksityiskohtiin. (Pihlajavirta 2018, 18–19.)

2.2 Perehdytyksen merkitys tulevaisuudessa ja oppimateriaalit muuttuvissa tietoympäristöissä

Työelämän nopea muutos ajankohtaisena asiana herättää jatkuvasti paljon keskustelua. Yleisimpinä megatrendeinä nähdään esimerkiksi globalisaatio ja digitalisaatio. Työelämässä menestyäkseen jokaisen on mietittävä entistä parempia itsensä johtamisen taitoja ja oleellinen asia tulevaisuudessa on osaamisen jatkuva kehittäminen. Perehdytyksessä on kyse pitkántähtäimen eduista, joissa tavoitteena on saada tyytyväisiä ja sitoutuneita työntekijöitä. Suunnitelmallisen perehdytyksen etuna on perehdytyksen laadun ja tasapuolisuuden varmistaminen. (Eklund 2018, 40–44.) Suunnitelmallisuus on myös onnistuneen perehdytyksen tae (FCG Finnish Consulting Group Oy 2020).

Tietoympäristöämme myllerretään jatkuvasti ja pysyvää siinä on vain muutos. Millainen on sitten oppimateriaali, johon voi painaa laatuleiman? Ruuskan ym. (2015, 6–7) mukaan laadullisesti pätevä oppimateriaali on pedagogisesti harkittu, oppimista tukeva, jäsennelty kokonaisuus. (Ruuska, Löytönen & Rutanen 2015, 7.)

2.3 Verkko-oppiminen ja Intro-perehdytysalusta

Verkko-oppimisella tarkoitetaan digitaalisessa ympäristössä tapahtuvaa opiskelua ja oppimista. Sen suurimpana hyötynä pidetään, että se ei vaadi perehdyttäjän läsnäoloa eikä opiskelu ole paikkaan tai aikaan sidottua. Erilaisia verkko-opiskelualustoja voidaan kehittää organisaation sisällä tai valmiita verkkokursseja voidaan ostaa ulkopuolisilta tahoilta. (Eklund 2018, 182.)

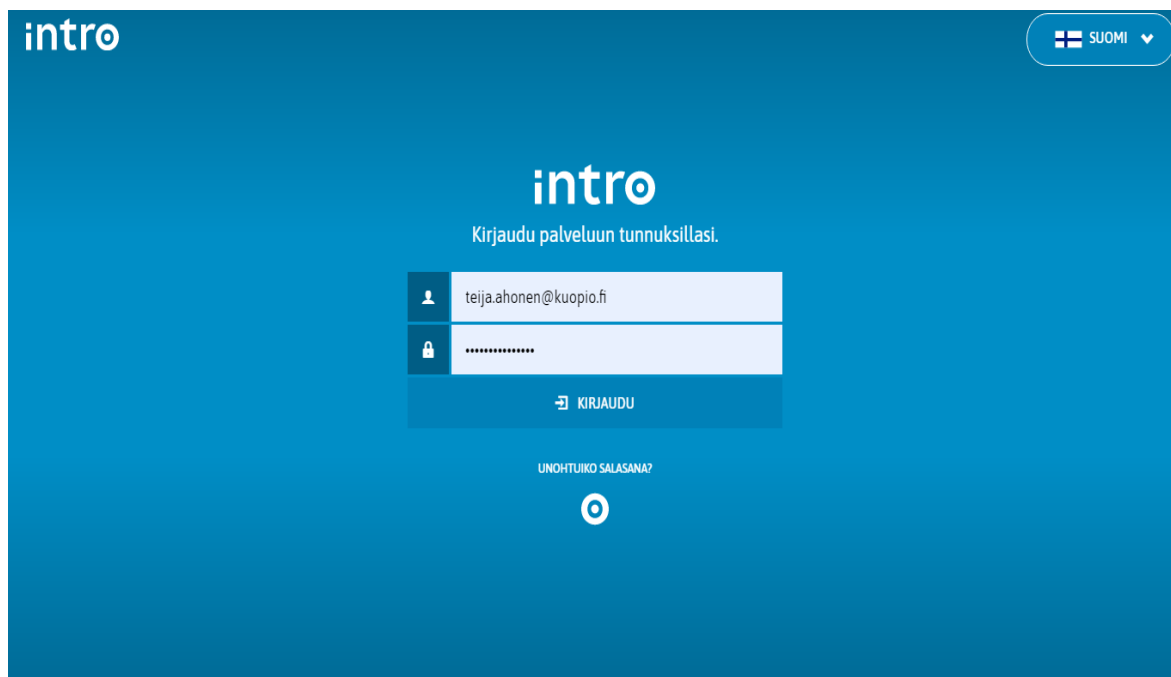
Digitaalisella materiaalilla tarkoitetaan erilaisia opetusmateriaaleja, jotka voidaan toteuttaa digitaalisessa muodossa. Yleensä nämä ovat organisaation sisäisiä materiaaleja, joiden avulla perehdytettävä voi itsenäisesti opiskella perehdytykseen kuuluvia osa-alueita. Erilai-

set ohjeet ja säännöt voidaan tuoda digitaaliseen muotoon, jolloin niistä tulee helpommin omaksuttavia ja visuaalisesti selkeämpiä. Digitaalisen muodon hyöty mahdollistaa proaktiivisen toiminnan, jolloin perehdytettävä voi itse hakea hänelle olennaisia asioita palaten materiaaliin aina tarvittaessa. (Eklund 2018, 182.)

Verkko-oppiminen on kehittynyt voimakkaasti viimeisen 10 vuoden aikana ja viime vuosina verkko-oppimisen leviäminen on tuottanut välittömiä tuloksia monissa koulutus - ja kehittämishankkeissa (Sekhon & Hartley 2014). Hyödyt teknologia-avustetusta oppimisesta on myös laajasti tunnustettu (Casey, Clark & Gould 2018, 86). Myös amerikkalaisen Gilly Salmonin mielestä vuorovaikutteinen verkko-oppiminen on avain tulevaisuuden menestykseen (Salmon 2013). Intro 13 -suunnittelija FCG Finnish Consulting Group Oy, joka tarjoaa myös tämän laatuista opetus- ja ammatillisen kehittymisen resursseja, teki kyselyn yleisesti perehdytyksestä ja miten perehdytystä tulisi kehittää. Kyselyyn vastanneista yli 54 % tunnisti tarpeen digitaalisten materiaalin kehittämiseen ja tuottamiseen verkkoon. (FCG Finnish Consulting Group Oy 2020.)

Verkko-oppimista on käytetty ammatillisessa oppimisessa ennen kaikkea virtuaalikoulu- ja virtuaaliammattikorkeakoulujen vauhdittamana. Verkon käyttö on alkanut materiaalien siirtämisenä ja tuottamisena verkkoympäristöihin. Työssä oppimisen ohjausta tai tässä tapauksessa perehdytystä voidaan toteuttaa myös verkossa, jossa siitä on tullut luonteva ja hyvin käyttökelpoinen väline tutkailla opittavaa, koska oppijat ja ohjaajat ovat fyysisesti eri paikoissa. (Ihanainen 2010, 11–12.) Verkon avulla voidaan valmistella ja ohjata työssä tapahtuvaa tavoitteellista oppimista sekä tarkastella ja arvioida niitä työtilanteita ja -tehtäviä, joissa oppimista on tapahtunut (Ihanainen 2010, 31).

Kuopion kaupunki otti koekäyttöön FCG Finnish Consulting Group Oy:n (FCG) kehittämän Intro-perehdytysalustan vuonna 2018 (Roitto 2019). Intro on visuaalinen, pilvipohjainen alusta perehdytysten suunniteluun, perehdytystehtävien koordinointiin ja perehdytysten seurantaan (ks. kuva 1), mutta Intro on myös perehdytyksen johtamisen työväline ja ottaa kantaa siihen, mitä perehdytetään, kuka perehdyttää ja milloin perehdytyksen tulee tapahtua. Intro kokoaa keskeiset sisällöt yhteen paikkaan ja ohjaa oppimista. (Saalasti 2021.) FCG:n mukaan perehdytykseen käytettyä työaikaa voidaan vähentää jopa kolmannekseen digitoimalla paperiset dokumentit sekä automatisoimalla manuaaliset ja toistuvat työvaiheet. Intro helpottaa myös perehdyttäjien työtä ja huolehtii, että kaikki perehdytykseen liittyvät tehtävät tulevat tehdyiksi ajallaan. FCG:n mukaan Introa käyttämällä saavutetaan myös kustannustehokkuutta, jolloin tehostetaan perehdyttäjien ajankäyttöä ja nopeutetaan uuden työntekijän tehtävään omaksumista. Introa voivat hyödyntää uudet työntekijät, sisäisten siirtojen työntekijät, opiskelijat, kesäperehtyjät. Se myös mahdollistaa monivaiheiset tehtäväkohtaiset perehdytykset. (FCG 2019.)



KUVA 1. Intro perehdytysalustaan kirjautuminen (Ahonen 2020).

2.4 Sairaanhoitajan tehtäväkuva Kuopion kaupungin asumispalveluissa

Väestön ikääntymisen myötä pitkäaikaissairauksien ja monisairaiden määrän lisääntyminen on alati kasvava haaste. Potilaiden voinnin seuranta ja ensisijainen kontakti ovat tulevaisuudessa enenevässä määrin sairaanhoitajien vastuualueella. (Kotila ym. 2014, 18.) Vanhusten hoito hoivakodeissa vaatii hoitajilta moniulotteista pätevyyttä (Kiljunen ym. 2018, 9). Sairaanhoitajien tehtävänä on potilaiden hoitaminen, jossa he samalla toteuttavat ja kehittävät hoitotyötä. Työ on samanaikaisesti sekä terveyden edistämistä, ylläpitämistä ja sairauksien ehkäisemistä, että parantamista ja kuntouttamista. (Kotila ym. 2014, 25.)

Sairaanhoitajan työn hallinta asumispalveluissa vaatii ammatilliset perustaidot, geriatrisen hoitotyön osaamista sekä hoito-, hoiva- ja tutkimusmenetelmien hallintaa tai niihin perehtymistä. Työ vaatii taitoa soveltaa teoretietoa akuutisti muuttuvissa tilanteissa, mutta myös taitoa käyttää palvelujärjestelmää asukkaan hyväksi. (Kauppinen- Kymäläinen 2020.)

Sairaanhoitajan on myös tiedettävä työn vaikutukset ja vastuut, sillä hänen on hallittava keskeiset hoitotyön arvot ja hoidon eettiset periaatteet. Sairaanhoitaja myös vastaa yksikön hoitotyön laadusta ja kehittää lähiesimiehen rinnalla yksikön toimintaa huomioiden taloudelliset reunaehdot. Sairaanhoitajan tehtävänä on ottaa esille hoitotyön eettisiä kysymyksiä ja ongelmatilanteita sekä ratkaista haasteita moniammatillisessa työssä. (Kauppinen- Kymäläinen 2020.)

Asumispalveluissa työskentelevän sairaanhoitajan tehtävänä on hoitotyön asiantuntijana suunnitella, toteuttaa ja arvioida asukkaan hoitoa, kuntoutusta ja arjessa selviytymistä.

Asukkailla voi olla toimintakyvyn alenemaa muistisairauksien, somaattisten sairauksien, kehitysvammaisuuden ja/tai mielenterveys- tai päihdeongelmien takia, jolloin sairaanhoitaja toteuttaa ja arvioi asukkaan hoitoa lääkärin määräysten mukaan. Sairaanhoitaja tuntee yksikön asukkaat ja vastaa asukasasioiden valmistelusta sekä osallistuu lääkärinkierrolle toteuttaen kierron jälkeen tehdyt muutokset asukkaan hoitosuunnitelmaan. Sairaanhoitaja vastaa lisäksi yksikön hoitajien tiedottamisesta tehtyjen muutosten osalta. (Kauppinen-Kymäläinen 2020.)

Sairaanhoitajan työkuvaan asumispalveluissa liittyy oleellisesti lääkehuolto. Sairaanhoitajan tulee hallita turvallisen lääkehoidon toteuttamiseen liittyvät taidot. Työ vaatii perustiedot keskeisten lakien, asetusten ja säädösten noudattamisesta. Asumispalveluiden asiakkaiden lääkkeet kuuluvat usein koneelliseen annosjakelun piiriin (AnJa) ja ne lääkkeet, joita ei annosjakelusta tule, jaetaan käsin päivittäin lääkeohjeen mukaan. Sairaanhoitajan tulee tuntea myös yksikön lääkehoitosuunnitelma ja läpäistä lääkehuoltotentit. Sairaanhoitaja ottaa lisäksi vastuun lääkehoidon toteutuksesta ja organisoinnista asumispalveluiden lääkehoitosuunnitelman mukaisesti. (Kauppinen-Kymäläinen 2020.)

Hoitotyö hoivakodeissa on kokonaisvaltaista ja yksilöllistä sekä perustuu muuttuviin, ajamukaisiin sekä valtakunnallisesti sovittuihin hoitokäytänteisiin. Toimintakyvyn edistämisessä korostuu asukkaan sairauksien hyvä hoito sekä laadukas palliatiivinen että saattohoito. Aukasturvallinen ja laadukas työskentely edellyttävät sairaanhoitajalta työtehtäviin ja hoitotoimenpiteisiin perehtymistä. Työn muuttuvissa tilanteissa sairaanhoitaja osallistuu työn uudelleen suunnitteluun ja organisointiin yhdessä työyhteisön kanssa, mutta reagoi myös asukkaan voinnissa tapahtuneisiin muutoksiin yhdessä yksikön hoitajien kanssa. (Kauppinen-Kymäläinen 2020.)

Sairaanhoitajilla on hyvin merkittävä rooli hoivakodeissa. Sairaanhoitajalla on suuri vastuu hoivakodin asukkaiden hyvinvoinnista, sillä lääkäri ei välttämättä vieraile hoivakodeissa päivittäin. Sairaanhoitaja on usein se henkilö, johon muu henkilökunta turvautuu kysymyksiin. (Kiljunen 2019.)

Tehtävään kuuluu monialaisen työryhmän jäsenenä toimiminen, jonka tavoitteena on edistää ja ylläpitää asukkaan sekä terveyttä että toimintakykyä, tukien asukkaan arjessa selviytymistä. Hoitotyössä sairaanhoitaja tukee asukkaiden itsemääräämisoikeutta. Työstä noin puolet on asukkaiden kanssa tehtävää hoitotyötä ja puolet välillistä työtä asukkaan asioiden hoitamisessa monialaisessa verkostossa. Tehtävässä merkittävänä osana on tukea ja ohjata kliinisessä hoitotyössä vanhusten hoivapalveluissa työskenteleviä lähi-, perus- ja kodinhoitajia sekä yhteistyö osastonhoitajan/palveluesimiehen kanssa. Monialaisessa yhteistyössä sairaanhoitaja on tukemassa asukkaille tehtävien hoitolinjausten tekoa ja seuraa niiden toteutumista. (Kauppinen-Kymäläinen 2020.)

Asumispalveluiden sairaanhoitaja tekee työssään hoidontarpeen suunnittelua ja arviointia yhteistyössä palveluohjauksen kanssa. Tehtävänkuvaan kuuluu arvioida jatkuvasti hoitotyön menetelmiä, palvelujen intensiteettiä ja vaikuttavuutta asiakkaalle, sekä lisäksi kehittää yksikön toimintaa yhteistyössä palveluesimiehen/osastonhoitajan kanssa. Työssä tarvitaan toisaalta rohkeutta ja innokkuutta teknologian käyttöön ja käytössä olevien tietojärjestelmien hallintaan. (Kauppinen- Kymäläinen 2020.)

Monet terveydenhuollossa tapahtuneet muutokset kasvattavat sairaanhoitajien ammatillisen pätevyyden vaatimuksia. Koska hoitotyö on maailmanlaajuinen ammatti, on myös kansainvälisesti tärkeää, että sairaanhoitajien ammatillinen kompetenssi on ajan mukainen. EU:lla on yhteiset työmarkkinat ja sairaanhoitajia koulutetaan nykyisin koko EU- alueelle. Siksi on tärkeää, että myös sairaanhoitajien koulutusta yhdenmukaistetaan koko EU:lle varmistaen laadukas potilaiden hoitaminen. (Kajander- Unkuri, Salminen, Saarikoski, Suhonen & Leino- Kilpi 2013.)

2.5 Asumispalvelut Kuopion kaupungissa

Hoiva- ja hoitokodit tarjoavat ympärivuorokautista kodinomaista palveluasumista ja pitkäaikaishoitoa ikäihmisille elämänkaaren loppuun saakka. Asumispalveluissa henkilökunta antaa asukkaille tukea palvelun ja huolenpidon avulla tukien asukasta selviytymään päivittäisissä toimissa mahdollisimman pitkään itsenäisesti sekä omatoimisesti omaa elämäntyyliä ja itsensä määräämisoikeutta kunnioittaen, unohtamatta yksilöllisyyttä sekä tasa- arvoisuutta. (Kuopion kaupunki 2019a.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2017, 1) mukaan ympärivuorokautinen hoiva järjestetään palveluasumisena yhä useammin laitoshoidon sijaan. Ikääntyneiden ympärivuorokautisen laitoshoidon määrä on laskenut pitkään ja laitoshoidon sijaan on siirrytty palveluasumiseen. Suomessa oli vuoden 2017 lopussa 43 704 asiakasta tehostetussa palveluasumisessa (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017, 1). Tilanne on siis toinen ja nykyään hoitoa tarjotaan ensisijaisesti omassa kodissa, mutta jos tämä ei ole mahdollista, tarjotaan hoitoa kodinomaisessa ympäristössä, kuten tehostettua palveluasumista tarjoavassa hoitokodissa. (Kiljunen 2019, 10.)

Kiljusen (2019, 10) mukaan hoivakoti on sekä asuin- ja että työskentely-ympäristönä ainutlaatuinen. Hoivakodeissa työskennellään iäkkäiden ihmisten parissa ja hoitaja voi vaikuttaa siihen, millaiseksi asukkaan päivä muodostuu. Lisäksi samassa yksikössä asuu monta muuta asukasta, joiden tarpeet ja oikeudet tulee huomioida tasapuolisesti. Hoitokotiyhteisöön kuuluvat myös asukkaiden omaiset, jotka hoitajan tulee huomioida mukaan kaikenlaiseen päätöksentekoon. (Kiljunen 2019, 10.)

Vanhuspalvelut muodostuvat päiväryhmätoinnasta, kotihoidosta ja asumispalveluista. Kotihoitoon sisältyy sekä kotisairaanhoido että kotipalvelun tuki- ja ohjauspalvelu. Asumis- palvelut koostuvat sen sijaan ympärivuorokautisesta tehostetusta palveluasumisesta, palve- luasumisesta ja lyhytaikaishoidosta sekä laitoshoidosta. Näiden palveluiden tarkoituksena on tuottaa laadukasta asumispalvelua ikääntyville kuopiolaisille. (Kuopion kaupunki julkai- suaika tuntematon.)

Vanhuspalveluiden toiminta perustuu lakeihin ja laatusuosituksiin, joita ovat sosiaalihuolto-, terveydenhuolto- ja vanhushuolulaki sekä laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemi- sesta, mutta myös laatusuositukseen hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen pa- rantamiseksi 2017–2019. Asumispalveluihin hakeutuminen aktualisoituu silloin, kun ikäih- misen toimintakyky on merkittävästi huonontunut niin, ettei kotona eläminen enää toimi tukitoimista, palveluista ja teknologiasta huolimatta. (Kuopion kaupunki 2019b, 1.)

Asumispalveluiden toiminnan painopisteenä on vahvistaa kodinomaisia asumispalveluja ja tukea kotona asumista. Hoivakodit toimivat kotina, jossa henkilökunnan antaman ympäri- vuorokautisen tuen, palvelun ja huolenpidon avulla autetaan asukasta selviytymään joka- päiväiseen elämään liittyvissä asioissa ja toiminnoissa mahdollisimman itsenäisesti sekä omatoimisesti, säilyttäen oman elämäntyylin ja itsemääräämisoikeuden, kuitenkin huomioi- den turvallisuuden, viihtyisyyden ja kodinomaisuuden. Hoivakodin asukkaat saavat apua päivittäisissä toiminnoissa palvelu- ja hoitosuunnitelman mukaisesti, kuten henkilökohtaisen hygienian hoidossa, pukeutumisessa, liikkumisessa, ruokailussa, vaatehuollossa ja elinym- päristön puhtauden huolehtimisessa. Vaikka hoivakodeissa tarjotaan monipuolista hoitoa, pyritään nykyään painottamaan, että hoivakoti on ensisijaisesti ihmisen koti, ei terveyden- huoltolaitos. (Kuopion kaupunki julkaisuaika tuntematon.)

Lainsäädännössämme on laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäi- den sosiaali- ja terveystalveluista 2012/980. Edellä mainittu laki edellyttää, että iäkkään henkilön hyvinvointia, terveyttä, toimintakykyä sekä sitä tukevien palveluiden tarve tulee selvittää holistisesti yhdessä iäkkään henkilön ja tarvittaessa hänen läheisensä kanssa. Toi- saalta ikäihmisellä tulee olla päätösvalta häneen kohdistuvista valinnoista mutta hänellä tu- lee olla myös mahdollisuus vaikuttaa palveluiden sisältöön ja toteuttamistapaan. (Kuopion kaupunki 2019b, 1.)

Asumispalveluiden piiriin hakeutuminen käynnistyy palveluohjaukseen otetulla yhteyden- otolla. Asiakkaan palveluntarve sekä toimintakyky kartoitetaan käytössä olevilla toimintaky- kymittareilla ennen asumispalveluihin hakemista. Asumispalveluiden myöntämisperusteiden toteutuessa asiakkaalle täytetään hakemus asumispalveluihin, jolloin hänet hyväksytään hakijaksi palvelun piiriin. Hakemus käsitellään moniammatillisesti vanhusten asumispalvelu- tiimissä. (Kuopion kaupunki 2019b, 1.)

Kuopion kaupungin (2019b, 1) mukaan asumispalveluiden piiriin pääsevät ne asiakkaat, joiden fyysinen, psyykkinen, kognitiivinen tai sosiaalinen toimintakyky on huonontunut merkittävästi ja joilla on pysyvä ympärivuorokautisen palvelujen tarve toimintakyvyn kokonaisarvioon perustuen. Asiakkaalla voi olla myös hoidon ja silmälläpidon tarvetta kaikissa päivittäisissä toiminnoissa lukuisia kertoja vuorokauden aikana. Asumispalveluja voidaan myöntää myös niille asiakkaille, joille tukipalveluista huolimatta ei voida järjestää palvelua riittävällä tavalla. Asumispalvelujen saamiseen vaikuttavat asiakkaan toimintakyvyn lisäksi sosiaalinen verkosto ja omaisten mahdollisuus osallistua asiakkaan hoitoon sekä huolenpitoon, mutta myös saatavilla olevat omarahoitteiset palvelut. Lopullinen päätös tapahtuu kuitenkin aina moniammatillisen kokonaisarvion perusteella. Kansalaisten tasa-arvoisuus, yhdenvertaisuus ja hakijaksi hyväksymisen ajankohta sekä asiakkaan kokonaistilanne vaikuttavat vapautuvien asumispaikkojen saamiseen. (Kuopion kaupunki 2019b, 1–2.)

Asiakkaan voidaan sijoittaa eri hoitoluokkiin, joita ovat palveluasuminen, tehostettu palveluasuminen ja pitkäaikaishoiva. Palveluasumisen lähtökohta on, ettei asuminen ole mahdollista omassa kodissa kattavienkaan avohoidon keinojen ja turvateknologisten ratkaisujen avulla. Asiakkaan toimintakyky voi olla selvästi alentunut tarviten seurantaa, ohjausta ja valvontaa useita kertoja vuorokaudessa. Avuntarve voi olla esimerkiksi ruokailun järjestämisestä, hygienian hoitoa ja lääkehuoltoa. Psyykkisesti sairaalla tai muistisairaalla voi esiintyä hallittavissa olevia käytöshäiriöitä. Pääosin asiakas selviää hoitotoimissa yhden hoitajan avustamana ja asiakas pystyy hälyttämään apua. Yöllä apua asiakkaalle antavat yöpartio tai yksikössä työskentelevä hoitaja. (Kuopion kaupunki 2019b, 3.)

Tehostetussa palveluasumisessa asiakas tarvitsee runsaasti konkreettista apua päivittäisessä toiminnassaan esimerkiksi ruokailussa, hygienian hoidossa ja lääkehuollossa. Avun tarve on ympärivuorokautista ja hoitajan tai teknologian turvinkaan apu ei ole riittävää kevyimmissä asumismuodoissa. Kognitiivisen tuen tarve on myös usein suuri ja asiakkaan toimintakyky voi olla huomattavasti alentunut. Asiakas voi joko liikkua itsenäisesti, apuvälineen tai 1–2 hoitajan avulla tai asiakas hoidetaan jopa vuoteeseen. Ympärivuorokautista valvontaa ja ohjausta tarvitsevat esimerkiksi psyykkisesti sairaat ja muistisairaajat asiakkaat, joilla voi olla joko harhoja, käytöshäiriöitä tai lähtemistaipumusta. (Kuopion kaupunki 2019b, 3.)

Kuopion kaupungin (2019b, 3) pitkäaikaishoiva toteutetaan laitushoitona, jos siihen on lääketieteelliset perusteet, esimerkkinä jatkuva happihoidon tarve tai muu poikkeuksellinen hoito, jota ei ole mahdollista järjestää turvallisesti muualla kuin pitkäaikaisessa laitoshoidossa. Pitkäaikaishoivan yksiköissä asiakkaat tarvitsevat hoitotoimenpiteissä pääosin kahden hoitajan parityöskentelyä ympäri vuorokauden ja asiakas on pääsääntöisesti vuoteeseen hoidettava. (Kuopion kaupunki 2019b, 3.)

3 SAIRAANHOITAJAN PEREHDYTYSMALLIPOHJA INTROSSA

Kuopion kaupungin palvelutasoalueella hoivapalvelut on aloittanut toukokuussa 2019 oman perehdytysmallipohjan rakentamisen perehdytysalustalle ja on koonnut kehittämistyöryhmänä asumispalveluille sairaanhoitajatasoisen mallipohjan (ks. kuva 2). Tästä mallipohjasta voidaan kutsua myös nimitystä perehdytysuunnitelma. Mallipohja sisältää listan niistä tehtävistä ja asioista, joita käydään läpi aikataulutetun prosessin aikana. (Kauppinen - Kymäläinen, 2019.)

(+0 viikkoa) Ennen aloitusta	(+0 viikkoa) Aloituspäivänä	(+1 viikkoa) Ensimmäinen viikko	(+4 viikkoa) Ensimmäinen kuukausi
Valmistele allekirjoitettavat lomakkeet Perehdytysvastaava 1	Työntekijän vastaanotto Perehdytysvastaava 3	Moniammatillinen yhteistyö Perehdytysvastaava 3	Työvuorot ja keskeiset tehtävät Perehdytysvastaava 4
Tunnusten tilaaminen Perehdytysvastaava 1	Organisaation ja yksikön toiminnan esittely Perehdytysvastaava 6	Turvallisuus Perehdytysvastaava 6	Lääkehoito Perehdytysvastaava 3
Lähetä tervetuloa -viesti Perehdytysvastaava	Yksikön tilojen esittely Perehdytysvastaava 2	Tukipalvelut Perehdytysvastaava 3	Laitteet Perehdytysvastaava 6
Kokoa perehdytystiimi Perehdytysvastaava 2	Työsopimukselliset asiat Perehdytysvastaava 5	Kirjaaminen Perehdytysvastaava 5	Kuntouttava hoitotyö Perehdytysvastaava 3
	Henkilökortti ja valokuvaus Perehdytysvastaava	Tietojärjestelmät Perehdytysvastaava 6	Infektioiden torjunta Perehdytysvastaava 2
		Oma esittäytyminen sähköpostitse Perehdytysvastaava	Koulutukset Perehdytysvastaava 4
		Hoitotusluokittelu Perehdytysvastaava 1	Väliarvio Perehdytysvastaava

KUVA 2. Asumispalveluiden sairaanhoitajan mallipohja Introssa (Ahonen 2020).

Kuopion kaupungissa perehdytys tapahtuu Intron käyttöönoton myötä ainoastaan sähköisesti ja vanhoja perehdytyskansioita ei enää käytetä. Perehdytyksessä lähiesimies voi käyttää joko mallipohjaa tai rakentaa mallipohjan avulla sairaanhoitajalle uuden perehdytyspohjan, joka on myös uuden sairaanhoitajan perehdytysuunnitelma. Perehdytysuunnitelmia voi olla samanaikaisesti käynnissä myös useita, esimerkiksi yleisperehdytyksen ja sairaanhoitajan perehdytyksen muodossa. Intron käyttöönotto tapahtuu lisäämällä perehdytettävä henkilö ja valitsemalla hänen profiiliinsa tai työtehtäväänsä sopiva mallipohja Intron valmiista perehdytysmateriaaleista (ks. kuva 3). Tarvittaessa lähiesimies voi poistaa mallipohjasta jo ennestään käytyjä asioita, jos perehtyjä on ollut aiemmin samassa organisaatiossa. (Roitto 2020.)

Eklundin (2018, 20) mukaan suunnitelmallisuus parantaa perehdytyksen tasalaatuisuutta, mutta myös antaa tavoitteet ja punaisen langan, jota seurata. Kun perehdytyksen perusasiat ovat kunnossa, joustavuus yksilöiden mukaan mahdollistetaan. (Eklund 2018, 21.)

Valitse perehdytettävä

Lisää uuden perehdytettävän tiedot alle.

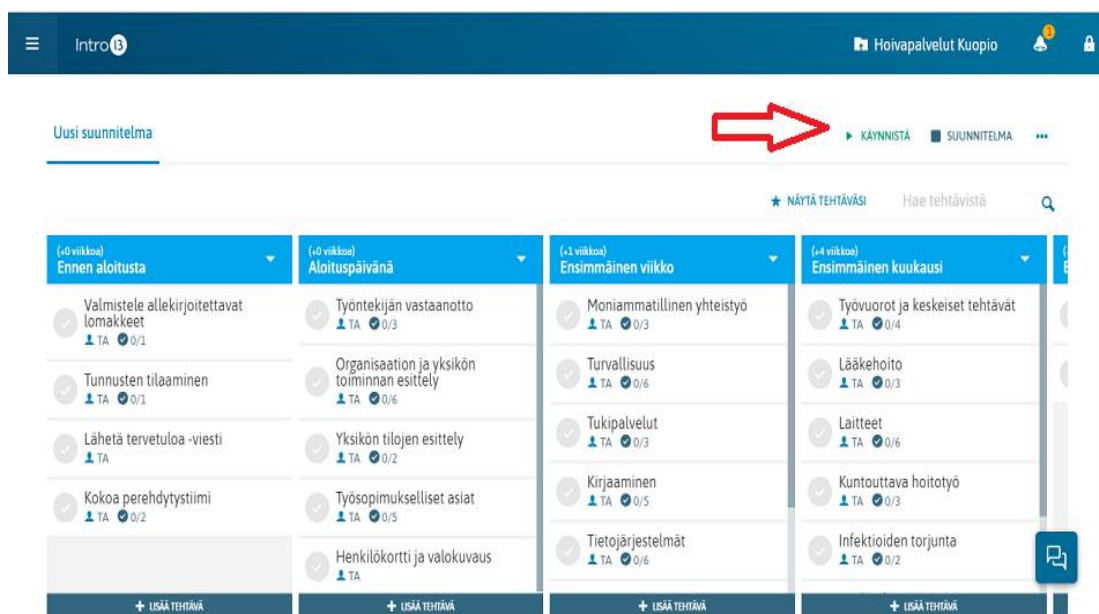
Sähköposti	Puhelinnumero
<input type="text" value="malli.pohja@gmail.com"/>	<input type="text" value="+358441234567"/>
Etunimi	Sukunimi
<input type="text" value="Malli"/>	<input type="text" value="Pohja"/>

< EDELLINENSEURAAVA >

KUVA 3. Perehdytettävän tietojen lisääminen Introssa (Ahonen 2020).

3.1 Perehdytysprosessi vanhuspalveluissa

Roitto (2020) toteaa Intro – koulutuksessa perehdytysprosessin alkavaksi, kun lähiesimiehelle saapuu sähköposti-ilmoitus Kunta HR-järjestelmän kautta rekrytoidusta ja tehtävään valitusta perehdytettävästä sairaanhoitajasta. Samassa sähköpostissa kehoitetaan lähiesimiestä käynnistämään perehdytys (ks. kuva 4). Lähiesimies vastaa sairaanhoitajan perehdyttämisestä Introssa ja nimeää omistajana perehdyttämistiimin jäsenet. Perehdytys tapahtuu tiimeissä, joissa jokaisella tiimijäsenellä on oma vastualueensa. Kun lähiesimies tai osastonhoitaja on määritellyt kullekin perehdytysasialle oman vastuuhenkilön, hänen tulee perehdyttää asia perehdytettävälle. (Roitto 2020.)

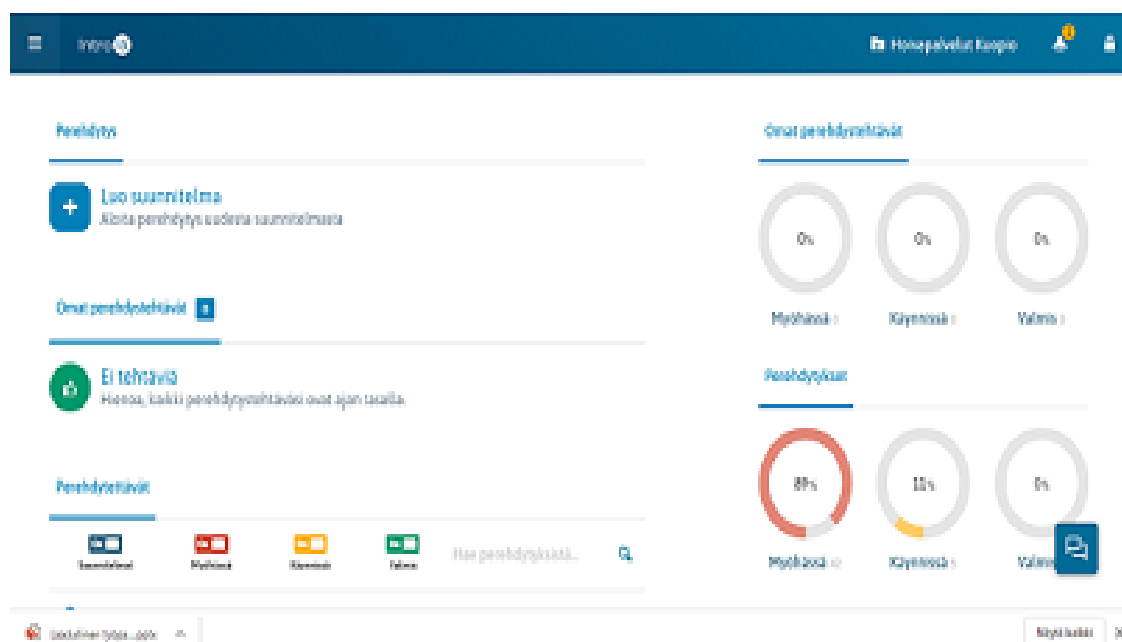


KUVA 4. Sairaanhoitajan perehdytyksen käynnistäminen (Ahonen 2020).

Ennen perehdytyksen alkua lähiesimies lähettää tervetuloviestin uudelle sairaanhoitajalle ja toivottaa viestillään perehdytyksen alkavaksi. Perehdytyksen suunnitelmallisuuteen kuuluu myös, että lähiesimies määrittelee aikataulun kullekin perehdytysasialle. (Roitto 2020.)

Roitto (2020) korostaa koulutuksessa, että perehdytettävä sairaanhoitaja voi kirjautua Introon, sähköiseen perehdytysalustaan millä tahansa omistamallaan sähköpostiosoitteella jo ennen kaupungin organisaation sähköpostin saamista käyttöönsä (Roitto 2020).

Introssa perehdytettävä sairaanhoitaja ja perehdyttäjä käyvät yhdessä läpi perehdytettävät asiat kohta kohdalta päivätasolta viikkotasolle ja aina kuukausitasolle asti. Kun perehdytysasia on käyty läpi, perehtyjä ja perehdytettävä kuittaa asian suoritetuksi. Perehdytyksen sisältöä ja aikataulua voi lähiesimies tai ns. "omistaja" vaihtaa tilanteiden mukaan. Lähiesimies voi seurata perehdytyksen kulkua; omia perehdytystehtäviä tai mitkä perehdytykset ovat myöhässä, käynnissä tai valmiita (ks. kuva 5). (Roitto 2020.)



KUVA 5. Perehdytysuunnitelman eteneminen (Ahonen 2020).

Perehdytys mielletään perinteisesti yksisuuntaisena prosessina, jossa organisaatio määrittelee odotukset, tavoitteet ja ohjeistuksen. Tehokas, tämän päivän työelämään sopiva perehdytys ottaa huomioon uuden työntekijän roolin perehdyttäjänä. Perehdytys on vasta- vuoroista, joka velvoittaa perehtyjää tutustumaan perehdytysmateriaaliin ja perehtyjä kyselee perehdytysmateriaalin pohjalta tulleita kysymyksiä perehdytyksestä vastaavilta työntekijöiltä (niin sanottu flipped learning = käänteisoppiminen). Tällainen kaksisuuntainen prosessi hyödyntää molempia osapuolia mahdollistaen kehittymisen pitkällä tähtäimellä. Jos haluamme hyödyntää uuden työntekijän raikkaan ajattelutavan, täytyy organisaation mahdollistaa, että uusi työntekijä saa äänensä kuuluviin heti perehdytyksen alusta alkaen. (Eklund 2018, 38.)

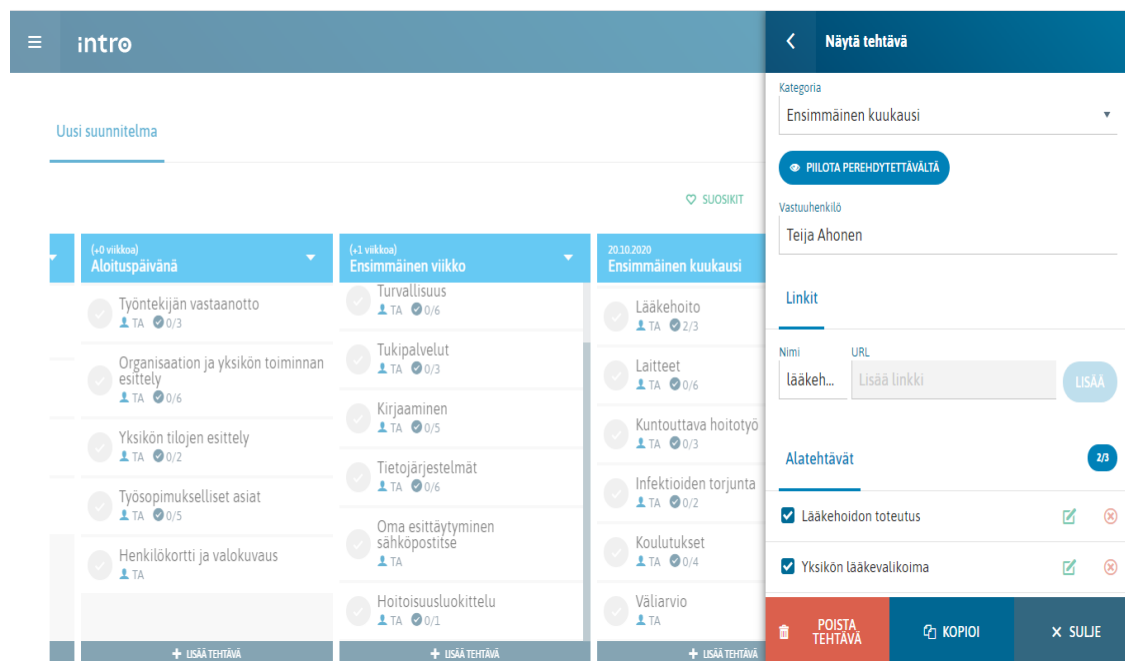
3.2 Lähiesimiehen rooli sairaanhoitajan perehdytyksessä

Lähiesimies on vastuussa perehdytyksestä kokonaisuudessaan mutta käytännössä perehdytystyötä voi tehdä kuka tahansa, jolle tehtävä sovitaan. Perehdyttäjiä ja tässä tapauksessa perehdytystiimissä voi olla useita, jotka voivat vaihdella tilanteen mukaan. Lähiesimiehelle kuuluu myös antaa selvä vastuunjako ja varmistaa resurssien saatavuus etukäteen, jotta jokainen perehdyttäjä voi valmistautua tehtäväänsä. Perehdytyksen osa-alueiden jakaminen eri henkilöille hyödyttää sekä lähiesimiestä että organisaation muita jäseniä. Tällöin lähiesimiehen kuorma pienenee ja hän voi keskittyä hänelle olennaisten tehtävien edistämiseen ja kokonaisuuden hallintaan. (Eklund 2018, 158.)

3.3 Perehdytysvastaavan ja perehdyttäjän eli mentorin rooli uuden sairaanhoitajan perehdytyksessä

Perehdyttäjäksi kutsutaan henkilöä, joka vastaa tietyn tehtävän tai asiakokonaisuuden opastamisesta uudelle työntekijälle (ks. kuva 6) (Eklund 2018, 140).

Perehdytyksessä mentori on yleensä toinen työntekijä saman organisaation sisältä, joka pystyy opastamaan perehdytettävää käytännön asioissa. Mentorin tehtävä on jakaa omien kokemustensa kautta keräämänsä tietoa, joka mahdollistaa muuan muassa hiljaisen tiedon siirtymisen organisaation sisällä. (Eklund 2018, 183.) Eklundin (2018) mukaan hiljaisella tiedolla tarkoitetaan tietoa, jota ei suoraan osata sanoittaa eikä siitä olla välttämättä edes tietoisia (Eklund 2018, 154). Mentorin ei tarvitse välttämättä olla erityisen kokenut työntekijä organisaatiossa, vaan hän voi olla esimerkiksi vuosi sitten taloon tullut työntekijä, jolla on muistissa perehdytysjakson haasteet samaistuen perehdytettävän tilanteeseen. (Eklund 2018, 183–184)



KUVA 6. Perehdytysvastavan tehtävät (Ahonen 2020).

4 MALLIPOHJAN SISÄLTÖ INTROSSA

Valmiin mallipohjan tarkoituksena on tuoda ne perehdytettävät asiasisällöt esille, jotka tulee käydä läpi aikataulutetun prosessin aikana ensimmäisestä työpäivästä alkaen kuukausitasoille asti aina perehdytyksen loppuun saakka. Perehdytyksestä vastuussa oleva lähiesimies voi käyttää mallipohjaa muokaten asiasisältöjä tilanteen mukaan. Pääotsikoiden alla voi olla useampikin alaotsikko ja asiasisältöihin liittyvää lisäinformaatiota saadaan verkkosivuilta URL (= Uniform Resource Locator) -osoitteessa. (Roitto 2020.)

Kauppinen – Kymäläinen (2019) arvioi, että mallipohjan kohderyhmä on Kuopion kaupungin vanhuspalveluihin tulevat uudet työntekijät sekä opiskelijat. Välillisenä kohderyhmänä on kaupungin henkilökunta ja kuntalaiset. (Kauppinen - Kymäläinen 2019.)

4.1 Muistilista Introssa lähiesimiehelle ja delegoidulle tiimille sairaanhoitajan perehdytyksen alussa

Perehdytyksen voi suunnitella etukäteen erillisten muistilistojen avulla. Perehdyttämisen muisti- ja tarkistuslistat helpottavat lähiesimiehen ja perehdytystiimin työtä, mutta myös helpottavat uuden työntekijän perehtymistä auttaen kokonaiskuvan muodostamisessa. Listojen avulla tulee tarkistettua tarpeelliset perehdytettävät asiat. (Frisk 2010, 13.) Tästä näkökulmasta katsoen kehittämistyöryhmän tavoitteena oli tuoda asiasisältöä muistilistan muodossa sairaanhoitajan mallipohjaan Introssa.

Muistilista lähiesimiehelle:

- Tervetuloviesti ja perehdytysuunnitelma perehdytettävälle.
- Perehdytystiimin kokoaminen.
- Perehtyjän allekirjoitettavat lomakkeet.
- Verkkotunnukset. Pegasos -tunnukset tulevat automaattisesti Kunta HR:n kautta.
- Salassapito- ja vaitiolovelvollisuussäädökset. Terveystieteiden ammattihenkilö ei voi luvatta ilmaista sivulliselle yksityisen tai perheen salaista tietoa, josta hän on saanut tiedon asemassaan tai tehtävänsä perusteella (Valvira 2018).
- Henkilöstön esittely: työtoverit (roolit, vastuut), perehdyttäjät, muu henkilöstö.
- Toimintayksikön esittely: yksikön tehtävät ja roolit, asukkaat, yksikön työjärjestys.
- Työntekijän henkilöstökortin hankinta: Kaupungin työntekijöillä tulee turvallisuussyistä olla näkyvillä kuvallinen henkilökortti. Henkilöstökortin etuna ovat muun muassa alennukset useista yrityksistä ja palveluista Kuopiossa. Henkilöstökortin saamiseksi työntekijä toimittaa joko aiemmin otetun valokuvan tai menee valokuvattavaksi Asu Centeriin Kuopiossa. Lähiesimies tilaa kortin.
- Työntekijän pysäköintikäytännöt: parkkimaksut, -luvat ja -paikat.
- Tupakointi: savuton työpaikka, tupakointi omalla ajalla.

- Avaimet/kulunvalvonta: avaimet/kulkuoikeudet kiinteistöjenavainvastaavilta/vahtimestareilta.
- Työvälineet: suojavaatetus, koneet ja laitteet toimipisteessä.
- Työ-/virkaehtosopimus: palvelusuhdeasiat.
Esimies selvittää sairaanhoitajalle työajan seurantatavan, työaika ja työvuorolistat, yli- ja lisätyöasiat, liukuvan työajan, lepotaumat sekä työsuhteen keston.
- Työterveyshuolto: Henkilökunnan terveydenhuollosta vastaa Järvisseudun työterveys Oy. Jokaiselle uudelle työntekijälle tehdään työhöntulotarkastus. Sen jälkeen tehdään määraikaistarkastukset 3–5 vuoden välein. Vastaanotto työterveyslääkärille on ilmainen, päivystysaikana vastaanotosta peritään terveyskeskusmaksu.
- Sairauspoissaolokäytännöt: sairaanhoitajan tulee ilmoittaa henkilökohtaisesti tai puhelimitse, ei tekstiviestin tai sähköpostin välityksellä lähiesimiehelle sairastumisestaan. Sairauspoissaolopäiviltä tulee tehdä ilmoitus ESS-sovellukseen.
- Toiminta työtapaturman sattuessa: toimintavan esittely työtapaturman/työmatkatapaturman sattuessa.
- Lomat ja muut poissaolot: lähiesimies käy läpi lomien määräytymisen, lomakäytänteet ja vuorotteluvapaan. Lomapäivien ja poissaolojen ajalta tulee tehdä hakemus ESS-sovellukseen.

(Sairaanhoitajan perehdytyksen kehittämisryhmä 2019.)

Muistilista lähiesimiehelle tai perehdytystiimin jäsenille

- Kiinteistön esittely: Perehdyttävälle sairaanhoitajalle esitellään osaston toimitilojen ohella kokouksetilat, tauko- ja sosiaalityilat, roskien ja jätehuoltoon liittyvät tilat yksikössä sekä toimintaan liittyvät muut tilat rakennuksessa.
- KUHA, Kuopion kaupungin yhteinen tiedotuskanava työntekijöille ja KUHAN-sovellukset.
- Päätelaitteet, puhelimen ja työvälineiden peruskäyttöopastus:
 - tietokone: verkkolevyasemat, tiedon tallennuspaikat.
 - älypuhelin: tietoa puhelimen käytöstä työajalla/säilytyksestä.
- Sähköpostin käyttö: Perehdyttäjä opastaa sairaanhoitajaa kalenterivarauksien ja kokoushuonevarauksien tekemisessä, sähköisen allekirjoituksen tekemisessä, kalenteriryhmien ja postituslistojen luonnissa, automaattinen vastausviestin luomisessa sekä Teams- ja Lync-pikaviestien käytöstä. Lisäksi perehdyttäjä tarvittaessa opastaa turva-postin eli luottamuksellinen viestinnän käytössä.

(Sairaanhoitajan perehdytyksen kehittämisryhmä 2019.)

4.2 Muistilista Introssa lähiesimiehelle ja perehdytystiimille sairaanhoitajan perehdytyksen ensimmäisenä viikkona kuukausitasoille asti.

Muistilista lähiesimiehelle:

- Lääkehoidon tenttien aikataulu. LOVE- LOP- iv.- laskut, verensiirto, rokote, GER 1 ja 2, kipu 1 ja 2, PKV- teoria, ABO (KYS MOODLE- verkkoalusta, lääkehoidon oppimisalusta ja tentit).
- Osti – tunnukset (Lääketilaus KYS:n apteekki, yksikköön tilattavat lääkkeet).
- Lääkelupien suoritusprosessi.
- Tartuntalain edellyttämä rokotesuoja.
- Alue- Pegasokseen (= potilastietojärjestelmä) asiakastietojen kirjaaminen.
- Verinäytteen osaamisen varmistaminen.

Toiminnan esittely: toimipisteen pelisäännöt, toimintatavat/ palvelun vastuualueet.

- Häiriötilanteet/poikkeusolot: Lähiesimies kertoo yksikön pelastussuunnitelman, poistumisreitit, kokoontumispaikat, pelastusvälineet ja näyttää mistä löytyvät ensiaputarvikkeet.
 - Työturvallisuusriskit: työympäristön vaaratekijät, asiakastilanteet, terveys, laiteturvallisuus, poikkeustilanteissa tietoturvapoikkeustilanteet.
- Työ-/virkaehtosopimus: palvelusuhdeasiat.
- Kokouskäytännöt ja viestintä: lähiesimies kertoo tiimipalaveri- sekä kehitys- ja osaamiskeskustelukäytännöistä työyksikössä ja varaa sairaanhoitajalle keskusteluajan koeajan loppupuolelle. Keskustelussa luodaan raamit/tavoitteet tulevalle työskentelylle sekä sovitetaan mahdolliset lisäperehdytyksen tarpeet. Lähiesimies kertoo myös sairaanhoitajalle tiedotuskäytännöistä yksikössä, ilmoitustauluista, sisäisistä tiedotuskanavista, mahdollisesta henkilöstölehddestä, toimialan omista julkaisuista ja kalenterikäytännöistä.
 - Tietosuoja ja tietoturvakoulutus: sairaanhoitajan on suoritettava kaikkien uusien työntekijöiden tapaan Navisec -koulutus verkkoympäristössä ensimmäisen kerran tietokoneelle kirjautumisen yhteydessä. Koulutus tulee uusia vuosittain, mielellään ennen lähiesimiehen kanssa käytävää kehityskeskustelua.

- Palkanmaksu, Kuhan sovellukset ESS (poissaolot, koulutushakemukset) ja Populus (matkalaskuohjelma).

- Verokortti Monetra Oy:lle.
- Työsuoja.

- Kurinpidolliset toimenpiteet kuten päihteet, lääkkeiden väärinkäyttö, varkaus, epäasiallinen käytös.

(Sairaanhoitajan perehdytyksen kehittämisryhmä 2019.)

Muistilista perehdytystiimin jäsenille:

- Alue- Pegasoksen kirjaukset (= potilastietojärjestelmä), hoitosuunnitelman tekeminen, päivittäminen.
- Asukashälytysjärjestelmä.
- Asukkaiden omaisten huomioiminen.
- Sidosryhmien kanssa toimiminen.
- Verinäytteen osaamisen varmistaminen.
- Työvuorosuunnitteluohjelma WEB Titanian käytön opastaminen.
- Lääketilauksen tekemisen opastaminen
- SBM- pitkäaikais- ja lyhytaikaisasukkaiden paikkatilanne, tilastointi
- Elvytys. Toiminta elvytystilanteissa
- Yksikössä olevat terveydenhuollon laitteet esimerkkinä verenpainemittarit, verensokerimittarit, happisaturaatio, lisähappi, kuumemittari, korvalamppu.
- Toiminta anafylaktisessa shokkitilanteessa.
- Lääkehoidon toteutus: lääkehoitosuunnitelma, yksikön lääkevalikoima, annosjakelu-lääkkeet, lääkejako dosettiin, rokotus.
- Asukkaiden hoidon prosessi.
- Päivä-, ilta, yövuorojen tehtävät.
- Hygieniaoasaaminen; infektiot, aseptiikka, maski, asianmukainen pukeutuminen, lävistykset, tatuoinnit, hajusteet.
- Saattohoitoasukkaan hoito.
- Työntekijän velvollisuudet.
 - opetusvelvollisuus.
 - oman työn kehittäminen.
 - perehdytysvelvollisuus.
 - palveluhenkisyys.
- saattohoitoasukkaan hoito
- Kunta HR:n järjestämät koulutukset.
- ESS-perustietojen kirjaaminen.
 - Kotiosoite tulee olla työnantajan tiedossa.
 - Työsähköpostiosoite (Kunta HR:ään rekisteröityminen).
 - Puhelinnumero henkilöstöetujen saamiseksi, mm. ePassi.
- Palo- ja pelastussuunnitelma, tulipalo, sähkökatko, vesivaurio, vaara- ja uhkatilanteet.
- Ergonomia.
- Ammattijärjestöt.
- Varahenkilöstö.
- Taloudellisuus.

(Sairaanhoitajan perehdytyksen kehittämisryhmä 2019.)

5 INTRON KÄYTTÖÖNOTON AIKATAULU JA KEHITTÄMISRYHMÄTAPAAMISET

Sairaanhoitajan mallipohjan kehittämisryhmä kokoontui Teams-kokouksissa ja mallipohjan sisältöä luotiin työryhmänä touko-lokakuussa 2019 (TAULUKKO 1). Perehdyttämislustan valmistelu hoivapalveluiden toimintaan tapahtui tasoilla lääkärit, palveluesimiehet, sairaanhoitajat ja lähihoitajat. Sähköistä sairaanhoitajan perehdytysmateriaalin mallipohjaa viimeisteltiin Introon syksyllä 2019 ja Intro-perehdytysalusta testipilotoitiin uusille työntekijöille Kuopiossa, josta saatiin suullinen palaute. Intro 13 -perehdytysalustan kehittämistä tapahtui palautteen pohjalta testipilotoinnin jälkeen kaikille tasoille. Strukturoitu sairaanhoitajan mallipohjan esitestauslomake (Liite 1.) testattiin Nilsiässä asumispalveluyksiköissä kolmelle jo aikaisemmin kaupungin organisaatiossa työskennelleelle, uusiin työyksiköihin perehdytettävälle sairaanhoitajalle, jolla perehdytysmallipohjan onnistuminen ja sisällön kattavuus varmistettiin (Likitalo & Mäkelä 2012). Strukturoidun lomakkeen haastattelu toteutettiin perehdytettävälle sairaanhoitajalle syyskuussa 2020, jolloin aikataulutettu perehdytys uusiin yksikköihin oli saatu päätökseen. Intro-perehdytysalustan koulutuksia järjestetään säännöllisin väliajoin Kunta HR:n järjestämissä Teams-koulutuksissa vuoden 2020 alkaen. (Kunta HR -kurssilista 2021)

TAULUKKO 1. Perehdytyskehittämisryhmä (Sairaanhoitajan perehdytyksen kehittämisryhmä 2019).

Toiminta	Aikataulu
Perehdytyskehittämisryhmän 1. tapaaminen	21.5.2019
Alustan luominen/Hoivapalvelut	toukokuu 2019
Sisällön luominen tasoille Introon	touko-elokuu 2019
Perehdytyskehittämisryhmän 2. tapaaminen	elokuu 2019
Testipilotointi uusille työntekijöille	syyskuu 2019
Palautteen keruu testauksesta	lokakuu 2019
Intro-alustan kehittäminen pilotoinnin perusteella	lokakuu 2019
Perehdytyskehittämisryhmän 3. tapaaminen	lokakuu 2019
Intro-alusta valmis hoivapalveluiden käyttöön	marraskuu 2019- toukokuu 2020

6 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on laatia sairaanhoitajan sähköisen perehdytysmateriaalin mallipohja Kuopion kaupungin asumispalveluyksiköille Intro-perehdytysalustalle. Perehdytyskansioiden ovat olleet asumispalveluissa tähän saakka yksikkökohtaisia ja sairaanhoitajan perehdytysprosessit ovat olleet monikirjavia. Kun perehdytysprosessista jää sähköinen jälki, voidaan todentaa, että työntekijä on asianmukaisesti perehdytetty. On huomattava, että perehdytysmateriaalin laadulla ja muodolla on merkitystä. Sähköisessä muodossa olevaa materiaalia voidaan hyödyntää monipuolisemmin, sillä perehtyjä voi tarvittaessa palata uudelleen jäsenneltyyn tietoon ja näin ollen täydentää osaamistaan.

Intro-perehdyttämisalustalle rakennetun sairaanhoitajan mallipohjan tavoitteena on varmistaa kaikille sairaanhoitajille tasapuolinen perehdytys. Edelleen sairaanhoitajan perehdytysmateriaali tulee saattaa sairaanhoitajan ohjausta ja perehdytystä tukeväksi siten, että materiaali on nopeasti saatavilla sähköisessä muodossa jokaiselle osapuolelle. Lisäksi tavoitteena on osaltaan myös vanhuspalveluiden perehdyttämisen laadun parantaminen, ikääntyneiden palveluiden ohjauksen ja neuvonnan kehittäminen sekä moniammatillisen yhteistyön korostaminen ikääntyneiden hoitotyössä. Ajantasainen ja selkeä perehdytys niin ikään kehittää sairaanhoitajan osaamista ja on omalta osaltaan lisäämässä hoivakotien asukkaiden hyvinvointia.

7 KEHITTÄMISTYÖ OPINNÄYTETYÖNÄ

”Hoitotyö ei voi kehittyä, ellei sen toimintatapoja tutkita ja kehitetä”. (Eriksson ym. 2018)

Tämä opinnäytetyö on toteutettu kehittämis- eli toiminnallisena opinnäytetyönä. Opinnäytetyö on toteutettu konstruktivisen mallin mukaisesti, jossa korostuu yhteisöllinen ja osallistuva näkökulma sekä (sosio-) pedagoginen ote. Käytännössä tämä on tarkoittanut pysähtymistä, arviointia ja eteenpäin suuntautumista ja vuorovaikutteista keskustelua. (Salonen, 2013, 16.) Opinnäytetyön tavoitteena on ollut toteuttaa tätä mallia ja vuorovaikutteisesti tuoda asiasisällöt yhteen. Toiminnallinen opinnäytetyö on ainutkertainen ja tehdään yleensä yhteistyössä työelämän kanssa perustuen työelämälähtöiseen toimeksiantoon. Siinä tuotetaan tuloksia sekä kehittämisehdotuksia toimeksiantajalle. (Tuomi & Latvala 2015.)

Kuopion kaupungin palvelutasoalueella hoivapalvelut on aloittanut toukokuussa 2019 oman perehdytyspohjan rakentamisen ja tämän opinnäytetyön tuotoksena on ollut kehittämisryhmän tukema sairaanhoitajatasoinen mallipohja perehdytysalustalle. Mallipohja sisältää listan niistä tehtävistä ja asioista, jotka tulee käydä läpi aikataulutetun prosessin aikana (Kauppinen – Kymäläinen 2019).

7.1 Kehittämistyön työvaiheet ja sisällöt konstruktivisessa mallissa

Kehittämistyön ensimmäinen vaihe on aloitusvaihe, joka on kehityshankkeen liikkeelle paneva voima. Aloitusvaihe sisältää kehittämistarpeen, alustavan kehittämistehtävän, toimintaympäristön sekä toimijat. (Salonen 2013, 17.) Kirjallinen kehittämissuunnitelma eli tutkimussuunnitelma kirjoitetaan aloitusvaiheen jälkeen tulevassa suunnitteluvaiheessa, josta tulee tulla ilmi tavoitteet, tausta, työvaiheet, toimijat, aineistot, tiedonhankinta- sekä dokumentointimenetelmät. Suunnitteluvaiheen jälkeen opinnäytetyöntekijä siirtyy ”kentälle” eli siihen paikkaan, jossa ensisijainen toiminta tapahtuu. Tätä vaihetta kutsutaan esivaiheeksi, jossa organisoidaan yhdessä tulevaa työskentelyä. (Salonen 2013, 17.)

Suunnitteluvaiheen jälkeen toiseksi tärkein vaihe on työstövaihe, sillä se on vaativa, jopa raskaskin työskentelystä vastaaville henkilöille. Työstövaihe on ammatillisen oppimisen kannalta olennainen vaihe, jolloin työstämisessä käynnistyvät useat ammatilliset kvalifikaatiot: suunnitelmallisuus, vastuuntuntoisuus, autonomisuus, interaktiivisuus, ennalta-arvaamattomuuden sieto, sitkeys ja itsensä kehittäminen. (Salonen 2013, 18.) Työstövaihetta seuraa tarkistusvaihe eli arviointi. Tarkistusvaiheessa kehittäjät arvioivat syntynyttä tuotosta ja palaavat joko mahdollisesti takaisin työstövaiheeseen tai siirtyvät suoraan viimeistelyvaiheeseen. Viimeistelyvaihe on myös vaativa vaihe, johon on syytä varata tovi. Viimeistelyvaiheessa loppuunsaatetaan sekä tuotos että kehittämissankeraportti, muodostaen yhdessä toiminnallisen opinnäytetyön. Tuotoksen esittäminen tapahtuu viimeistelyvai-

heessa, jolloin opiskelija esittää tuotoksen käyttäjille, asiakkaille, työntekijöille tai ulkopuolisille henkilöille. (Salonen 2013, 18.)

Kehittämishankkeen tuloksena syntyy yleensä jokin käytännönläheinen tuote, joita ovat mm. malli, kuvaus, opas, kirja, esite, toimintapäivä tai kansio. Toiminnallinen opinnäytetyö eroaa tutkimuksellisesta opinnäytetyöstä siten, että sen tavoitteena on tuottaa tutkimuksen tekemisen säännöin uutta tietoa tilaajalle, organisaatiolle ja myös tekijälle itselleen. (Salonen 2013, 18.) Tämän kehittämishankkeen tuotos - sairaanhoitajan mallipohja, on käytössä Kuopion kaupungin KUHA- sovelluksen Intro- perehdytysalustalla.

7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyys on kaiken tieteellisen toiminnan ydin ja se luokitellaan normatiiviseksi etiikaksi. Se pyrkii vastaamaan kysymykseen mitkä ovat oikeat säännöt, joita tutkimuksessa tulee noudattaa. (Kankkunen ja Vehviläinen - Julkunen 2018, 211.) Tätä kehittämistyötä ovat koskeneet myös yllä mainitut eettiset ohjeet. Hyvän pohdintaperustan saa Pietarisen (2002) esittämän kahdeksan eettisen listan avulla, joita ovat ensimmäisenä älyllisen kiinnostuksen vaatimus, toisena tunnollisuuden vaatimus, kolmantena rehellisen vaatimus, neljäntenä vaaran eliminoiminen, viidentenä ihmisarvon kunnioittaminen, kuudentena sosiaalisen vastuun vaatimus, seitsemäntenä ammatinharjoittamisen edistäminen sekä kahdeksantena kollegiaallinen arvostus. (Kankkunen ja Vehviläinen - Julkunen 2018, 211–212.) Viime aikoina on myös korostettu, että jo tutkimusaiheen valinta on tutkijan tekemä eettinen ratkaisu ja mikä on aiheen merkitys yhteiskunnallisesti. Kankkunen ja Vehviläinen – Julkunen (2018, 218) mielestä tutkimussuunnitelmassa tutkijan tulee myös arvioida, millä tavalla tuotettu tieto voidaan hyödyntää hoitotyön laadun kehittämisessä. (Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2018, 218.)

Tietotekniikan kehittymisen myötä on kasvanut myös mahdollisuus plagiointiin eli toisen henkilön tuottaman tiedon käyttämiseen omissa nimissään. (Kankkunen ja Vehviläinen - Julkunen 2018, 173) Opinnäytetyössä ei ole syyllistytty plagiointiin. Opinnäytetyöhön toki haettiin oppia myös toisista samankaltaisista ammattikorkeakouluissa tehdyistä töistä ja samalla opittiin, miten toiminnallisen opinnäytetyön sisältö, tyyli ja kieli rakentui. Opinnäytetyössä pyrittiin valitsemaan lähteiksi alle 10-vuotta vanhoja lähteitä. Lähteiden hakemiseen käytettiin Savonia-ammattikorkeakoulun kirjaston palveluita ja tiedonhaussa käytettiin tietokantoina Cinahl Complete-, Finna-, Medic- ja Google Scholar-hakuohjelmia. Hakusanoina käytettiin mm. sairaanhoitajan perehdyttäminen, työntekijän perehdyttäminen, sähköinen perehdytysmateriaali, nurse introduction, employee introduction, digital introduction material.

Opinnäytetyön tuotoksen yleisen pohjan laatimisessa oli mukana kokeneita sairaanhoitajia kaupungin vanhuspalveluiden organisaatioista ja tämän opinnäytetyön kirjoittaja työskente-

li osana tätä työryhmää. Tuotokseen saatiin yhdessä paljon tärkeää tietoa. Yhteisenä työryhmätuotoksena tehtyä perehdytysmallipohjaa testattiin Kuopion kaupungissa suullisella kyselyllä myöhään syksyllä 2019 sekä myöhemmin kesällä 2020 tämän opinnäytetyön kirjoittajan työpaikalla vanhuspalveluissa kolmen sairaanhoitajan toimesta, jotka samalla tustustuivat Intro-alustaan. Palautetta ja keskustelua varten laadittiin kriteerien mukainen paperilomake. Palautteesta tuli ilmi, että tarvittavat asiat perehdytyksen läpiviemiseksi käytiin kokonaisvaltaisesti sairaanhoitajan mallipohjassa.

Tarvittavat tutkimusluvut haettiin Kuopion kaupungilta opinnäytetyönohjeistuksen mukaan ja opinnäytetyö on valmistuttuaan nähtävissä kaupungin asumispalveluiden Teams- tiedostoissa. Opinnäytetyön tuotoksena syntynyt sairaanhoitajan mallipohja on käytettävissä KUHA- sovelluksessa Intro- perehdyttämisalustalla. Opinnäytetyön esittäminen tilaajalle on tapahtunut keväällä 2021 asumisen esimiesten Teams-kokouksessa.

7.3 Opinnäytetyöprosessi

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on, että opiskelija kykenee kehittämään tutkinnon suorittamisen jälkeenkin ajatteluaan ja professionaalista osaamista niin että voi työskennellä samantlaisissa hankkeissa myös työelämässä. Salosen (2013, 5) mukaan kyseessä on ns. toimintaoppinen, joka on nykyisen työelämän olennainen ammatillinen kvalifikaatio. (Salonen 2013, 5.) Toiminnallisessa opinnäytetyössä tekijät etenevät eri toiminnan ja kehittämisen vaiheet kohti tuotosta tiiviissä kanssakäymisessä niin, että tekijät keskusteleval, arvioivat, jakavat vertaistukea sekä antavat ja vastaanottavat palautetta. Opinnäytetyön tekijöillä on myös valmiuksia toiminnan uudelleen suuntaamiseen, sillä tämä kaikki voi syntyä vain ihmisten välisessä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toiminnan keskellä. (Salonen 2013, 6.)

Opinnäytetyön suunnittelu alkoi keväällä 2019, jolloin opinnäytetyön kirjoittaja kysyi työsäään hoivakodissa, millaista opinnäytetyötä työyhteisö toivoi ja tarvitsisi. Opinnäytetyöaiheeksi valikoitui perehdyttäminen ja perehdytyskansion uudistaminen. Aiheen valintaan vaikutti lisäksi aiheen ajankohtaisuus, kun vanhuspalvelut ovat yhä voimakkaan keskustelun aihe koko Suomessa vanhuspalveluiden laiminlyöntien vuoksi (Hjelt 2019). Kun idea ilmaistiin kaupungin vanhuspalveluiden asumisen alue-esimiehelle, digitaalinen perehdytysalusta tuli esille ja idealamppu syttyi; ”miksi uudistaa paperiversiota, kun sen voisi tehdä nykyaikaisemminkin”. Samoihin aikoihin Kuopion kaupungilla oli projekti, jossa työstiittiin uutta toimintamallia, jossa kaikki perehdytykset kaupungissa tapahtuisi digitaalisesti Intro-perehdytysalustalla. Sähköistä perehdytystä oli kokeiltu vanhuspalveluissa kotihoidon puolella Intro-perehdytysalustalla ja se oli koettu mielekkääksi. Aika oli otollinen tämältyyppi-selle tuotokselle ja niin syntyi idea vanhuspalveluissa työskentelevän sairaanhoitajan perehdytyksen mallipohjasta. Samalla kirjoittaja otettiin jäseneksi kehittämisryhmään, jossa uusi sairaanhoitajan mallipohja rakennettiin Intro-alustalle Kuopion kaupungin vanhuspal-

veluihin. Kehittämisryhmän tuotoksen suunnittelussa oli tavoite toteuttaa selkeä asumispalveluissa työskentelevän sairaanhoitajan perehdytyksen mallipohja Introon, jota uudet sairaanhoitajat ja organisaation perehdytyksen vastaavat voisivat käyttää perehdytykseen työyhteisössä. Paperiset perehdytyskansiot väistyivät ja muuttuivat digitaaliseen muotoon. Samalla pyrittiin tärkeään muutokseen, jota nykyaikana on syytä tehdä työelämässä. Toiminnallisessa tutkimuksessa reliabiliteetti toteutuu, kun pyritään muutokseen, ei tulosten pysyvyyteen (Korhonen 2019).

Opinnäytetyöprosessi käynnistyi kirjallisuushaulla, jota harjoiteltiin Savonia-ammattikorkeakoulun tutkin-, kehittä- ja oivallan-kurssin myötä. Teoriaosuuteen oli helppo löytää lähdemateriaali, vaikkakin kansainvälisten lähteiden hakeminen oli haastavampaa. Suurena apuna näihin toimi ammattikorkeakoulun kirjaston informaatikko. Samaan aikaan prosessi eteni sairaanhoitajakehittämisryhmän yhteisillä suunnittelukokouksilla Kuopion kaupungin organisaatiossa. Kirjoittaja oli mukana kehittämisryhmän kokouksissa, jossa sairaanhoitajan perehdytyksen muistilistaa käytiin läpi kohta kohdalta. Punaisena lankana oli ajatus, että tuotoksessa tulisi olla ne läpikäytävät asiat perehdytettävälle, jotka tuleva uusi sairaanhoitaja tarvitsee työssään asumispalveluyksiköissä.

Aihekuvaus on tehty keväällä 2019 ja pitkin kesää – syksyä tutkimussuunnitelmaa on laadittu yhdessä kaupungin organisaation kanssa, jolloin suunnittelu ja toteutus eteni limittäin. Toiminnallisen opinnäytetyön yksi keskeisimmistä haasteista on saada teoriaosuus ja tuotos tasapainoon. Tässä kirjoittaja on mielestään onnistunut. Tuotos on nähtävissä Kuopion kaupungin KUHA- sovelluksen Intro- perehdytysalustalla. Työstövaiheen seurasi tarkistusvaihe ja viimeistelyvaihe, jossa lopullista työtä korjattiin ja hiottiin. Viimeistelyvaiheen jälkeen oli vuorossa valmiin opinnäytetyön arvioiminen, esittäminen ja julkaiseminen. Tämän opinnäytetyön esittäminen on tapahtunut Kuopion kaupungin asumisen esimiesten Teams-palaverissa keväällä 2021.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

”Hoitotyö ei voi kehittyä, ellei sen toimintatapoja tutkita tai kehitetä” (Eriksson ym. 2018, 44).

Kuopion kaupungin hoivapalvelut aloitti palvelutasoalueellaan toukokuussa 2019 oman perehdytyspohjan rakentamisen Intro-perehdytysalustalle. Kehittämisryhmä tuotti sisältöä, joka laati sairaanhoitajatasoisen mallipohjan perehdytysalustalle. (Kauppinen - Kymäläinen, 25.5. 2019.) Mallipohja sisälsi listan niistä sairaanhoitajan tehtävistä ja asioista, jotka käydään läpi aikataulutetun prosessin aikana.

Kuopion kaupungilla on vanhuspalveluissa Ikäystävällinen Kuopio -ikäntymispoliittinen ohjelma vuosille 2009–2030, jossa korostetaan kaupungin kaikkien toimijoiden tärkeyttä ikäystävällisen kaupungin rakentamisessa (Kuopion kaupunki 2014, 4). ”Ikäystävällinen Kuopio -ohjelmassa keskeisenä teemana on asiakaslähtöisyys, terveyden edistäminen ja moniammatillinen työ sekä osaamisen johtaminen” (Kuopion Kaupunki 2014, 4). Tämä opinnäytetyö tukee kehittämisohjelmaa, jossa terveydenhuollon henkilöstöltä vaaditaan ammattiosaamista ja jolla varmistetaan asumispalvelun piiriin otetuille henkilöille laadukasta hoitoa ja huolenpitoa. Keskeistä on käyttää myös tuotettua tutkimustietoa ihmisten hoitamisessa ja terveyden edistämisessä sekä terveystalouden muotoilussa, jossa vanhuspalvelut ovat olleet. (Kankkunen ja Vehviläinen - Julkunen 2018, 229)

Tämän opinnäytetyön idea ja aiheen valinta lähtivät liikkeelle dilemmasta, että miksi uudistaisimme vanhaa paperista sairaanhoitajan perehdytysmateriaalia, kun sen voisi tehdä nykyaikaisesti ja kustannustehokkaasti? Suomen Akatemia on kuvannut terveydenhuoltotutkimukselle kehittämis ehdotuksia, koska kasvavat kustannukset lisääntyneen palvelutarpeen seurauksena on kriisiytymässä sekä Suomessa että kansainvälisesti. (Kankkunen ja Vehviläinen - Julkunen 2018, 233.) Vanhuspalveluissa ja työelämässä joudutaan siis tekemään ajanmukaisia muutoksia, ja perehdytyksen laatua kehittämällä saadaan lisää kustannustehokkuutta.

Aiheen valintaan vaikutti lisäksi ajankohtaisuus, kun vanhuspalvelut ovat olleet voimakkaan keskustelun aihe koko Suomessa vanhuspalveluiden laiminlyöntien vuoksi (Hjelt 2019). Koko huotsikoiden ja keskustelun seurauksena vanhuspalveluita ryhdyttiin uudistamaan ja muun muassa laki henkilöstömitoituksesta tuli voimaan 1.8.2020, joka on osa laajempaa vanhuspalvelujen uudistamisen kokonaisuutta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019).

Työelämälähtöiset toiminnalliset opinnäytetyöt ovat yleisempiä opinnäytetöitä. Työelämässä joudutaan tekemään muutoksia ja nykyaikaistamaan prosesseja. Usein niihin tulevat aiheet kumpuavat työelämässä havaittuihin ongelmiin, puutteisiin ja kehittämiskohteisiin. Tämän kehittämistyön aihe syntyi Kuopion kaupungin tarpeesta muuttaa ja päivittää pe-

rehdytysmateriaali toiseen, nykyaikaisempaan muotoon. Edellä mainitulla tavalla voidaan tutkia hoitotyön prosesseja, organisointia ja hoitajan roolia sillä hoitotyö ei voi kehittyä, ellei sen toimintatapoja muuteta, tutkita ja kehitetä (Eriksson ym. 2018, 44).

9 POHDINTA

Tutkimussuunnitelmavaiheessa on laadittu SWOT-analyysi, jossa on avattu sähköisen perehdytyksen piirteitä; sen vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia sekä uhkia muuttaessa perehdytys perinteisestä muodosta sähköiseen muotoon. Tarkoituksena ei ole ollut laatia liiketoimintasuunnitelmaa eikä riskianalyysiä, vaan pohtia SWOT-analyysin keinoin niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat joko negatiivisesti tai positiivisesti muutoksessa (ks. taulukko 2). Åkerbergin (2017) mukaan SWOT-analyysin yksi merkittävimmistä tavoitteista on kehittää toimenpidesuunnitelmia, joilla heikkoudet käännetään vahvuuksiksi ja ulkoiset uhat minimoidaan (Åkerberg 2017). Pohdintojen tueksi ja taustaksi vaikutti myös blogi: ”Voiko perehdytyksen vaikutusta mitata?” (FCG 2020).

TAULUKKO 2. SWOT-analyysi sähköisen perehdytyksen piirteistä (Ahonen, 2019).

<p>Vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • uusi, nykyaikainen toimintakulttuuri perehdytyskäytäntöön • tehostaa ajankäyttöä • pienet kustannukset • esimiehen työ helpottuu 	<p>Heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • osaamisen puute • huonot digitaidot • sisältöjen puute
<p>Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • nopeutetaan uuden sairaanhoitajan tehtävään omaksumista. • parantaa asumisyksiköiden asukkaiden hoidon ja huolenpidon laatua • työntekijöiden digitaitojen kehittyminen pandemian seurauksena 	<p>Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> • vastustetaan käyttöönottoa. • sairaanhoitajan perehdytystä ei yleisesti tehdä asianmukaisesti vanhallakaan menetelmällä. • suunnitelmallisuus puuttuu • osallistuminen vähäistä Intro-koulutuksiin Teams-sovelluksessa

Työelämän näkökulmasta katsottuna kehittämistyö on opinnäytetyönä hyödyllisin. Kehittämistyössä kehitetään työpaikan käytännön ongelmista lähtöisin olevaa pulmaa luoden

uusia käytäntöjä tai tehden jotain aivan uutta. (Tuomi & Latvala 2015.) Tässä kehittämissyöissä siirrettiin perehdytyksen sisältöä sairaanhoitajan mallipohjaan Intro-perehdytysalustalle kehittämistyöryhmässä ja muutettiin yksikkökohtaiset paperiset kansiot sekä perehdytysmateriaalit sähköiseen muotoon Kuopion vanhuspalveluiden asumisyksiköissä. Asumispalveluiden perehdytyskäytäntöön luotiin uusi, nykyaikainen toimintakulttuuri. FCG:n blogin mukaan uuden työntekijän rekrytointiin investoidaan merkittävästi aikaa ja rahaa (FCG 2020). Nämä tekijät, kuten ajan säästö ja nousevat kustannukset, ovat olleet merkittäviä tekijöitä, jotka ajavat organisaation muutosprosessiin sekä suuntaamaan ja muuttamaan käytänteet uudelle vuosikymmenelle. Organisaation on myös tärkeää huomata, että mikäli vaihtuvuus on suurta, tulisi perehdytyksen olla korkealla koko organisaation prioriteeteissa (FCG 2020).

Tehtäväkohtaisesta perehdytyksestä vastaa tyypillisesti lähiesimies (FCG 2020). Digitaalisen mallipohjan avulla perehdytysvastuussa olevan esimiehen työ helpottuu ja esimies voi jakaa perehdytysvastuutaan muille tiimin jäsenille. Tällä kehittämistyöllä voi olla merkitystä myös esimiestyön kuormittavuuden lievenemisenä sillä Intro-blogin (FCG 2020) mukaan automatisoidut perehdytysprosessit korvaavat manuaaliset ja toistuvat tehtävät korvaten ja tehostaen toimintaa läpi organisaation. Blogi (FCG 2020) on myös tietoinen siitä, että automaatio vapauttavaa aikaa tärkeään asiaan eli ihmisten kohtaamiseen, missä terveydenhuollon työntekijät ovat verraten taitavia. (FCG 2020.)

Intro-perehdytysalustan mahdollisuutena nähtiin, että uuden prosessin avulla voidaan nopeuttaa uuden sairaanhoitajan tehtäviin omaksumista. Uuden perehdytysjärjestelmän tarkoitus on niin ikään parantaa Kuopion kaupungin vanhuspalveluiden perehdytysprosessia, sillä taustalla on ollut yhteiskunnan yleinen huoli iäkkäiden ihmisten hoidon laadusta ja palveluista.

Åkerbergin (2017) mukaan heikkoudet tulee kääntää vahvuuksiksi ja ulkoiset uhat tulee minimoida (Åkerberg 2017). Olen törmännyt tätä opinnäytetyötä tehdessäni myös lausumaan: ”eihän perehdytystä tehdä asianmukaisesti vanhallakaan menetelmällä tai että en tiedä onko Intro- koulutuksiin tarpeellista osallistua”. Hyödyllistä olisi muistaa Intro- blogin teksti: ”Hyvä pyörä pyörii siinäkin mielessä, että loistavan perehdytyskokemuksen saanut työntekijä haluaa olla tuottamassa vastaavaa kokemusta myös muille” (FCG 2020).

Tämä opinnäytetyön on hyvin käytännönläheinen, sillä se kumpuaa muutostarpeesta työelämässä. Muutoksen tuulet heijastuvat myös kirjoittajan palaamisena opiskelijan rooliin päivittäessä opistoasteisen sairaanhoitajan tutkinnon sairaanhoitajan ammattikorkeakoulupätevyydeksi. Lisähaastetta on tuonut opiskelukäytäntöjen muuttuminen täysin melkein 30 vuoden takaisista asioista digitaalisuudesta puhumattakaan sekä käytännön työelämä sai-

raanhoitajan tehtävissä 90- luvulla. Opinnäytetyöprosessin myötä kirjoittaja on saanut perehtyä perusteellisemmin vanhuspalveluihin ja sairaanhoitajan työnkuvaan 2020-luvulla.

Digitaalinen, sähköinen perehdytysmateriaali sekä koko oppimisalustaan tutustuminen ja tiedon tuottaminen ja siirtäminen alustalle yhdessä kehittämistyöryhmän kanssa on ollut valtava oppimismahdollisuus ammatillisesti. Paperimapit ovat vaihtuneet sähköisessä muodossa olevaan materiaaliin ja ovat nyt tämän ajan mukaisia.

Kevät 2020 toi eteen koronakriisin, jossa työyhteisö, koko yhteiskunta ja maapallo oli suuressa myllerryksessä pandemian seurauksena. Koronakriisi ei tuonut pelkästään uhkia työelämän kehittämisen näkökulmasta katsottuna, sillä kaikkien työntekijöiden digitaidot kohenivat ja tiedon etsiminen verkosta lisääntyi merkittävästi. Tämä on ollut myös tärkeä mahdollisuus myös kirjoittajalle, jota suositellaan kaikkien hyödyntämään työelämässä. Jatkokehittämisidea olisi esimerkiksi vanhuspalveluiden kehittäminen teknologisten ja digitaalisten ratkaisujen avulla. Digitaalisten ratkaisujen avulla toiminnan muutos voidaan mahdollistaa ja juurruttaa pysyväksi, entistä paremmiksi käytänteiksi.

LÄHTEET

Ahonen, Teija 2020. Asumispalveluiden sairaanhoitajan mallipohja Introssa. Valokuva, kuvauspäivä 12.5.2020. Kuopio: Teija Ahosen kokoelmat.

Ahonen, Teija 2020. Intro perehdytysalustaan kirjautuminen. Valokuva, kuvauspäivä 12.5.2020 Kuopio: Teija Ahosen kokoelmat.

Ahonen, Teija 2020. Perehdytettävän tietojen lisääminen Introssa. Valokuva, kuvauspäivä 12.5.2020. Kuopio: Teija Ahosen kokoelmat.

Ahonen, Teija 2020. Perehdytys suunnitelman eteneminen. Valokuva, kuvauspäivä 20.10.2020. Kuopio: Teija Ahosen kokoelmat.

Ahonen, Teija 2020. Perehdytys vastavan tehtävät. Valokuva 19.1.2020. Kuopio: Teija Ahosen kokoelmat.

Ahonen, Teija 2020. Sairaanhoitajan perehdytyksen käynnistäminen. Valokuva, kuvauspäivä 7.12.2020. Kuopio: Teija Ahosen kokoelmat.

Casey, Debbie, Clark, Liz & Gould, Cathryn 2018. Developing a digital learning version of a mentorship training programme 2018. British journal of nursing -verkkolehti.

<http://search.ebscohost.com.ezproxy.savonia.fi/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,shib&db=ccm&AN=127556932&lang=fi&site=ehost-live&authtype=ip,shib&custid=s4778224>.

Viitattu 5.4.2019.

Eklund, Annina 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Grano Oy, Helsinki: Impact, 25–26, 38, 140, 154, 158, 182–184.

Eriksson, Katie, Isola, Arja, Kyngäs, Helvi, Leino-Kilpi, Helena, Linström, Unni Å., Paavilainen, Eija, Pietilä, Anna-Maija, Salanterä, Sanna, Vehviläinen-Julkunen, Katri & Åstedt-Kurki, Päivi. 2018. Hoitotiede 2018. 4.–7. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 44.

FCG Finnish Consulting Group Oy 2019. Intro- onnistunut perehdytys alkaa tästä.

<https://www.dropbox.com/s/dw60xpjyybvvp2/INTRO-esittely-Kuopio.pdf?dl=0>. Viitattu 24.10.2019

FCG Finnish Consulting Group Oy 2020. Voiko perehdytyksen vaikutusta mitata? Intro-blogit. <https://intro.fcgtalent.fi/blogit/voiko-perehdytyksen-vaikutusta-mitata/>. Viitattu 26.2.2020.

Frisk, Tarja. 2010. Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana. Helsinki: Educa-Projektit Oy. 13.

Geier, Ann 2018. Onboarding of staff should not be haphazard, rushed event. During the onboarding process, identify good mentors who could help future new employees. Same-

day surgery-verkkolehti, 2018. Pdf-tiedosto. FEB2018.

file:///C:/Users/HP/Downloads/127714292%20(1).pdf. Viitattu 5.4.2019.

Hjelt, Yrjö 2019. Vanhustenhoito. Ikääntyneiden itsemääräämisoikeuksien loukkauksia hoito- ja palveluasumisessa aletaan tutkia, jotta niistä voitaisiin ottaa opiksi. Verkkojulkaisu. Julkaistu 12.7.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-10871553>. Viitattu 12.9.2019.

Ihanainen, Pekka 2010. Ammatillinen verkkopedagogiikka- teoreettisia ja käytännöllisiä lähtökohtia. Haaga- Helia ammattikorkeakoulu. Multiprint Vantaa 2010, 11–12, 31.

Kajander- Unkuri, Satu, Salminen, Leena, Saarikoski, Mikko, Suhonen, Riitta & Leino- Kilpi, Helena 2013. Competence areas of nursing students in Europe. Nurse education today-verkkolehti.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0260691713000191?via%3Dihub>. Viitattu 1.6.2021.

Kankkunen, Päivi & Vehviläinen – Julkunen, Katri. 2018. Tutkimus hoitotieteessä 2018. 3.–6. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 211.

Kauppinen - Kymäläinen, Ulla 2020. Kehittämisasiantuntija. Kuopion kaupunki. Asumispalveluiden sairaanhoitajan tehtäväkuva, päivittyvä luonnosversio. Yksityinen sähköpostiviesti 8.12.2020. Viestin saaja: Teija Ahonen.

Kauppinen - Kymäläinen, Ulla 2019. Kehittämisasiantuntija. Kuopion Kaupunki. Perehdytyskehittämisyryhmän Teams kokouksen muistio. Yksityinen sähköpostiviesti 12.6.2019. Viestin saaja: Teija Ahonen.

Kiljunen, Outi 2019. Hoitokodeissa työskentelevien hoitotyön ammattilaisten osaaminen iäkkäiden hoidossa. Gerontologia-verkkolehti 1/2019. Saatavissa: <https://journal.fi/gerontologia/article/view/77925/40480>. Viitattu 6.4.2019.

Kiljunen, Outi, Partanen, Päivi, Välimäki, Tarja & Kankkunen Päivi 2018. Older people nursing in care homes: An examination of nursing professionals' self-assessed competence and its predictors. Pdf-tiedosto. Julkaistu 31.12.2018. file:///C:/Users/HP/Downloads/artikkeli%204_Kiljunen%20ym_kyselytutkimus.pdf. Viitattu 26.9.2019.

Korhonen, Ulla 2019. Lehtori. Tutkin-, oivallan- ja kehitän-kurssi. Luento. Toiminnallinen oppinäytetyö. Savonia – ammattikorkeakoulu 26.2.2019.

Kotila, Jaana, Axelin, Anna, Fagerström, Lisbeth, Flinkman, Mervi, Heikkinen, Katja, Jokiniemi, Krista, Korhonen, Anne, Meretoja, Riitta & Suutarla, Anna 2014. Sairaanhoitajien

uudet työnkuvat- laatua tulevaisuuden sote- palveluihin 2014. Sairaanhoidajat-verkkolehti. Pdf-tiedosto. <https://sairaanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2020/01/Laajavastuinen-sairaanhoidaja-muuttaa-sote-palveluita.pdf>. Viitattu 13.5.2019.

Kunta HR- kurssilista 2021.

https://elbit.kuntahr.fi/courseportal/jsp/courses/course_list.faces#. Viitattu 12.5.2021.

Kuopion kaupunki 2014. Ikäystävällinen Kuopio- ohjelma vuosille 2009–2030. Verkkojulkaisu. Julkaistu 12.8.2014.

<https://www.kuopio.fi/documents/7369547/7505875/Ik%C3%A4yst%C3%A4v%C3%A4llinen+Kuopio+-+ohjelma+vuosille+2009+-+2030.pdf/77df7f1c-f0bc-4889-8f92-eda7fc78c822>. Viitattu 10.4.2019.

Kuopion kaupunki 2019a. Omavalvontasuunnitelma. Asuminen. Vanhusten hoivapalvelut 2019. Verkkojulkaisu. Päivitetty 28.2.2019.

https://www.kuopio.fi/documents/7369547/8495678/2362-2019-1+2019-02-28_OVS+Yleinen+osio+asumispalvelut+280219+756085_1_1.pdf/c0bfb4b2-5bf4-4733-9f8a-6eb1d8c29217. Viitattu 23.10.2020.

Kuopion kaupunki 2019b. Vanhusten asumispalveluiden myöntämisperusteet. Verkkojulkaisu. Päivitetty 28.11.2019. [https://www.kuopio.fi/documents/7369547/7556251/10090-2019-](https://www.kuopio.fi/documents/7369547/7556251/10090-2019-1+Valmis_Vanhusten+asumispalvelujen+my%C3%B6nt%C3%A4misperusteet+ltk_17_12_2019.pdf/45d05a20-5704-44bc-b5ae-5b3647a19bd7)

[1+Valmis_Vanhusten+asumispalvelujen+my%C3%B6nt%C3%A4misperusteet+ltk_17_12_2019.pdf/45d05a20-5704-44bc-b5ae-5b3647a19bd7](https://www.kuopio.fi/documents/7369547/7556251/10090-2019-1+Valmis_Vanhusten+asumispalvelujen+my%C3%B6nt%C3%A4misperusteet+ltk_17_12_2019.pdf/45d05a20-5704-44bc-b5ae-5b3647a19bd7). Viitattu 8.12.2020.

Kuopion kaupunki julkaisuaika tuntematon. Perehdytyskansio.

Likitalo, Heikki & Mäkelä, Pentti 2012. Opinnäytetyö prosessikysely. Sijainti: Liiketalouden yksikkö. Kuopio: Savonia-ammattikorkeakoulu.

Pihlajavirta, Heidi 2018. Perehdytystä laadukkaasti. Pro Terveys - verkkolehti 5. 18–19. 9.12.2018. https://digiplus.fi/www/ProTerveys/2018_No5/page_18.html. Viitattu 24.9.2019.

Roitto, Kirsi 2019. Sovellusasiantuntija. Kuopion kaupunki. Intro- perehdytysalustan esittely. Kuopion kaupunki 14.5.2019.

Roitto, Kirsi 2020. Sovellusasiantuntija. Kuopion kaupunki. Intro- sähköinen perehdytysalusta. KuntaHR Teams - koulutus. Kuopion kaupunki 20.2.2020.

Ruuska, Helena, Löytönen, Markku & Rutanen, Anne 2015. Laatua! Oppimateriaalit muuttuvissa tietoympäristöissä. Verkkokirja. Helsinki: Suomen tietokirjailijat. 6–7.

https://www.suomentietokirjailijat.fi/media/laatua_oppimateriaalit_2015_korjattu_web.pdf. Viitattu 8.5.2019.

Saalisti, Toni. 2021. Tuoteomistaja. FCG Finnish Consulting Group Oy. Intro 13. Yksityinen sähköpostiviesti 08.02.2021. Viestin saaja: Teija Ahonen.

Sairaanhoitajan perehdytyksen kehittämisryhmä 2019.

Salonen, Kari 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI- henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Juvenes Print Oy, Tampere, 5–6, 16–18.

Salmon, Gilly 2013. E-tivities: The key to active online learning. Verkkokirja. <https://books.google.fi/books?id=Ctdo4FdIzWwC&printsec=frontcover&hl=fi#v=onepage&q&f=false>. Viitattu 24.10.2019.

Sekhon, Manjit & Hartley, Darin E 2014. Basics of E-learning Revisited. Alexandria, VA: American Society for Training & Development. Verkkojulkaisu. Pdf- tiedosto. <file:///C:/Users/HP/Downloads/ebscohost.pdf>. Viitattu 24.10.2019.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2019. Vanhuspalvelujen lakiluonnos: Henkilöstömitoitukseen laskettaisiin vain välittömään asiakastyöhön osallistuvat. Verkkojulkaisu. Julkaistu 3.10.2019. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/vanhuspalvelujen-lakiluonnos-henkilostomitoitukseen-laskettaisiin-vain-valittomaan-asiakastyohon-osallistuvat>. Viitattu 2.12.2020.

Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla- näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 72.

Terveysturvalaki 2010/1326.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Terveysturvalaki>. Viitattu 29.4.2019.

Terveysturvan ja hyvinvoinnin laitos 2017. Tilastoraportti. Kotihoito ja sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut 2017. Ympäri vuorokautinen hoiva järjestetään palveluasumisena yhä useammin laitoshoidon sijaan.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137296/Tr41_18_korjattu_sv.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Viitattu 29.4.2019.

Tuomi, Sirpa & Latvala Eila 2015. Opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. Verkkojulkaisu. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/yamk-kasikirja/tyoelaman-tutkiva-kehittamistoiminta>. Viitattu 24.11.2020. Viitattu 24.5.2021

Työturvallisuuskeskus 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus- Ennakoivaa työsuojelua. Verkkojulkaisu.

https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua. Viitattu 29.4.2019.

Työturvallisuuskeskus 2014. Terveysthuoltopalvelujen työsuojelu- ja kehittämisopas. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.

Työturvallisuuslaki 2002/738.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>. Viitattu 29.4.2019.

Valvira 2018. Salassapito- ja vaitiolovelvollisuus. Verkkojulkaisu.

https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/hyva-ammattinharjoittaminen/salassapito/salassapito-_ja_vaitiolovelvollisuus. Viitattu 8.12.2020.

Åkerberg, Pentti 2017. Budjetointi 2020 – luvulla. 1 painos. 2017 Alma Talent ja Pentti Åkerberg. Verkkojulkaisu. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/BAGBBXDTEB#/kohta:4\(\(20\)Toimiva\(\(20\)liiketoimintasuunnitelma\(\(20\)ja\(\(20\)onnistunut\(\(20\)SWOT-analyysi\(\(20\)\(:4.1\(\(20\)Liiketoimintasuunnitelma\(\(20\)/piste:b734](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/BAGBBXDTEB#/kohta:4((20)Toimiva((20)liiketoimintasuunnitelma((20)ja((20)onnistunut((20)SWOT-analyysi((20)(:4.1((20)Liiketoimintasuunnitelma((20)/piste:b734). Viitattu 12.2.2021.

LIITE 1: PALAUTE SAIRAANHOITAJAN MALLIPOHJAN ESITESTAUKSESTA INTROSSA

Sairaanhoitajan nimi: _____

1. Oliko sairaanhoitajan mallipohjan perehdytysuunnitelman asiasisältö asumispalveluihin sopiva?

Kyllä Ei En osaa sanoa

2. Oliko perehdytysasioiden aikajärjestys sopiva?

Kyllä Ei En osaa sanoa

3. Olisitko kaivannut lisäinformaatiota sairaanhoitajan mallipohjaan?

Ei En osaa sanoa

Kyllä Mitä mielestäsi olisi voinut lisätä?

4. Olisiko sinulla ehdotuksia tai ideoita sairaanhoitajan mallipohjaan Introssa?

Kiitos vastauksestasi!