

# TERVETULOA TALOON

Perehdytysopas uudelle työntekijälle

Pirjo Backman & Saara Backman

Opinnäytetyö, syksy 2013

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Pieksämäki

Hoitotyön koulutusohjelma

Sairaanhoitaja (AMK)

## TIIVISTELMÄ

Backman, Pirjo & Backman, Saara. Tervetuloa taloon perehdytysopas uudelle työntekijälle. Pieksämäki, Syksy 2013, 38 s., 4 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu Pieksämäki. Hoitotyön koulutusohjelma, sairaanhoitaja (AMK).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa sähköinen ja paperinen perehdytysopas hoitokodin käyttöön. Opinnäytetyön aiheeksi valitsimme työyhteisön kahdesta vaihtoehdosta perehdytysoppaan uudistamisen yksityiselle, kehitysvammaisten hoitokodille, jossa molemmat työskentelemme. Opinnäytetyössä nostimme esille sisältöä perehdyttämisestä, mitä on hyvä perehdyttää ja miksi hyvää perehdyttämistä tarvitaan. Sivusimme myös, sitä kuinka hyvä perehdyttäminen tulisi toteuttaa. Taustateorian ja työyhteisöstä saadun tiedon pohjalta teimme uudistetun sähköisessä muodossa olevan perehdytysoppaan hoitokodille. Perehdytysopas suunniteltiin ja toteutettiin luovasti juuri kyseisen hoitokodin tarpeisiin. Henkilökunnan toivomuksesta teimme perehdytysoppaan myös paperiversiona.

Hoitokoti on kehitysvammaisten asumispalveluja tarjoava yritys, jossa oli aikaansa jäljessä oleva työllästä päivitettävä perehdytyskansio. Tuotettavan sähköisen perehdytysoppaan tavoite on kehittää työyhteisöä perehdyttämisen osalta. Oppaan avulla uusi työntekijä saa tietoa talon tavoista. Helposti päivitettävän materiaalin avulla ajankohtainen tieto on heti saatavilla, ja opas on hyvä työväline perehdytystilanteisiin.

Kartoitimme SWOT-analyysillä jo olemassa olevan perehdytyskansion vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhkat. Saatua aineistoa tiivistettiin sekä aineisto teemoiteltiin selkeämpään muotoon. Analyysin tuloksen mukaan vanha perehdytyskansio oli sekava ja siitä puuttuivat työyhteisön toimintatavat ja periaatteet. Uuden perehdytysoppaan toivottiin olevan kaunis, värikäs ja houkutteleva. Vanhasta perehdytyskansioista toivottiin siirrettävän uuteen perehdytysoppaaseen yrityksen arvot ja toiminta-ajatus.

Perehdytysoppaasta tuli teorian ja SWOT-analyysin keinoin selkeä ja helposti päivitettävä. Opas on sisällöltään hyvä, lyhyt ja ytimekäs opas henkilökunnan, uusien työntekijöiden sekä opiskelijoiden perehdyttämiseen.

Asiasanat: perehdyttäminen, perehdytyskansio, perehdytysopas, potilasturvallisuus, perehdytysprosessi

## ABSTRACT

Backman, Pirjo and Backman, Saara. Welcome to the house. A work orientation guide for new employees. 38p., 4 appendices. Language: Finnish. Pieksämäki, Autumn 2013. Diaconia University of Applied Sciences, Degree Programme of Nursing. Degree: Nurse.

The aim of this study was to produce an electronic and a paper version of a work orientation guide for the use of a nursing home. The study theme was chosen to be a renewal of a job orientation guide for a nursing home treating disabled people. This study concentrates on the contents of good work orientation, the need for orientation and how it should be implemented. The information received from the theoretical background and the work community were the basis of the renewal of the electronic work orientation guide for the nursing home. The new work orientation guide was designed and implemented creatively to suit the needs of the nursing home. An article version was written based on the wishes of the personnel.

The nursing home is a company that provides housing services for disabled people. The nursing home had a work orientation booklet that was difficult to update. In this study, the concept of a work orientation booklet is used for the old already existing material and the concept of a work orientation guide for the new material. The objective of the electronic work orientation guide was to develop the orientation of the personnel. In addition, the aim was to produce a work orientation guide that is easy to update according to the orientation situations.

The strengths, weaknesses, possibilities and threats of the already existing orientation booklet were studied by using with the SWOT analysis. The received material was condensed and arranged by themes into a clearer form. As the result of the analysis, the old work orientation booklet was considered outdated, confusing and lack some principles of the work community. The criteria for the new work orientation guide were that it should reflect positivity, be beautiful, appealing and that the text should be clear, short and concise. There was a demand for an orientation guide as a folder. The values and the business idea were transferred from the old orientation booklet to the new work orientation guide according to the wishes.

By means of the theory and the SWOT analysis the work orientation guide became a clear, easy to update and a good quality guide for the personnel, new employees and students to be orientated.

Keywords: orientation, orientation book, orientation guide, orientation process

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	5
2 PEREHDYTYS .....	6
2.1 Perehdytys käsitteenä .....	6
2.2 Perehdytykseen liittyvä lainsäädäntö .....	7
2.3 Perehdyttämisen hyödyt .....	8
3 HYVÄ PEREHDYTYS .....	10
3.1 Perehdyttämisen tavoitteet .....	10
3.2 Perehdytysprosessi .....	11
3.3 Perehdytysmateriaali .....	12
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	14
5 LÄHTÖKOHDAT JA YHTEISTYÖTAHOT .....	14
5.1 Opinnäytetyön lähtökohdat .....	14
5.2 Työelämän yhteistyökumppani .....	15
6 PRODUKTION SUUNNITTELU .....	15
6.1 Alkukartoitus produktion toteuttamiseksi .....	16
6.2 Alkukartoitusaineiston analysointi ja tulokset .....	17
7 PEREHDYTTÄMISOPPAAN TUOTTAMINEN .....	19
7.1 Materiaalin kerääminen .....	19
7.2 Perehdytysoppaan valmistaminen .....	19
7.3 Perehdytysoppaan ulkoasu .....	21
7.4 Yhteistyö prosessin aikana .....	22
7.5 Perehdytysoppaan arviointi .....	23
8 POHDINTA JA ARVIOINTI OPINNÄYTETYÖPROSESSISTA .....	24
8.1 Pohdintaa teorian tiedosta .....	24
8.2 Prosessin ja produktion arviointi .....	25
8.3 Ammatillinen kehittyminen .....	27
8.4 Opinnäytetyön eettisyys ja jatkotutkimusaiheet .....	28
LÄHTEET .....	30
Liite 1. SWOT-analyysitaulu .....	33
Liite 2. Aineiston analysointi .....	34
Liite 3. Perehdytysoppaan arviointilomake .....	36
Liite 4. Perehdytysoppaan sisältö .....	37

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aihevalintaa ideoidessamme kartoitimme meidän molempien työyhteisön kehittämisen tarvetta. Haaveenamme oli tehdä toiminnallinen opinnäytetyö. Aluksi opinnäytetyömme aiheeksi valitsimme lääkehoidon toteuttamiseen suunnitellun oppaan valmistamisen. Aihetta kesän mietittyämme päädyimme kuitenkin perehdyttämisen kehittämiseen, koska työyhteisö ja hoitokodin johto toivoivat perehdyttämisen kehittämistä. Meitä molempia kiinnosti työyhteisön kehittäminen ja ajattelimme, että perehdyttäminen on työyhteisön kehittämisen perusasia. Opinnäytetyön aiheeksi valitsimme lopulta perehdytysoppaan uudistamisen yksityiselle kehitysvammaisten hoitokodille, jossa molemmat työskentelemme.

Perehdytysoppaan suunnittelu ja toteutus oli tärkeä ja ajankohtainen aihe hoitokodille, koska heillä on ollut laadunhallintaan ja henkilöstöön liittyviä muutoksia. Nykyinen perehdytyskansio oli vanhentunut hoitokodin kehityksen mentyä eteenpäin. Toiminta on laajentunut, henkilökuntaa on tullut määrällisesti lisää sekä asiakaspaikat ovat lisääntyneet. Perehdytyskansio ei ollut sähköisessä muodossa, joten se oli hankala päivittää. Henkilökunta ja johtoryhmä haluavat panostaa laadukkaaseen ja hyvään perehdyttämiseen tulevaisuudessa. Tätä kautta myös hyvään palveluun, joten perehdyttämisen kehittäminen oli ajankohtaista. Hyvä ja laadukas perehdyttäminen vaikuttaa viimekädessä asiakkaan turvalliseen hoitoon ja hyvinvointiin.

Mielestämme perehdyttäminen on ajankohtainen aihe hoitoalalla, koska hyvä perehdyttäminen lisää potilasturvallisuutta. Se vaikuttaa työntekijän työssä viihtyvyyteen ja työhyvinvointiin sekä sillä pyritään vaikuttamaan myös työntekijän osaamiseen ja saataavuuteen. Tulevaisuudessa hoitajista, niin vakituisista kuin sijaisista on pulaa, ja yrityksen tulee myydä itsensä työntekijälle. Hyvästä perehdyttämisestä on tulossa myös tuote ja tärkeä osa organisaation rekrytointistrategiaa. (Agge 2008.)

Opinnäytetyössä nostettiin esille, mitä on hyvä ja laadukas perehdyttäminen, miksi hyvää perehdyttämistä tarvitaan ja kuinka hyvä perehdyttäminen tulisi toteuttaa sekä mitä hyvä perehdyttäminen pitää sisällään. Taustateorian ja työyhteisöltä saadun tiedon pohjalta tuotettiin uudistettu sähköisessä muodossa oleva perehdytyskansio hoitokodille.

Työyhteisöltä kerättiin ideoita SWOT-analyysin avulla. Perehdytyskansio suunniteltiin luovasti juuri kyseisen hoitokodin tarpeisiin. Opinnäytetyönä tehtävän tuotoksen tarkoituksena on kehittää työyhteisön käytänteitä tarkoituksenmukaisemmiksi ja laadukkaammiksi (Diakonia ammattikorkeakoulu 2010, 11).

## 2 PEREHDYTYS

### 2.1 Perehdytys käsitteenä

Perehdyttäminen tarkoittaa opastusta uuteen työtehtävään (Kangas & Hämäläinen 2007, 2). Perehdyttämällä tarkoitetaan sitä, että uutta työntekijää tuetaan siihen asti, kun hän on valmis toimimaan itsenäisesti työtehtävässä. Perehdytystä tulisi olla kaikille työntekijöille, harjoittelijoille, sijaisille sekä opinnäytetyöntekijöille. Perehdytystä tarvitsevat myös pitkään talossa olleet, mikäli heidän työtehtävänsä muuttuvat tai he ovat olleet pitkään pois työstä. (Viitala 2004, 259.) Perehdyttämislle on tarvetta aina, kun jokin asia tai työtehtävä muuttuu. Taloon voi tulla uusia koneita tai tietojärjestelmiä, joihin työntekijä tarvitsee asianmukaisen perehdytyksen. Henkilöstö tarvitsee perehdytystä myös silloin, jos yrityksen liikeidea muuttuu tai omistajat vaihtuvat. (Kangas & Hämäläinen 2007, 3.)

Kangas & Hämäläinen (2007) on jakanut perehdytyksen kahteen eri osa-alueeseen: ötälo tutuksiö ja ötyö tutuksiö. Talo tutuksi perehdyttäminen sisältää yritykseen, työyhteisöön ja talon tapoihin perehdyttämisen. Työyhteisöön ja talon tapoihin perehdytyksellä pyritään siihen, että perehdytettävä oppii tuntemaan uuden työpaikkansa. Perehdytettävä oppii tuntemaan toiminta-ajatuksen, liikeidean, toimintatavat ja toimintaperiaatteet sekä myös työkaverit, asiakkaat ja esimiehet. Työ tutuksi taas sisältää työhön perehdyttämisen eli itse työhön opastuksen. Työhön perehdyttämisen tavoitteena on, että perehtyjä tietää ja ymmärtää oman vastuunsa sekä odotukset, oppii työtehtävän sekä työhön liittyvät turvallisuusohjeet. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.)

## 2.2 Perehdytykseen liittyvä lainsäädäntö

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on opastettava ja annettava henkilöstölle riittävät tiedot työpaikalla olevista haitta- ja vaaratekijöistä. Työnantaja on valvontavastuussa, joten hänen tulee huolehtia henkilöstön perehdyttämisestä riittävän hyvin. Työntekijä tulee perehdyttää työpaikan olosuhteisiin, työmenetelmiin käytettäviin työvälineisiin ja sitouttaa niiden oikeaan käyttöön. Perehdyttämisen yhteydessä tulee työntekijää opastaa turvallisiin työtapoihin aina ennen uuden työn tai uuden työtehtävän aloittamista. Työhön opastus ja arviointi osaamisesta tulee suorittaa työtehtävien muuttuessa. Opastusta tulee antaa myös ennen uusien työvälineiden ja työmenetelmien käyttöön ottamista. Perehdytys tulee suorittaa kartoittamalla riskit ja huomioiden työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus. Lain mukaan työntekijälle tulee antaa opastusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi. Turvallisuutta uhkaavan vaaran ja haitan välttämiseksi sekä terveyden edistämiseksi tulee työntekijä perehdyttää hyvin. Työntekijä tulee perehdyttää myös häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Lain mukaan työsuojeluvalvonnan yhteydessä tulee käsitellä työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen välittömästi vaikuttavia asioita. Työnantajan tulee laatia suunnitelma, jonka mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään. Selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkatarkastuksessa tulee ilmetä työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuden yleisesti vaikuttavat tekijät. Henkilöstön työkykyä ylläpitävään ja työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät kehittämistavoitteet ja kehittämisohjelmat tulee laatia aikatauluineen. Nuorten työntekijöiden terveyteen, työkykyyn ja turvallisuuteen sekä työn järjestelyyn ja mitoitukseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Nuorten työntekijöiden henkilökohtaisessa perehdyttämisessä on huolehdittava siitä, että nuori työntekijä saa riittävän opastuksen työpaikan olosuhteista. Työhön liittyvistä terveystavoista tulee avoimesti kertoa, jotta nuori työntekijä pystyy suorittamaan työn oikein ja turvallisesti. Opastuksessa tulee ennakoida ja huolehtia, että nuori työntekijä saa riittävät tiedot menettelytavoista, ensiapuohjeista ja varotoimenpiteistä. (Laki nuorista työntekijöistä 1993.)

Hoitokodissa työskentelee vuosittain opiskelijoita ja vastavalmistuneita työntekijöitä. Riskien minimoimiseksi, heidän perehdyttämisessä tulee erityisesti huomioida osaamisen varmistus ja työpaikan työkäytäntöön tutustuminen ennen työhön ryhtymistä.

### 2.3 Perehdyttämisen hyödyt

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijänsä. Perehdyttämistä ei kuitenkaan tehdä vain sen vuoksi, että laki näin velvoittaa, vaan ennen kaikkea hyvä perehdytys on työnantajan etu ja voimavara tulevaisuutta ajatellen. Työpaikan perehdyttämisen tulisi olla suunniteltua, ja koko työyhteisön tulisi esimiehen johtamana osallistua perehdytysuunnitelman tekoon sekä itse perehdyttämiseen. Hyvällä perehdytyksellä välitetään arvokasta tietoa sekä pystytään vähentämään työntekijän epävarmuuden tunteita uusissa tilanteissa. Hyvän perehdyttämisen avulla pystytään vaikuttamaan myönteisesti myös työntekijän motivoitumiseen sekä voidaan antaa organisaatiosta myönteinen kuva uudelle työntekijälle. (Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a.)

Työyhteisöt ja yritykset haluavat panostaa laadukkaaseen perehdytykseen useista eri syistä. Laadukkaalla perehdyttämisellä säästetään kustannuksia ja vähennetään virheitä. Näin ollen työyhteisö ja ennen kaikkea yritys voi saavuttaa kilpailuetua. Perehdytykseen satsattu raha palautuu, koska kustannuksia säästyy. Hyvällä perehdyttämisellä vältetään turhat tapaturmat, hävikki, poissaolojen lisääntyminen ja henkilöstön vaihtuvuus. (Kangas & Hämäläinen 2007, 4.) Perehdyttämisen puutteellisuudesta johtuvat virheet puolestaan johtavat reklamaatioihin ja aiheuttavat välittömiä kustannuksia, jopa asiakkaiden menetyksiä. Pahimmassa tapauksessa virheiden vuoksi menetetään asiakkaita pysyvästi ja yrityksen maine vahingoittuu. (Kjelin & Kuusisto 2003, 20.)

Hyvin hoidetulla perehdyttämisellä pystytään turvaamaan mahdollisimman mutkaton sopeutuminen uuteen työhön ja työympäristöön. Työhön opastaminen nopeuttaa hyvän työotteen saavuttamista. Toimivan perehdyttämisprosessin tuloksena työntekijän osaaminen ja kyvyt saadaan paremmin esiin. Työntekijä motivoituu ja mielenkiinto sekä vastuuntunto kasvavat, ja ammattitaidon kehittymiselle saadaan hyvät lähtökohdat. (Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a.) Perehdytys lisää myös hoitajien tietämystä ja itseluottamusta (Jones 2010, 148). Hyvällä perehdyttämisellä voidaan edistää työhyvin-



vointia ja työntekijän työssä viihtyvyyttä (Agge 2008). Myönteinen asenne työtä, työyhteisöä ja organisaatiota kohtaan näkyy henkilön työn laadussa ja tuloksissa. Työyhteisössä se näkyy myös poissaolojen ja vaihtuvuuden vähenemisenä. (Diakoniamattikorkeakoulu i.a.)

Hyvin toteutettu perehdytys antaa uudelle työntekijälle tietoa vastuista, toimintatavoista ja tavoitteista sekä se selkeyttää uuden työntekijän tehtäväkuva (Työ- ja elinkeinoministeriö i.a). Sairaanhoidajien näkökulmasta hyvä perehdytys auttaa pääsemään nopeammin työyhteisön jäseneksi. Hyvin hoidettu perehdytys vähentää työsuhteen alkamiseen liittyvää jännitystä ja mahdollista stressiä. (Salonen 2004.) Hyvän perehdytysprosessin katsotaan vaikuttavan myös työntekijän ja työnantajan väliseen yhteistyösuhteeseen myönteisesti (Työ- ja elinkeinoministeriö i.a).

Hyvästä perehdyttämisestä hyötyvät siis työnantaja kuin työntekijäkin. Hyvin toteutetusta perehdyttämisestä hyötyvät myös asiakkaat, sillä hyvällä perehdytyksellä voidaan lisätä myös potilasturvallisuutta. Hyvällä potilasturvallisuudella voidaan puolestaan vaikuttaa hoidon laatuun. Jotta hyvää potilasturvallisuutta ja laadukasta hoitoa voidaan toteuttaa ja kehittää, henkilöstö tarvitsee riittävät tiedot ja taidot työhönsä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009.) Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdyttäminen onkin yksi osa hyvää potilasturvallisuutta (Pietikäinen, Heikkilä & Reiman 2012). Yli-Villamon (2008) tutkimuksesta nousee esille, että hyvin suunniteltu perehdyttäminen on ennaltaehkäisevää ja potilasturvallisuutta lisäävää toimintaa. Potilasturvallisuutta voidaan lisätä helposti löydettävän ömateriaalipankin avulla, mutta liian lyhyt ja riittämätön perehdytys on suuri puute laadukkaassa hoitotyössä (Yli-Villamo 2008, 30633). Kehittämällä sairaanhoidajien perehdytystä lisätään potilasturvallisuutta ja saadaan uusien sairaanhoidajien resurssit nopeammin optimaaliseen käyttöön sekä edistetään työhön sitoutumista (Salonen 2004).

## 3 HYVÄ PEREHDYTYKSEN TAVOITTEET

### 3.1 Perehdytyksen tavoitteet

Hyvästä perehdytyksestä voidaan tehdä tuote, jota kehitetään tämän päivän työelämän vaatimusten mukaan. Perehdyttäminen on työelämässä niin kutsuttua elinikäistä, jatkuvaa toimintaa. Hyvä perehdytys on arvokas ja tärkeä osa työyhteisön rekrytointistrategiaa. (Agge 2008.) Yhteistyöyrityksemme laatutyöskentelyyn kuuluu jatkuva suunnittelu, kehittäminen ja toteutuksen arviointi.

Hyvän perehdyttämisen tavoitteena on helpottaa uuden työntekijän sopeutumista, oppimista ja sitoutumista työhön. Hyvällä perehdytyksellä voidaan vaikuttaa myös palvelun laatuun ja työn sujuvuuteen. Perehdyttämisen tavoitteena on myös vähentää tapaturmariskejä ja psyykkistä kuormitusta. Koska perehdytyksen ansiosta työntekijä kokee hallitsevansa työn vaatimukset, työtehtävän ja työympäristön. Perehdytyksen tavoitteena onkin luoda työntekijälle hyvä perusta työn tekemiselle. Hyvässä perehdytyksessä otetaan huomioon laatuvaatimusten lisäksi työntekijän turvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyviä asioita sekä kannustetaan työntekijää omatoimisuuteen. (Penttinen & Mäntynen 2009.)

Hyvällä perehdytyksellä pyritään vaikuttamaan henkilöstön osaamiseen sekä henkilöstön saatavuuteen. Kun perehdytys on suunniteltu ja toteutettu hyvin, saa työnsä aloittava uusi työntekijä rauhassa tutustua uuteen työtehtäväänsä. Hyvä perehdytys antaa uudelle työntekijälle tai opiskelijalle myös tarvittavaa täydennystä taitoihin ja perehtyjällä on hyvä tilaisuus kehittää itseään. (Agge 2008.)

### 3.2 Perehdytysprosessi

Viitalan (2004) mukaan perehdytys alkaa jo siitä, kun uutta työntekijää ollaan valitsemassa. Haastattelutilanteessa voidaan antaa tietoa yrityksestä. Perehdytys tulisi toteuttaa suunnitelmallisesti. Yrityksellä on hyvä olla oma systemaattinen perehdytysjärjestelmä. Perehdytyksessä tulisi määritellä, kuka perehdyttää, milloin ja missä perehdytetään. (Viitala 2004, 259.) Uudelle työntekijälle on hyvä suunnitella yksilöllinen perehdytysohjelma, jossa määritellään tavoitteet, toteutus, seuranta ja arviointi. (Kangas & Hämäläinen 2007, 10617.)

Perehdytyksen päävastuu on esimiehellä, mutta hänen apunaan voi olla muita perehdyttäjiä. Perehdyttäjällä on suuri rooli siinä, minkälaisena uusi työntekijä näkee uuden työpaikkansa, joten perehdyttäjäksi ei voi laittaa ketä tahansa. Uuden työntekijän ensimmäinen päivä on hyvin tärkeää suunnitella, sillä uusi työntekijä saa tällöin kuvan siitä, minkälaiseen työpaikkaan hän on tulossa. Uuden työntekijän ensimmäisiin viikkoihin on hyvä kiinnittää huomiota. Ensimmäisten viikkojen aikana työntekijä rakentaa omia asenteitaan ja tällöin pystytään tukemaan uuden työntekijän sitoutumista yritykseen ja työtehtäviin. Hyvä perehdytys on aikaa vievä prosessi, mutta sillä saadaan aikaan myös hyviä tuloksia. (Viitala 2004, 2596261.)

Ketola Hannu U. (2010) tutkimuksen mukaan onnistuneessa perehdytysprosessissa korostuvat sisäisen yrittäjyyden näkökulmat, henkilökohtainen identiteetti ja osaaminen, mikä johtaa ammatilliseen kasvuun. Hyvin toimivaan perehdyttämiseen kuuluvat perehdyttämisen tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus ja selkeä vastuiden jako. Perehdyttämistä tukevat toimiva vuorovaikutus, verkostoituminen, motivointi, kannustus ja tuki sekä perehdyttämisen seuranta. Uuden työntekijän oma aktiivisuus ja vastuu omasta perehdyttämistään nopeuttavat oppimista. Parasta perehdytysprosessissa on sisäisen yrittäjyyden asenne. Uuden työntekijän oma aktiivisuus tiedon etsimisessä, kontaktien luomisessa, yhteistyöverkoston luomisessa ja oppimiskokemuksissa kuuluvat sisäisen yrittäjyyden malliin. Edellä mainitut asiat johtavat ammatilliseen kasvuun ja ammattitaidon kehittymiseen. Hyvässä perehdytysprosessissa uuden työntekijän identiteetti vahvistuu, joka ilmenee työhön sitoutumisena ja minäkäsityksen vahvistumisena. Aktiivinen palautteen antaminen, ja palautteen hyödyntäminen auttaa uutta työntekijää kehittymään hyväksi ja osaavaksi työntekijäksi. (Ketola 2010, 716164.)

### 3.3 Perehdytysmateriaali

Perehdyttämisen yhtenä apuvälineenä voidaan käyttää kirjallisia tai kuvallisia materiaaleja (Lahden ammattikorkeakoulun 2007). Kjelinin ja Kuusiston (2003) mukaan perehdytysmateriaalia tehdessä voidaan miettiä, millainen kuva ja visio halutaan uusille työntekijöille yrityksestä antaa. Perehdytysoppaan yleishenkeen tulee kiinnittää huomiota, sillä se on uuden työntekijän ensimmäinen kontakti työyhteisön toimintaan. Perehdytysoppaan tulee viestiä sellaista ilmapiiriä, johon työyhteisössä pyritään. Perehdytysmateriaalia tulisi lähteä kokoamaan positiivisessa mielessä. Kontrollit ja tiukat säännöt antavat kielteisen ja jäykän kuvan yrityksestä. Positiivisen vaikutelman saa luotua esimerkiksi käsitteillä arvot, asiakkaat ja yhteistyö. Perehdyttämisen tarkoituksena ei ole lisätä uuden työntekijän jännitystä, vaan tehdä hänen olonsa mukavammaksi uudessa työympäristössä. Tämä on hyvä huomioida perehdyttämispasta tehdessä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 211-212.) Tärkeää perehdyttämispasta laadittaessa on kiinnittää huomiota helppolukuisuuteen ja yksinkertaisuuteen. Perehdyttämispasta tulee keskittyä vain olennaisiin asioihin, jotta lukijan mielenkiinto pysyy yllä. Useimmat eivät jaksa lukea montaa kymmentä sivua, varsinkaan, jos tiedot ovat epäoleellisia. Parhaimmillaan perehdytysopas on tiivis paketti, joka keskittyy vain olennaisiin asioihin. (Kjelin & Kuusisto 2003, 212.) Perehdyttämisen yhtenä apuvälineenä voidaan käyttää kirjallisia tai kuvallisia materiaaleja. Siinä ei pidä unohtaa henkilökohtaista perehdyttämistä, koska vuorovaikutus on yksi tärkeä oppimisen edellytys. (Lahden ammattikorkeakoulu 2007.)

Perehdytysoppaan sisältöä tulisikin miettiä tarkkaan. Sisältö ja ulkoasu ovat olennaisia asioita, kun halutaan herättää lukijan mielenkiinto ja pitää sitä rakentavasti yllä. Loogisesti etenevä ja jäsentynyt teksti sekä materiaali ovat avuksi mielenkiinnon ylläpitämisessä. Uuden työntekijän ei ole tarpeellista saada kaikkea tietoa työsuhteen alkupäivinä. Tärkeää on, että hän tietää, mistä tietoa tarvittaessa löytyy ja keneltä hän voi asiasta kysyä. Huomioitavaa on, että työntekijä perehdytetään siihen materiaaliin ja niihin tehtäviin, jotka auttavat häntä omassa työssään. (Kjelin & Kuusisto 2003, 201-212.) Yksittäiset toimintaohjeet tuleekin olla helposti löydettävissä, joten perehdytysoppaassa tulee olla selkeä sisällysluettelo. Kun perehdytystä annetaan vanhalle työntekijälle tai lyhytaikaiselle sijaiselle, on turhaa käydä läpi koko perehdytysmateriaalia. Sisällysluettelon avulla haluttu perehdytyskohta on helposti löydettävissä. Perehdytysoppaan tulee myös

olla helposti päivitettävissä oleva, jotta materiaali olisi ajan tasalla. (Kangas & Hämäläinen 2007, 11.)

Perehdytysopas voi pääpiirteittäin sisältää seuraavia asioita:

- ✚ kuvaus yrityksestä, organisaatio, toiminta-ajatus
- ✚ arvot ja toimintaperiaatteet
- ✚ talon tavat ja pelisäännöt
- ✚ henkilöstöasiat
- ✚ työsuhteeseen liittyvät asiat
- ✚ työturvallisuus
- ✚ ympäristöasiat
- ✚ asiakaspalvelu
- ✚ koulutus, tiedottaminen
- ✚ työkyvyn ylläpitäminen, harrastus- ja virkistystoiminta
- ✚ työterveyshuolto
- ✚ tärkeitä nimiä ja yhteyshenkilöitä, mistä saa lisätietoa

Edellä mainitun perehdyttämislisan pohjalta voidaan lähteä kokoamaan yritykselle sopiva perehdytysopas. (Kangas & Hämäläinen 2007, 11.) Olemme huomioineet perehdytysopasta tehdessämme SHQS:n laatuksiteerit perehdytyksen osalta, koska hoitokoti on sitoutunut laatutyöhön ja hakee laaduntunnustusta syksyllä 2013.

Perehdytysopasta kootessa voidaan hyödyntää myös Tuula Lahden (2007) pro gradu tutkimuksessa esiin tulleita asioita. Lahti oli tutkinut sairaanhoitajien perehdyttämistä. Tutkimuksen tulosten mukaan perehdyttämisen sisältöä tulisi tarkoin miettiä. Jokainen yritys on erilainen. Perehdytyksessä tulisi nostaa esille juuri kyseisen organisaation erityispiirteitä kuten arvot, työtavat ja sopimukset sekä säännöt, työn luonne ja työtehtävät. Pelkästään perehdytysoppaat ja ohjeet eivät ole tae onnistuneelle perehdytykselle. Perehdytysoppaan lukemiseen tulee ohjeistaa ja materiaalin lukemiseen tulee varata riittävästi aikaa. Perehdytyksessä olennaista on vuorovaikutus perehtyjän ja perehdyttäjän välillä. Tutkimustulosten perusteella ilmeni myös, että organisaation esittelyyn, tavoitteisiin ja suunnitelmiin tulisi panostaa enemmän, jotta työntekijä tuntisi paremmin yrityksen, johon on sitoutumassa. (Lahti 2007.)

## 4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa uudistettu ajan tasalla oleva perehdytysopas ja siirtää se helposti päivitettävään sähköiseen muotoon. Aikaisempi perehdytyskansio oli yrityksen johdon sekä henkilöstön mielestä todella huonosti päivitettävissä. Kansiomateriaali ei enää palvellut tämän hetkistä tarvetta. Hyvän, ajan tasalla olevan perehdytysoppaan tavoitteena on olla yksi perehdytystyöväline hoitokodin henkilökunnalle ja etenkin uusille työntekijöille. Opinnäytetyön tavoitteena on helpottaa ja nopeuttaa uuden työntekijän oppimista ötalon tavoille. Yhteistyöyritys haluaa taata jokaiselle uudelle työntekijälle laadukkaan perehdytyksen. Ajan tasalla olevan perehdytysoppaan avulla yritys pystyy takaamaan, että kaikki saavat asianmukaisen tiedon ja tätä kautta asiakkaat hyvää palvelua. Opinnäytetyön perimmäisenä tavoitteena on parantaa perehdytystä, kehittää työyhteisöä sekä sen kautta palvelun laatua.

Tulevina sairaanhoitajina olemme työelämässä perehtyjän sekä myös perehdyttäjän roolissa. Opinnäytetyön tavoitteena on oppia hyvästä perehdytyksestä ja sen tärkeydestä. Tavoitteena on myös yhteistyötaitojen kehittyminen ja ammatillisen asiantuntijuuden kasvaminen.

## 5 LÄHTÖKOHDAT JA YHTEISTYÖTAHOT

### 5.1 Opinnäytetyön lähtökohdat

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on tuotoksen tekeminen. Tavoitteena on toiminnan ohjeistaminen ja opastaminen sekä järjeistäminen tai uusien palvelujen, tuotteiden suunnittelu ja toteutus. Toiminnallista opinnäytetyötä kutsutaan myös kehittämispainotteiseksi opinnäytetyöksi, joka voidaan jakaa kahteen alueeseen: tuotekehittelyyn, toisin sanoen produktioihin ja kehittämishankkeisiin. (Diakonia ammattikorkeakoulu 2010, 33.) Opinnäytetyössämme keskitymme tuotekehittelyyn, jossa suunnittelimme ja toteutimme perehdytysoppaan, joka on työmme tuotos (produktio). Toiminnallinen

opinnäytetyö sisältää itse tuotoksen lisäksi myös kirjallisen raportin. Julkisessa opinnäytetyössä julkaisemme perehdytysoppaan osalta vain sisällysluettelon (liite 4), yhteistyöyrityksen toiveita kunnioittaen.

## 5.2 Työelämän yhteistyökumppani

Hoitokodin asumispalvelun tarjonta kohdistuu erityisesti laitoksesta avohuoltoon siirtävälle kehitysvammaisille tai muuten aikuistuville kehitysvammaisille. Siellä järjestetään täysin autetun ja osittain autetun sekä ohjatun asumisen lisäksi myös päivätoimintaa. Hoitokodissa toteutetaan myös työhön, kouluun ja itsenäiseen asumiseen valmentamista. Sen toimintaidea on portaittain siirtyminen kohti itsenäisempää elämää. Hoitokodin henkilöstö koostuu sosiaali- ja terveystieteiden toisen ja kolmannen asteen ammattilaisista. Yrityksellä oli jo olemassa oleva perehdytysohjelma sekä perehdytyskansio. Yritys halusi uudistaa perehdytyskansion koska se ei palvellut enää hoitokodin tarpeita.

Hoitokoti on perustettu vuonna 1998, ja nykyinen perehdytyskansio oli jäänyt huomattavasti jälkeen yrityksen mentyä eteenpäin. Hoitokodin toiminta on laajentunut, henkilökuntaa on tullut määrällisesti lisää sekä asiakaspaikat ovat lisääntyneet. Hoitokodin perehdytyskansio ei ollut sähköisessä muodossa, ja kansio oli todettu työlääksi päivittää. Hoitokoti halusi myös panostaa laadukkaaseen ja hyvään perehdyttämiseen tulevaisuudessa ja tätä kautta palvelun laatuun.

## 6 PRODUKTION SUUNNITTELU

Toimintasuunnitelman tekeminen varsinkin toiminnallisessa opinnäytetyössä on toteutuksen kannalta tärkeä. Opinnäytetyön idea ja tavoitteiden on oltava tiedostettuja, perustettuja ja harkittuja. Toimintasuunnitelman tavoitteena on tietää, mitä tehdään, miten tehdään ja miksi tehdään. Toimintasuunnitelma on jäsentely, jossa tiedetään, mitä ollaan tekemässä. Toimintasuunnitelmalla opinnäytetyöntekijä osoittaa kykynsä pysyä ideoissaan ja tavoitteissaan sekä pystyvänsä johdonmukaiseen päättelyyn ja toimintaan. Toi-

mintasuunnitelmassa on hyvä olla esillä alustava opinnäytetyön aikataulu sekä mahdolliset kustannukset. Toimintasuunnitelma on lupaus työn tilaajalle siitä, mitä aiotaan tehdä. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 26628.)

Produktiotyömme alkoi suunnittelulla keväällä 2012. Hoitokodin hallituksen kanssa käytyjen keskustelujen myötä päädyttiin tekemään opinnäytetyönä helposti päivitettävä perehdytysopas sähköiseen muotoon. Syksyllä 2012 kerättiin taustateoriamateriaalia ja suunniteltiin itse produktio. Talvella 2013 opinnäytetyön suunnitelman hyväksymisen jälkeen tehtiin kirjallinen sopimus produktiosta ja esiteltiin hoitokodin henkilöstölle opinnäytetyömme aihe.

### 6.1 Alkukartoitus production toteuttamiseksi

Perehdytysoppaan uudistaminen haluttiin tehdä tiiviissä yhteistyössä hoitokodin henkilöstön kanssa. Haluttiin kartoittaa hoitokodin nykyistä perehdyttämistä ja päätettiin kerätä tietoja SWOT-analyysillä. Viitalan & Jylhän (2006) mukaan SWOT-analyysi on yksi monipuolisimmista kehittämisen työkaluista. SWOT-analyysin nimi muodostuu sanoista vahvuudet (strengths), heikkoudet (weaknesses), mahdollisuudet (opportunities) ja uhat (threats). SWOT-analyysin avulla voidaan tehdä tilannearvio suunnitelmien ja päätöksenteon perustaksi, kuten tässä työssä tehtiin. (Viitala & Jylhä 2006, 59660; Kainlauri 2007, 34.) SWOT-analyysin avulla oli tarkoitus saada tietoa siitä, mitä olemassa olevasta perehdytyskansiosta puuttuu ja mikä tieto on vanhentunutta ja tarvitsee päivitystä. Käytännön tiedonkeruu toteutettiin kiinnittämällä iso SWOT-analyysitaulu (liite 1) henkilökunnan toimiston seinälle. Tauluun sai jokainen henkilöstöön kuuluva jäsen tuoda oman näkemyksensä jo olemassa olevasta perehdyttämisestä.

SWOT-analyysi tarvitsee rinnalleen myös vuorovaikutuksen. Keskusteluissa nostetaan esille tulleet asiat, niitä selkeytetään ja ne dokumentoidaan. Esiin nousseita vahvuuksia tulisi erityisesti vahvistaa ja heikkoudet ja uhat tulisi kääntää mahdollisuuksiksi. Parhaimman hyödyn SWOT-analyysistä saa, kun sen analysoi hyvin, tekee johtopäätöksiä ja saatu tieto käytetään rehellisesti hyödyksi. (Viitala & Jylhä 2006, 59660.) Maaliskuussa pidettiin perehdytyskansioon liittyvä suunnittelupalaveri, jossa käytiin keskustelua sen hetkisestä SWOT-analyysistä. Ennen suunnittelupalaveria tutustuttiin teorian-



toon ja tutkimuksiin, yrityksen laatukäsikirjaan, perehdytyskansioon sekä toimintaohjeisiin ja kirjattiin niistä havaintoja. Suunnittelupalaverissa kerrottiin omat havainnot ja ideat nykyisestä perehdytyskansiosta hyödyntämällä teoretietoa. Palaverissa käytiin läpi hoitokodin henkilökunnan tekemiä havaintoja ja ideoita tulevan perehdytysoppaan sisältöön. Suunnittelupalaverissa oli avointa vastavuoroista idearikasta keskustelua. Suunnittelupalaverin yhteydessä SWOTóanalyysiä täydennettiin ja tiedot dokumentoitiin.

## 6.2 Alkukartoitusaineiston analysointi ja tulokset

SWOTóanalyysin avulla kerättyä aineistoa voidaan pitää kvalitatiivisena aineistona eli laadullisena aineistona. Toiminnallisessa opinnäytetyössä laadullisella tutkimusmenetelmällä kerättyä aineistoa ei ole aivan välttämätöntä analysoida. Koska halusimme käyttää saatuja tietoja hyödyksi tuotoksen sisällön valintoihin, oli analysointi tarpeen tehdä. Tällaisissa tilanteissa voidaan analysointikeinona hyvin käyttää tyypittelyä tai teemoittelua. (Vilka & Airaksinen 2004, 64.) Aineiston sisällön analysointi tehtiin aineistolähtöisesti luokitellen sisältö pääteemoihin. Aineistolähtöinen analysointi etenee aineiston ehdoilla ja sisällön analyysissä käsitteet luodaan aineiston pohjalta. Sisällön analysoinnilla aineisto on tarkoitus muuttaa selkeään ja tiivistettyyn muotoon siten, että aineiston sisältämää informaatiota ei kadoteta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 1106116.) Aineiston sisältö luokiteltiin pääteemoihin, teemoittelua pidetään hyvänä analysointitapanana, kun halutaan tuottaa olennaista tietoa käytännön ongelmien ratkaisemiseksi (Silus 2008).

SWOTóanalyysin avulla kerätty tieto oli jo valmiiksi ryhmitelty eri alueisiin; vahvuuksiin, heikkouksiin, mahdollisuuksiin ja uhkiin. Jokaisen ryhmän alle tulleet tekstit luettiin huolella, aineistoa tiivistettiin sekä aineisto teemoiteltiin (liite 2) selkeämpään muotoon. Samaa tarkoittavia asioita saattoi olla useamman eri alueen alla, toinen näki tietyn asian vahvuutena, kun toinen piti samaa asiaa heikkoutena tai uhkana.

### Perehdytyksen/ perehdytyskansion vahvuudet:

SWOTóanalyysissä nousi esille seuraavanlaisia vahvuuksia: yrityksen arvojen ja toiminta-ajatuksen esittelemineen náhtiin tärkeäksi. Perehdytyskansion kuvat koettiin hyväksi asiaksi, koska *kuva kertoo enemmän kuin tuhat sanaa*. Lääkehoitosuunnitelma oli myös mainittu vahvuudeksi ja toivottiin, että se olisi tulevassa perehdytysoppaassa. Henkilökunnan esittely koettiin myös tärkeäksi osaksi perehdytystä. Asiakkaisiin/asukkaisiin perehdyttäminen pidettiin suurena vahvuutena. Perehdytyskansiossa olevat lait náhtiin tärkeänä ja niiden toivottiin siirtyvän myös uuteen perehdytysoppaaseen.

### Perehdytyksen/perehdytyskansion heikkoudet:

Heikkouksissa nousi puolestaan esiin, että perehdytyskansion asiatieto ja kuvat eivät ole ajan tasalla. Esille nostettiin työyhteisön kirjoittamattomat pelisäännöt ja talontavat. Perehdytyksessä annetaan paljon sellaista tietoa, mitä ei ole perehdytyskansiossa ja täten tietoa on hankala jälkeempäin tarkastaa. Heikkouksista esille tuli myös perehdytyskansion sisältö, koettiin, että siellä on sellaista tietoa, mikä ei sinne kuulu. Osa tekstiosuuksista miellettiin liian pitkiksi ja sekaviksi. Heikkouksista mainittiin myös perehdytyskansion huono päivitettävyys. Yleinen maininta nykyisestä perehdytyskansiossa oli *sekasorto*.

### Perehdytyksen/ perehdytysoppaan mahdollisuudet:

Mahdollisuuksissa nousi esiin, hyvin perehdytetty *kaikkítietävä työntekijä*. Kirjoittamattomien sääntöjen, toimintatapojen ja hiljaisen tiedon siirtyminen uudelle työntekijälle koettiin tärkeäksi. Näin ollen perehdyttäminen nopeuttaisi uuden työntekijän talon tavoille oppimista. Ajan tasalla olevan perehdytysoppaan arveltiin myös helpottavan perehdyttäjän työtä. Uuden perehdytysoppaan toivottiin olevan kaunis, värikäs ja houkutteleva. Perehdytysoppaaseen toivottiin selkeitä yksityiskohtaisia työohjeita. Mahdollisuuksissa nousi esille myös se, että uudella työntekijällä olisi tieto, mistä tietoa löytyy. Esille nousi myös tarkkojen yksityiskohtaisten työohjeiden siirtäminen perehdytysoppaaseen. Mahdollisuuksissa nousi esiin myös uuden työntekijän nopeampi tutustuminen, asiakkaisiin/asukkaisiin, työtiloihin organisaatioon ja talon tapoihin.

### Perehdytyksen/ perehdytysoppaan uhkat:

Uhkissa mainittiin yksityiskohtaisten työohjeiden vievän maalaisjärjen käytön. Uhkakuivissa puolestaan mainittiin, että perehdyttäminen voi jäädä keskeneräiseksi. Uhkissa nousi esiin myös, että perehdytysoppaan ja sähköisen laatu järjestelmän kanssa tulee päällekkäisyyttä. Perehdyttäjän kokemattomuus nähtiin uhkatekijänä ja perehdytyksen puutteellisuus nähtiin huonontavan laatua. Pelkkä sähköinen perehdytysopas koettiin myös uhkana, *jos tietokone ei toimi?*

## 7 PEREHDYTY SOPPAAN TUOTTAMINEN

### 7.1 Materiaalin kerääminen

Perehdytysoppaan kokoamisen aloitimme materiaalin keräämisellä. Materiaalia kerättiin vanhasta perehdytyskansiosista, yrityksen laatukäsikirjasta sekä työ- ja toimintaohjeista. Materiaalin keräämistä helpotti se, että itse tiedettiin, mistä tietoa lähdetään etsimään. Henkilökunnalta ja johdolta saatiin ideoita siitä, mikä materiaali on todella tarpeellista perehdytysvaiheessa. Uudet työntekijät kertoivat, mitä itse olisivat toivoneet perehdytyksen sisältävän. Materiaalin keräämisvaiheessa huomioitiin myös aikaisemmin työssä esitetty teoretieto. Materiaalin keräämisvaiheessa tutustuttiin myös useisiin perehdytysoppaisiin sekä useisiin perehdyttämiseen liittyviin opinnäytetöihin.

### 7.2 Perehdytysoppaan valmistaminen

Keväällä 2013 kokoonnuttiin henkilöstöltä saadun aineiston analyysin jälkeen suunnittelemaan perehdytysoppaan kokoamista. Päätettiin rajata aineisto, jotta työ pysyisi hallinnassa. Perehdytysoppaan sisällön valinnassa hyödynnettiin SWOT-analyysillä saatuja tuloksia sekä suunnittelupalaverissa esille tulleita ideoita. Sisällön lähtökohtana oli, että perehdytysoppaassa oleva tieto auttaa uutta työntekijää tutustumaan uuteen työpaikkaansa ja talon tapoihin. SWOT-analyysillä tehdyn alkukartoituksen perusteella

perehdytyskansio koettiin sekavaksi ja vaikeaksi päivittää. Useissa asiayhteyksissä nousi esille, että tieto on vanhentunutta. Uutta perehdytysopasta tehtäessä, kiinnitettiin huomiota erityisesti päivitettävyyteen.

Vanhaan perehdytyskansioon oli osittain korjattu ylivivauksin ja lisätekstein asiavirheitä. Ennen uuden perehdytysoppaan kokoamista tarkasteltiin yhdessä hoitokodin henkilöstön ja johdon kanssa asioiden todenmukaisuus. Uudet tiedot ja muutokset kirjattiin tarkasti ylös. Tätä työvaihetta helpotti se, että itse pitkään yrityksessä olleena tiesimme, mitä muutoksia vuosien varrella oli tullut.

Kevään 2013 aikana tehtiin perehdytysoppaan alustava runko ja asiasivut PowerPoint-versioksi. Alkukartoituksessa sisällöllisesti tärkeäksi nähtiin yrityksen arvojen, toiminta-ajatuksen ja tilojen esittely sekä lääkehoitoon perehdyttäminen. Nämä asiat otettiin huomioon perehdytysopasta tehtäessä. Perehdytysoppaan alkuun suunniteltiin lyhyt organisaation, yrityksen toimintaperiaatteiden, arvojen ja tilojen esittely. Perehdytysohjelmasta kirjoitettiin myös lyhyt kuvaus.

Seuraavana tarkastelun kohteena olivat työsuhdeasiat, henkilöstö, työyhteisön pelisäännöt, lääkehoito, turvallisuus sekä tilojen esittely. Työyhteisön toimintatapojen ja periaatteiden esille tuonti oli nähty puutteelliseksi perehdytyksen alkuvaiheessa, joten näihin haluttiin kiinnittää erityisesti huomiota. Perehdytysoppaasta jätettiin tarkat työohjeet pois ja keskityttiin lyhyeen ja ytimekkääseen tekstiin, koska vanhan perehdytyskansion ohjeistukset oli koettu sekaviksi ja liian pitkiksi. Kjelin ja Kuusiston (2003) mukaan perehdytysoppaan tulisi olla tiivis paketti, jossa keskitytään vain oleellisiin asioihin (Kjelin & Kuusisto 2003, 212). Arveltiin, että työohjeiden laittaminen oppaaseen tuo päällekkäisyyttä sähköisen laatu järjestelmän kanssa. Tärkeäksi nähtiin kuitenkin, että mistä lisätietoa löytyy, joten kunkin asiakokonaisuuden diaan laitettiin tieto, mistä työohjeet ja muu olennainen lisätieto on saatavissa. Dioihin laitettiin myös hyödyllisiä linkkejä.

Hoitokodissa pidettiin tärkeänä, että asukkaista on lyhyt kuvaus perehdytyskansiossa, koska tämä helpottaa uutta työntekijää tutustumaan asukkaisiin. Osasta asukkaista oli tehty valmiiksi pieni kuvaus, näihin kuvauksiin tehtiin vain tarvittavia muutoksia. Osa asukaskuvauksista kirjoitettiin alusta alkaen, yhteistyössä muiden hoitokodin hoitajien kanssa. Tietoturvasyistä päätettiin kuitenkin jättää asukaskuvaukset pois perehdytysoppaasta.

Vanhan perehdytyskansion sisällön järjestys koettiin epäloogiseksi ja sekavaksi, joten asiakokonaisuuksien sijoitteluun kiinnitettiin huomiota. Perehdytysoppasta koottaessa pyrittiin huomioimaan helppolukuisuus ja selkeys sekä järjestelmällisyys asiakokonaisuuksineen. Kjelin & Kuusisto (2003) ohjeistaa: sisältö ja ulkoasu ovat olennaisia asioita, kun halutaan herättää uuden tulokkaan mielenkiinto ja pitää sitä rakentavasti yllä (Kjelin & Kuusisto 2003).

Perehdyttämisoppaan materiaalia koottiin kuin palapeliä, sovitellen ja miettien, mikä asia kuuluisi mihinkin osioon ja mikä on loogisin järjestys esitellä asioita. Päivittämisen helpottamiseksi aseteltiin asiakokonaisuudet aina omalle sivulle, jolloin koko perehdyttämisoppasta ei tarvitse uusia jonkun osakokonaisuuden muuttuessa.

Työyhteisön toiveena oli, että perehdytyskansion kuvat päivitetään vastaamaan nykypäivää. Perehdytysoppasta varten kuvattiin hoitokodin tiloja sekä henkilökuntaa. Osa kuvista saatiin myös hoitokodin kuva-arkistosta. Työhön lisättiin uusia valokuvia hoitokodin neljästä talosta ja osa henkilökunnan kuvista vaihdettiin uusiin.

### 7.3 Perehdytysoppaan ulkoasu

Ulkoasun suhteen päädyttiin värikkääseen kuvitukseen ja selkeään tekstimuotoon. Loogisesti etenevä ja jäsentynyt teksti ja materiaali ovat avuksi mielenkiinnon ylläpitämisessä (Kjelin & Kuusisto 2003, 201). Perehdytysoppaaseen tehtiin sisällysluettelo, jonka mukaan järjestettiin perehdytyskansio selkeäksi kokonaisuudeksi. Sisällysluettelon pohjana käytettiin yrityksen käytössä olevaa perehdytysrunkoa. Sivunumerot jätettiin pois, koska tämä mahdollistaa diojen lisäämisen ja liikuttelun paperiversiossa. Jokaista diaa

ei tarvitse tällöin tulostaa, vaan vain sisällysluettelo uusitaan. Sähköiseen versioon laitoimme kuitenkin sivunumerot näkyviin, jotta haluttu dia löytyy nopeasti.

Mielenkiinnon herättäjänä käytettiin myös itse otettuja valokuvia sekä valmiita ClipArt-leikkeitä, dioihin liitettiin myös pieniä yksityiskohtia kuten liikkuvaa kuvaa. Kuvien runsas käyttö ja värikkyys olivat myös yksi henkilökunnan toiveista perehdytysoppaan ulkomuotoa ajatellen. Jotta teksti olisi selkeästi luettavissa, oli myös fontin valinta oleellinen. Fonttia mietimme yhdessä työyhteisön kanssa, fontiksi valitsimme Calibrin. Pyrimme kiinnittämään huomiota perehdytysoppaan yleisilmeeseen. Perehdytysmateriaalilla voidaan vaikuttaa siihen millaisen kuvan uusi työntekijä yrityksestä saa. Kjelinin ja Kuusiston (2003) ohjeistuksen mukaan kokosimme kansiota positiivisessa mielessä. Yhteistyöyrityksen toive oli, että perehdytysopas on positiivisuutta kuvaava. (Kjelin & Kuusisto 2003, 2116212.)

Toiveena oli, että perehdytysopas on sähköisen version lisäksi myös paperiversiona kansioon aseteltuna. Kansion ulkomuodon haluttiin olevan kutsuva, värikäs ja mielenkiintoinen. Lähdimme miettimään sopivaa kansiomateriaalia. Päädyimme limenvihreään kansioon, joka koristeltiin sisä- ja ulkopuolelta. Valmis paperiversio perehdyttämismateriaalista aseteltiin kansioon. Sähköinen versio tallennettiin muistitikulle ja CD-levylle sekä kyseisen hoitokodin tietokoneelle, jotta jatkossa päivittäminen olisi helppoa. Yritys voi tulevaisuudessa siirtää perehdytysoppaassa olevan tiedon sähköiseen laatujärjestelmään ja lisätä linkkejä itse perehdytysmateriaaliin.

#### 7.4 Yhteistyö prosessin aikana

Ensimmäinen raakaversio esitettiin yhteistyöyritykselle kesäkuun 2013 lopulla. Saadun palautteen perusteella tekstiä rajattiin ja muutettiin fonttia selkeämmäksi. Palaverissa saatiin lisävinkkejä ja korjausehdotuksia, joiden mukaan työstettiin tuotosta kohti valmista versiota.

Uusien ideoiden ja askarruttavien asioiden eteen tullessa, otettiin yhteyttä hoitokodin henkilökuntaan. Keskenpästä perehdytysopasta näytettiin useamman kerran työkavereille ja harjoittelussa oleville opiskelijoille, joilta saatiin perehdytysmateriaalia varten

ohjeita ja ideoita. Perehdytysopasta ideoitiin mahdollisimman tiiviissä yhteistyössä työyhteisön kanssa. Yhteistyön koko opinnäytetyöprosessin ajan on mahdollistanut se, että molemmat olemme töissä kyseisessä yrityksessä. Suunnittelupalaverityöryhmän henkilöt ovat olleet tukihenkilöitämme koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Valmis perehdytysopas esiteltiin henkilöstölle elokuun lopussa 2013. Esittelytilaisuudessa keskusteltiin oppaan sisällöstä, ulkoasusta sekä päivitettävyydestä. Palaverissa kerrottiin myös perusteluja tehtyjen valintojen suhteen. Lopuksi pyydettiin kirjallinen arviointi tuotoksesta.

### 7.5 Perehdytysoppaan arviointi

Perehdytysoppaasta pyydettiin kirjallinen palaute työyhteisöltä. Kirjallisessa arviointilomakkeessa (liite 3) pyydettiin arvioimaan perehdytysoppaan ulkoasua, sisältöä ja päivitettävyyttä avoimin kysymyksin. Palautetta pyydettiin seitsemältä hoitajalta. Palautteen antajat tutustuivat perehdytysoppaaseen ja olivat mukana sähköisen perehdytysoppaan esittelyssä. Palautteisiin vastattiin lyhyesti, kuten lomakkeen ohjeistuksessa oli toiveena. Palautelomakkeet palautettiin nimettöminä. Työyhteisöltä saatiin kirjallisen palautteen lisäksi myös suullista palautetta.

Perehdytysoppaan ulkoasun kerrottiin olevan mielenkiintoinen, houkutteleva, innostava, hyvä, kaunis ja pirteä, joka erottuu hyvin muista kansioista. Perehdytysoppaan sisältöä kuvailtiin selkeäksi, monipuoliseksi, lyhyeksi ja ytimekkääksi, josta oli *turhat liirun laarumit jätetty pois*, mikä oli koettu hyväksi asiaksi. Keskeisten asioiden koettiin tulevan hyvin esille. Erityisen hyvänä, pidettiin työhön liitettyjä linkkejä. Sisältöä pidettiin kattavana ja kuvien kerrottiin tuovan mukavuutta lukemiseen sekä niiden kerrottiin *kuvastavan toiminnan rentoutta*. PowerPoint esityksessä olevien liikkuvien kuvien koettiin tuovan elävyyttä esitykseen. Tekstin koko koettiin hyväksi. Sisällön palautteessa oli maininta myös, että *Fontin koko hyvä alussa*, mutta *loppua kohden sekavoituu*. Fontin koko ei ollut yhtenäinen joka dialla. Palautteen perusteella perehdytysopas koettiin helposti päivitettäväksi, koska se on tietokoneella. Päivitystä helpottavana tekijänä nähtiin myös se, että oppaassa on muovitaskut, eivätkä sivunumerot ole näkyvissä.

Palautelomakkeen viimeisenä oli myös vapaa-sana osio: mitä muuta palautetta haluat antaa. Tästä osiosta saatiin kommentteja oppaan ulkoasusta ja opasta oli verrattu vanhaan perehdytyskansioon. Perehdytysoppaan kerrottiin oleva *todella paljon kehittynyt*. Vapaa-sana osiossa oli myös maininta, että *tuot kansio olisi pitänyt tehdä jo aikoja sitten*. Saimme myös kiitosta, tekemästämme työstä, *olette tehneet ison työn*. Vapaa-sana osiossa oli myös maininta, että tulostetussa versiossa oli kirjoitusvirheitä.

Palautteessa esille tulleet parannusehdotukset korjattiin työhön. Fontin yhteneväisyydestä käytiin keskustelua. Dialla ei ole samansuuruisia tekstiä, koska diojen asiapitoisuuden määrä on erilainen. Tarkasteltiin vielä että, tekstissä on sama fonttityyli ilman tekstin lihavoitinta. Kirjoitusvirheet olimme huomanneet jo heti työn tulostuksen jälkeen ja ne korjattiin sähköiseen versioon. Palautteen jälkeen perehdytysoppaaseen tulostettiin uudet sivut, joihin olimme tehneet tarvittavat muutokset.

## 8 POHDINTA JA ARVIOINTI OPINNÄYTETYÖPROSESSISTA

Halusimme tehdä opinnäytetyönämme produktion, tuotoksen, joka kehittäisi työyhteisöämme. Keskusteltuamme työyhteisömme hallituksen ja henkilöstön kanssa päädyimme ensin lääkehoito-oppaan tuottamiseen. Lopulta vaihdoimme tuotoksen hoitokodin johdon ja henkilökunnan toiveen mukaisesti perehdytyskansion uudistamiseen ja sähköiseen muotoon saattamiseen. Kieltämättä aihe kiinnosti meitä lopulta enemmän kuin ensimmäinen vaihtoehto.

### 8.1 Pohdintaa teorian tiedosta

Perehdytys on nykyaikaa ja hyvin ajankohtainen sekä erittäin tärkeä elementti uuden työntekijän saattamiseksi työyhteisön jäseneksi sekä yksi osa potilasturvallisuutta ja laadukasta hoitoa. Lahden (2007) mukaan Suomessa on vähän tutkittu itse hoitoalan perehdyttämistä ja kirjallisuutta juuri hoitoalan perehdyttämisestä on vähän saatavilla (Lahti 2007). Tämän huomasimme myös itse työtä tehdessämme. Eniten tietoa löysim-



me liiketalouteen liittyvistä kirjoista. Opinnäytetöinä perehdytysoppaita on viimevuosina tehty paljon myös hoitoaloille. Henkilökuntapula, potilasturvallisuus ja työsuojelulainsäädäntö ovat vauhdittaneet hyvän perehdytysmateriaalin hankintaa ja sen kautta hyvän perehdyttämisen kehittämistä. Perehdytys on myös työnantajan velvollisuus. Työsuojelulainsäädäntö velvoittaa perehdyttämään työntekijän ja potilasturvallisuusstrategioissa korostetaan perehdyttämisen tärkeyttä.

Tutustuimme teorian tietoon ja yllätyimme, kuinka paljon perehdytys pitää sisällään ja kuinka hyvästä perehdytyksestä on hyötyä, niin työnantajalle, työntekijälle kuin asiakkaalle. Teorian tietoon tutustumalla saimme arvokasta tietoa myös itse perehdytysoppaan sisältöä ajatellen. SWOT-analyysillä tehdyssä alkukartoituksessa nousi esille hyvin paljon samanlaisia asioita kuin teoriatiedossa, etenkin ulkoasun ja sisällön suhteen. Kjeelinin ja Kuusiston (2003, 11) perehdytysoppaan ohjeistuksessa olevat asiat tulivat esille työyhteisön toiveissa. Myös Lahden (2007) pro gradussa esiin nostetut asiat nousivat alkukartoituksessa esiin, kuten arvot, säännöt, työtavat, organisaation esittely ja tavoitteet.

## 8.2 Prosessin ja produktion arviointi

Perehdytysoppaan valmistamisprosessi eri vaiheineen oli mielenkiintoista, mutta myös yllättävän vaativa tehtävä. Vanhentuneiden tietojen päivittäminen vei paljon aikaa. Aikataulussa pysyminen oli vaikeaa, koska kesälomat sattuivat juuri pahimpaan työvaiheeseen. Työn loppuvaiheessa meidät valtasi epätoivo, että emme saa työtä valmiiksi aikataulun mukaisesti. Työn suunnitteluvaiheessa olisimme voineet ottaa paremmin huomioon kesän ja kesälomakauden.

Oman haasteen työlle toi se, että itse työskentelemme yrityksessä ja tunnemme toiminnan, joten perehdytysoppaan sisällön rajaus oli haasteellista. Materiaalin ja tiedon määrä oli suuri eikä mitään olisi raaskinut jättää pois. Toisaalta tämä oli myös suuri vahvuus, koska tiesimme, mistä tietoa löytyy. Työyhteisö on tuttu, ja pystyimme hyvin yhdessä ideoimaan perehdytysoppaan sisältöä myös työn lomassa. Ideoita syntyi runsaasti eikä, kaikkia ollut mahdollisuus toteuttaa. Halusimme tehdä perehdytysoppaasta niin sisällöllisesti kuin ulkoasultaan mahdollisimman hyvän.

Perehdytysoppaan laatiminen ja varsinkin PowerPoint ohjelmalla sisällön tekeminen oli mielenkiintoista. Kuvien laittaminen työhön piristi, koska ne antoivat väriä tasaisen harmaaseen tekstiin. Perehdytysoppaan asiasisältöä piti toden teolla miettiä, mikä on tärkeää uuden työntekijän perehdyttämisessä. Halusimme kirjoittaa asiasisällön pehmeästi, sillä Kjelin ym. (2003, 211) mukaan kontrollit ja tiukat säännöt antavat kielteisen ja jäykän kuvan. Tarkkoja työohjeita emme laittaneet perehdytysoppaaseen, ettei päällekkäisyyttä synny sähköisen laatujärjestelmän kanssa. Pidimme tärkeänä laittaa linkit, mistä tarvittaessa tiedon löytää. Tästä saimme myös työyhteisöltä hyvää palautetta. Teksti haluttiin kirjoittaa lyhyesti ja ytimekkäästi, kuitenkin siten, että keskeiset asiat tulevat esille. Saamamme palautteen perusteella onnistuimme tässä. Mielestämme perehdytysoppaan kansion värin valinta oli hyvä, koska se on samaa sävyä kuin yrityksen kotisivujen pääväri. Kuvavalinnat perehdytysoppaaseen onnistuivat, ne ovat värikkäitä ja piristävät opasta lukiessa. Myös työyhteisöltä saadun palautteen perusteella onnistuimme oppaan ulkoasun suhteen.

Palautteita lukiessamme saimme varmuutta siihen, että olemme onnistuneet työssämme. Työn onnistumista edesauttoi mielestämme tiivis yhteistyö, toisten mielipiteiden kysyminen ja niiden huomioon ottaminen perehdytysopasta tehdessä. Palautelomakkeissa ei tullut esiin suurta kritiikkiä, vain kaksi korjausehdotusta. Tähän voi olla syynä se, että tämä kritiikki ja korjausehdotukset tulivat esille jo työn valmistusvaiheessa. Kaikki palautteen antajat eivät kuitenkaan olleet nähneet perehdytysopasta sen tekovaiheessa. SWOT-analyysillä tehdyllä alkukartoituksella saimme myös hyvin tietoa siitä, millainen perehdytysoppaan tulisi olla sisällöltään ja ulkoasultaan. Kartoituksella saatiin esiin, mitä puutteita vanhassa perehdytysmateriaalissa/perehdytyksessä nähtiin. SWOT-analyysillä kerätty tieto oli mielestämme järkevä vaihtoehto. Analyysitauluun sai jokainen työn lomassa laittaa erillisiä lappuja, ilman tätä ei ehkä kaikkia puutteita olisi saatu esille. Suunnittelupalaverissa SWOT-analyysin pohjalta saatiin avattua hyviä keskusteluja, mikä taas synnytti uusia hyviä ideoita. Yhteistyö työyhteisön kanssa oli tiivistä. Suunnittelupalaverista koostuva tukiryhmä sekä muu henkilökunta ja hallituksen jäsenet olivat tukenamme koko projektin ajan.

Mielestämme perehdytysopas ei tule olemaan koskaan täysin valmis, mutta olemme tyytyväisiä siihen, että oppaan sisältö on nyt todella helposti muokattavissa. Ei kuitenkaan riitä, että loimme perehdytysoppaasta helposti päivitettävän, vaan tarvitaan myös

henkilö, joka pitää tiedon ajan tasalla. Työyhteisölle ehdotettiin, että tietyt ihmiset olisivat jatkossa vastuussa oppaan päivityksestä, jotta se palvelisi heitä parhaalla mahdollisella tavalla. Perehdytysmateriaali tarvitsee rinnalleen myös vuorovaikutuksen, perehdytystä ei sovi jättää vain kirjallisen perehdytysmateriaalin varaan. Perehdytys tulisi olla suunniteltu, sitä tulisi seurata ja arvioida. Tämän viestin halusimme myös välittää työyhteisölle.

Saavutimme työmme tavoitteet, koska tuotimme helposti päivitettävän, ajan tasalla olevan perehdytysoppaan yhteistyöyrityksen toiveiden mukaan. Hyvän ja ajan tasalla olevan perehdytysoppaan avulla perehdyttävä saa asianmukaisen tiedon uudesta työpäikastaan ja nopeuttaa talon tavoille oppimista. Perehdytysopasta ei ole käytännössä testattu. Emme voi sanoa, miten perehdytysopas palvelee uutta työntekijää, ja kuinka se vaikuttaa palvelun/hoidon laatuun.

### 8.3 Ammatillinen kehittyminen

Ammatillisen kehittymisemme näkökulmasta katsottuna työ antaa valmiuksia toteuttaa hyvää perehdyttämistä ja selkeyttää työtämme. Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena meillä opiskelijoilla olikin saada tietoa hyvästä perehdyttämisestä ja sen tärkeydestä. Tulevina sairaanhoitajina olemme työelämässä perehtyjän sekä myös perehdyttäjän roolissa. Tämä työ on antanut meille lisävalmiuksia ja uutta näkökulmaa sekä perehdyttämiseen että perehtyjänä olemiseen. Sairaanhoitajan työ on jatkuvaa itsensä kehittämistä ja ammattitaidon ylläpitämistä. Sairaanhoitajana tarvitsemme yhteistyötaitoja sekä taitoa ja valmiuksia kehittää työyhteisöä, ja hoitotyötä. Opinnäytetyötä tehdessä olemme saaneet harjoitella ja kehittää näitä taitoja. Työelämässä voimme tulevina sairaanhoitajina jakaa tietoa perehdyttämisen hyödyistä ja olla mukana kehittämässä perehdyttämistä.

SWOT-analyysin tekeminen ja analysointi sekä kyselylomakkeen laatiminen antavat valmiuksia tulevaisuudessa tutkimusten suorittamiseen ja kehittämistyöhön. Uskomme myös, että tämä työ antaa meille vielä pitkään uusia voimavaroja kehittää työtämme ja työyhteisöämme. Produktion aikana saimme paneutua syvällisesti työmme ohjeistukseen, lainsäädäntöön, perehdytyksen suunnitteluun ja toteutukseen. Opinnäytetyön tekeminen oli monipuolinen prosessi, joka sisälsi valokuvausta, kuvankäsittelyä, tekstinkä-

sittelyä ja PowerPoint ohjelman käsittelyä. Työ on kehittänyt meidän yhteistyötaitoja sekä kasvattanut ammatillista asiantuntijuutta kaikkien näiden vaiheiden kautta.

#### 8.4 Opinnäytetyön eettisyys ja jatkotutkimusaiheet

Koko työmme toteutusvaiheessa olemme pyrkineet toimimaan eettisesti oikein. Ajankäytön, sopimusten noudattamisen ja tuotoksen sisällön suhteen olemme toimineet sopimuksen mukaisesti. Olemme korostaneet tasaveroista vuorovaikutusta ja olemme kunnioittaneet kaikkia osapuolia työmme eri vaiheissa. Olemme rehellisesti kertoneet hoitokodin johdolle ja henkilökunnalle, miten ja miksi työmme toteutamme. Työn eettisyyttä, oikeellisuutta ja luotettavuutta puoltaa se, että kaikki perehdytyskansion tietopuolinen materiaali on hoitokodin jo olemassa olevaa materiaalia. Työssä käytettyihin sekä uusiin että hoitokodilta saatuihin kuviin on pyydetty suullinen lupa. Olemme käyttäneen taustateoriaan uusimpia luotettavia lähteitä, joista kirjoitimme työmme teoriaosuuden. Perehdytysoppaan työstövaiheessa olemme kuunnelleet kaikkia mukana olevia osapuolia ja käyttäneet heidän kehittämisohjeita. Olemme tuoneet rehellisesti esille alkukartoituksessa tulleet asiat, sekä palautekyselyssä saamamme palautteet ja parannusehdotukset, koska myös puutteet on tuotava rehellisesti esille. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2001, 28.)

Eettisenä pohdintana mietimme perehdytysoppaan julkisuutta, koska siinä on paljon tietoa hoitokodin toiminnasta ja asukkaista. Päädyimme ratkaisuun, että asukaskuvaukset laitetaan asukkaan omaan kansioon alkulehdille eikä perehdytysoppaaseen. Hoitokodin perehdytysopas ei ole julkinen materiaali, mutta tietoturvasyistä tämän katsottiin olevan kuitenkin parempi vaihtoehto. Tämän olisimme voineet ottaa jo suunnitteluvaiheessa huomioon. Aluksi ajattelimme tehneemme turhaa työtä, mutta työyhteisö piti kuvauksia todella tärkeänä ja oleellisena osana perehdytystä. Työ ei kuitenkaan mennyt miltään osin hukkaan, koska päivitykset oli joka tapauksessa tarpeen tehdä.

Parin vuoden kuluttua voisi tutkia, miten perehdytysopas on palvellut työyhteisöä ja mitä hyötyä siitä on ollut asiakas- ja henkilöstö- sekä työnantajanäkökulmasta katsottuna. Kuinka perehdytysopas on palvellut uutta työntekijää ja miten se on vaikuttanut palvelun laatuun. Jatkotarkastelun kohteena voisi olla myös perehdytysoppaan päivityksen toteutuminen.

## LÄHTEET

- Agge, Eva 2008. Sairaanhoidaja -lehti 07.03.2008. Hyvä perehdytys on valttikortti. Viitattu 18.01.2013.  
[http://www.sairaanhoidajaliitto.fi/ammattilliset\\_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/3\\_08/paakirjoitus/hyva\\_perehdytys\\_on\\_valttikortti/](http://www.sairaanhoidajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/3_08/paakirjoitus/hyva_perehdytys_on_valttikortti/).
- Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a. Sosiaalisen yrittäjyyden kansallinen teematyö. Työvälineitä perustamiseen, ohjaukseen ja neuvontaan. Työn antajan vastuut ja velvollisuudet. Viitattu 10.1.2013.  
[http://www.sosvoima.diak.fi/files/sosvoima/henkilosto/tyonantajan\\_vastuut\\_velvoitteet\\_ja\\_oikeudet\\_liite.pdf](http://www.sosvoima.diak.fi/files/sosvoima/henkilosto/tyonantajan_vastuut_velvoitteet_ja_oikeudet_liite.pdf).
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.10.2012.  
[http://www.diak.fi/files/diak/Julkaisutoiminta/C\\_17\\_ISBN\\_9789524930994.pdf](http://www.diak.fi/files/diak/Julkaisutoiminta/C_17_ISBN_9789524930994.pdf).
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2000. Tutki ja kirjoita. 6. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Jones Cheryl, P. 2010. A Retention Strategy for Newly Graduated Nurses. An Integrative Review of Orientation Programs. *Journal for Nurses in Staff Development*. Volume 26, Number 4. Viitattu 8.9.2013.  
[http://www.nursingcenter.com/lnc/pdf?AID=1046802&an=00152258-201301000-00010&Journal\\_ID=&Issue\\_ID=](http://www.nursingcenter.com/lnc/pdf?AID=1046802&an=00152258-201301000-00010&Journal_ID=&Issue_ID=).
- Kainlauri, Anne 2007. Ideasta hyvinvointialan yrittäjäksi. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kangas, Pirkko & Hämäläinen Juha 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus 1. painos. Julkaisija: Työturvallisuuskeskus TTK.
- Ketola, Hannu U. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 20.6.2013.  
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/24954/9789513940157.pdf?sequence=1>.
- Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Chirstina. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum Media Oy.

- Lahti, Tuula 2007. Pro gradu -tutkielma. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Viitattu 21.01.2013. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu01898.pdf>.
- Lahden ammattikorkeakoulu 2007. Kumppanuudella tuloksiin PK-yrityksissä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu Sarja B Oppimateriaalia, osa 4. OR-BITS. Hyvä perehdytys opas. Viitattu 8.2.2013. <http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf>.
- Laki nuorista työntekijöistä 1993. 998/19.11.1993. Finlex- Valtion säädösrankki. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 8.2.2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>.
- Penttinen, Aulikki & Mäntynen, Jukka 2009, 2. painos. Työhön perehdyttäminen ja opastus ó ennakoivaa työsuojelua. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 10.9.2012. [http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf).
- Pietikäinen, Elina; Heikkilä, Jouko & Reiman Teemu 2012. Adaptiivinen potilasturvallisuuden johtaminen. Viitattu 20.7.2013. <http://www.vtt.fi/inf/pdf/technology/2012/T58.pdf>.
- Salonen, Anne 2004. Mentorointi ja Sairaanhoidajien ammatillinen pätevyys. Pro gradu-tutkielma. Viitattu 21.1.2013. <http://tutkielmat.uta.fi/tutkielma.php?id=14269>.
- Silus, Kirsi 2008. Tyypittely ja teemoittelu, Tampereen teknillinen yliopisto. Viitattu 20.5.2013. [http://matriisi.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatko-opintosemma/2008/Silius\\_teemoittelu-tyypittely\\_141108.pdf](http://matriisi.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatko-opintosemma/2008/Silius_teemoittelu-tyypittely_141108.pdf).
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Edistämme potilasturvallisuutta yhdessä julkaisu 2009:3. Suomalainen potilasturvallisuusstrategia 2009ó2013. 2.painos. Helsinki. Viitattu 28.5.2013. [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=D LFE-7801.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=D LFE-7801.pdf).
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työ- ja Elinkeinoministeriö i.a. Työ elämän laatu, työhön perehdyttäminen. Viitattu 20.1.2013. <http://www.tem.fi/index.phtml?s=4087>.
- Työturvallisuuslaki 2002. 738/23.8.2002. Finlex ó Valtion säädösrankki. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 2.2.2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Viitala Riitta. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.

Viitala, Riitta & Jylhä, Eila 2006. Liiketoimintaosaaminen, menestyvän yritystoiminnan perusta. Helsinki: Helsinki.

Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina. 2004. 1.-2. painos. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Yli-Villamo, Rami. 2008. Potilasturvallisuus päivystyspoliklinikalla sairaanhoitajan kokemana. ProGradu. Tampereen yliopisto. Viitattu 26.7.2013.  
<http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu03103.pdf>.



LIITE 1

SWOT-analyysitaulu

# SWOT-ANALYYSI

## PEREHDYTTÄMISESTÄ

### VAHVUUDET

MIKÄ OIKEAA NYKYISISSÄ

mitkä vahvuudet löytyvät, ne näkyvät ja hyödyt löydetään ja muuttuu myöskin

- PÄIVITTÖS VANHASTA AINA TOIMII
- PÄIVITTÖS VANHASTA AINA TOIMII
- PÄIVITTÖS VANHASTA AINA TOIMII
- PÄIVITTÖS VANHASTA AINA TOIMII

### HEIKKOUEDET

MIKÄ PUUTTAA NYKYISISSÄ

Tiedot asiakkaista, verkkoista, organisaatiosta  
Tietokoneiden käyttö

- PÄIVITTÖS VANHASTA AINA TOIMII
- PÄIVITTÖS VANHASTA AINA TOIMII
- PÄIVITTÖS VANHASTA AINA TOIMII
- PÄIVITTÖS VANHASTA AINA TOIMII

### MAHDOLLISUUDET

MIKÄ OIKEAA PEREHDYTTÄMISESSÄ

- PÄIVITTÖS VANHASTA AINA TOIMII
- PÄIVITTÖS VANHASTA AINA TOIMII
- PÄIVITTÖS VANHASTA AINA TOIMII
- PÄIVITTÖS VANHASTA AINA TOIMII

### UHKAT

MIKÄ OIKEAA MAHDOLLISUUKSIEN TOTEUTUMISTA

- PÄIVITTÖS VANHASTA AINA TOIMII
- PÄIVITTÖS VANHASTA AINA TOIMII
- PÄIVITTÖS VANHASTA AINA TOIMII
- PÄIVITTÖS VANHASTA AINA TOIMII

07/03/2013

## LIITE 2 Aineiston analysointi

### Alkuperäisaineisto, SWOT-analyysillä kerätty

<p><b>VAHVUUDET</b> mitä hyvää nykyisessä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Samanlai asukkaista tietoja, saa paljon irti hyvää tietoa</li> <li>- Tapahtumat ja muutkin myös hyviä</li> <li>- Paperiversio aina toimii☺</li> <li>- Asukkaista hyvät tiedot, lyhyet ja ytimekkäät</li> <li>- Lääkehoitosuunnitelma</li> <li>- Visio asukkaan kuntoutumisesta</li> <li>- Ihania kuvia</li> <li>- Työvuorojen tehtävät</li> <li>- Säännöt (kodin)</li> <li>- Arvot, toiminta-ajatus</li> <li>- Omahoitajan työnkuva</li> <li>- Tilojen esittely</li> <li>- Työtä ohjaavat lait</li> <li>- Henkilökunnan kuvat</li> </ul>	<p><b>HEIKKOUEDET</b> mitä puutteita nykyisessä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Työohjeet ei ajan tasalla</li> <li>- Tiedot asukkaista+henk. kunta ei ajan tasalla</li> <li>- Työskentelyohjeet</li> <li>- Kehitysvammaisuuden syistä ei kuulu perehdytykseen</li> <li>- Sekasorto</li> <li>- Perehdytyksen alussa olisi hyvä saada perehdytyslomake perehdyttäjälle itselleen, jotta tietäisi, mitä pitää tietää ja ne oleelliset asiat työnteon kannalta löytyisi siitä.</li> <li>- Asukkaat päivitys henk. kunta</li> <li>- Puhelimen käyttöohjeet puutteelliset</li> <li>- Välilehtiä ei ole</li> <li>- Tulipalon sattua liian pitkät ohjeet</li> <li>- Perehdytysohjelma ó kaavake sekava</li> <li>- Riverteleistä liian pitkä juttu</li> <li>- Päivitys ei toimi</li> <li>- Liian paljon yksityiskohtaisia selityksiä (piirit)</li> <li>- Työyhteisön kirjalliset pelisäännöt, toimintatavat puutteelliset.</li> </ul>
<p><b>MAHDOLLISUUDET</b> Ideat uuteen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lait joidenka puitteissa toimimme</li> <li>- Talon tavat</li> <li>- Perehdytysopas</li> <li>- Tiloista päivitetyt kuvat</li> <li>- Päivitys asukkaista</li> <li>- Päivitys työntekijöistä</li> <li>- Talossa on tapana: liina keittiön pöydällä + muilla pöydillä, kukkia keittiön pöydällä, sydään keittiössä</li> <li>- öKaiken tietävä työntekijäö tai ainakin tietää mistä löytyy tieto</li> <li>- Ergonomia</li> <li>- Perehdytyskansioon selkeät työohjeet</li> <li>- Ns ehdottomien virheiden välttäminen (listatut asiat)</li> <li>- kansiosta uudelle työntekijälle hyvä tietopankki</li> <li>- Selkeät työohjeet</li> <li>- Päivitys vanhasta</li> <li>- Kivoja kuvia (kuvat kertovat enemmän kuin tuhat sanaa)</li> <li>- kirjalliset maininnat: työvuorot, palkanmaksu asiat, kuljetukset, parkkipaikka, korut, tatuoinnit, vaatetus, hälytysjärjestelmät, ruokailu, TYKY-toiminta, sairauslomat, perehdytys kaavake, yhteistyötahot, opiskelijan ohjaus, työpaikalta poistuminen, avaimien käyttö, kuinka vieraiden kanssa toimitaan, lomat, vapaatoiveet.</li> <li>- Lyhyet ja ytimekkäät ohjeistukset</li> <li>- kuvat</li> <li>- värikäs houkutteleva kansio</li> <li>- mielenkiintoinen perehdytys, positiivisuutta kuvaava.</li> </ul>	<p><b>UHKAT</b> Mitä uhkia</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perehdytystä ei loppuun asti</li> <li>- Päällekkäisyyttä laatukäsikirjan kanssa</li> <li>- Päivitys?</li> <li>- Tiedot yhtälaiset?</li> <li>- Liian työohjeet maalaisjärki katoaa</li> <li>- Jos ei perehdytetä kaikkea →ölaatu-uhkaö, auditoinnit</li> <li>- Perehdytysaikataulun pettäminen (kesken jää, jälkikyselyn pois jääminen)</li> <li>- Perehdyttäjällä ei tietoa/taitoa/käytännön kokemusta</li> <li>- Jos tietokoneella entäs jos kone ei toimi?</li> </ul>

## Lopullinen SWOT–analyysi

<p><b>Vahvuudet</b></p> <p>Yritykseen/organisaatioon perehdytys</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- arvot</li> <li>- toiminta-ajatus</li> <li>- lait</li> <li>- tilat</li> <li>- henkilöstön esittely</li> </ul> <p>Työhön perehdytys</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- työtehtävät</li> <li>- asukkaisiin/asiakkaisiin perehdytys</li> </ul> <p>Perehdytysmateriaali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- perehdytyskansion paperiversio</li> <li>- kuvat</li> </ul>	<p><b>Heikkoudet</b></p> <p>yritykseen/organisaatioon perehdytys</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- talontavat/työyhteisön pelisäännöt puutteellisesti tuotu esille</li> </ul> <p>työhön perehdytys</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- perehdytys aikataulu</li> <li>- mistä lisätietoa</li> </ul> <p>Perehdytysmateriaali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- päivitettävyyden puute</li> <li>- sisältää turhaa tietoa ja liian pitkiä ohjeistuksia</li> <li>- sekava</li> <li>- materiaali vanhentunut</li> <li>- materiaalista uupuu kuvia ja kirjallista tietoa</li> </ul>
<p><b>Mahdollisuudet</b></p> <p>Yritykseen/organisaatioon perehdytys</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- talontavat/työyhteisön pelisäännöt kaikilla tiedossa</li> <li>- organisaation esittely, arvot ja toiminta-ajatus.</li> </ul> <p>Työhön perehdytys</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kaikkietäisyys työntekijä</li> <li>- tietää mistä tietoa löytyy</li> <li>- pystytään välttämään virheitä.</li> <li>- tarkat yksityiskohtaiset työhöjeet.</li> </ul> <p>Perehdytysmateriaali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- positiivisuutta kuvaava, värikäs ja houkutteleva kansio.</li> <li>- helposti päivitettävä</li> <li>- sisältö selkeä, lyhyt ja ytimekäs.</li> <li>- päivitetty tiedot ja kuvat</li> </ul>	<p><b>Uhat</b></p> <p>Yritykseen/organisaatioon perehdytys</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- puutteellinen perehdytys-&gt; laatu kärsii.</li> </ul> <p>Työhön perehdytys</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tarkat työhöjeet, kadottaa maalaisjärjen</li> <li>- keskeneräinen perehdytys</li> <li>- Jos perehdyttäjällä ei riittäviä valmiuksia, perehdytys puutteellista.</li> </ul> <p>Perehdytysmateriaali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jos tietokoneella entäs jos kone ei toimi?</li> <li>- Pällekkäisyyttä laatuohjelman kanssa</li> </ul>

## LIITE 3

## PEREHDYTYSKANSION ARVIOINTILOMAKE HOITOKODIN HENKILÖSTÖLLE

Hoitokodin perehdytysoppaan palautelomake

Arvioi lyhyesti perehdytysopas

1. Perehdytysoppaan ulkoasu

---

---

2. Sisältö

---

---

3. Päivitettävyys

---

---

4. Mitä muuta palautetta haluat antaa

---

---

Kiitos hyvästä yhteistyöstä, Pirjo ja Saara Backman

---

## LIITE 4 PEREHDYTYSOPPAAN SISÄLTÖ

## SISÄLTÖ

HISTORIA .....	3
TALOJEN ESITTELY .....	5
Poppeli .....	5
Ateriatoiminta.....	6
Palmula.....	7
Päivätoiminta.....	8
Tukiasunnot.....	9
ORGANISAATIO .....	10
HOITOFILOSOFIA.....	11
Arvot .....	11
HOITOKODIN TARKOITUS .....	12
Visio .....	13
PEREHDYTYSOHJELMA .....	14
TYÖSUHDEASIAT .....	15
Palkanmaksu.....	16
TYÖVUOROASIAT .....	17
AVAIMET.....	18
TYÖYHTEISÖN PELISÄÄNNÖT.....	19
TYÖHYVINVOINTI.....	20
TYÖTURVALLISUUS .....	21
LAATUTYÖ .....	22
HENKILÖKUNTA.....	23
VASTUUALUEET.....	24
KIRJALLINEN RAPORTOINTI.....	25
LÄÄKEHOITO .....	26
PUHELIN .....	27
TIETOSUOJA .....	28
Tietojärjestelmät .....	28
Käyttöoikeudet .....	28

	38
Asiakirjat .....	28
Tietojen luovutus .....	29
HÄLYTYSJÄRJESTELMÄT JA KAMERAVALVONTA.....	30
HUONEHÄLYTTIMET JA LIIKETUNNISTIMET.....	31
HÄTÄTILANTEET.....	32
Tulipalon sattuessa.....	33
Putkirikko tai sähkövika.....	34
UHKAAVAT TILANTEET.....	35
Ennaltaehkäisy.....	35
Uhkatilanteen laukaisevat tekijät.....	36
KULJETUKSET.....	37
OSTOKSET.....	38
HOITOTARVIKETILAUKSET .....	39
JÄTEHUOLTO .....	40
RUOKAHUOLTO.....	41
TILAT .....	42
Keittiö .....	42
Yhteiset tilat .....	43
Asukashuoneet.....	44
Kodinhuotohuone .....	45
Peseytymistilat ja sauna .....	46
Parkkipaikka.....	47
VIRKISTYSTOIMINTA JA JUHLAT .....	48
HOITO JA KUNTOUTUS.....	49
PÄIVÄJÄRJESTYS .....	50
KODIN SÄÄNNÖT.....	51
OPISKELIJAN OHJAUS .....	52
KEHITTÄMISEN MENETELMÄT .....	53
YHTESTYÖTAHOT .....	54
KESKEISET LAIT .....	55
OHJEET KOTIKUOLEMAN KOHDATESSA .....	56
PALAUTE.....	57
PEREHDYTYSOHJELMA .....	58
PALAUTELOMAKE .....	60