

Leila Ahola, Antti Pietilä, Saira Siirtola

**TERVETULOA LAPIN TAIKAMAAN TEKIJÄ**

- **perehdyttämisprosessin kehittäminen Posion hyvinvointipalvelun hoito- ja vanhustyön vastaaville**

Opinnäytetyö  
Kajaanin ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveys- ja liikunta-ala  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Kevät 2014



Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma Sairaanhoitaja
Tekijä(t) Leila Ahola, Antti Pietilä, Saira Siirtola	
Työn nimi Tervetuloa Lapin Taikamaan tekijä - perehdyttämisen prosessin kehittäminen Posion hyvinvointipalvelun hoito- ja vanhustyön vastaaville	
Vaihtoehtoiset ammattipinnot Sisätauti-kirurginen hoitotyö	Toimeksiantaja Posion kunta/Eija Ahola
Aika Kevät 2014	Sivumäärä ja liitteet 57 + 17
<p>Suomessa ja varsinkin Lapissa tulee lähitulevaisuudessa olemaan pulaa sosiaali- ja terveysalan osaavasta ja koulutetusta hoitohenkilöstöstä. Kuntien henkilöstö eläköityy, huoltosuhde vinoutuu ja väestö keskittyy kasvukeskukseen. Nämä johtavat palvelutarpeiden kasvuun ja vaatii kuntatalouden palveluiden tuotantotapojen kehitystä ja muutosta. Kuntien elinvoimaisuus edellyttää henkilöstön riittävyyden turvaamista kaikilla aloilla. Posiolla tämä näkyi jo vuoden 2013 aikana vaikeutena saada päteviä sijaista laboratorioon, röntgeniin, vuodeosastolle sekä muihin hoito- ja vanhustyön yksiköihin. Yksi toimenpide työvoiman saatavuuden turvaamiseksi on organisaation vetovoimatekijöiden tunnistaminen ja hyödyntäminen.</p> <p>Vetovoimaiset organisaatiot kykenevät rekrytoimaan ja sitouttamaan henkilökunnan edistyksellisen organisaatiokulttuurin ja myönteisen työnantajakuvan avulla. Vetovoimaisuus näkyy mielekkäissä ja haasteellisissa työtehtävissä, tukevassa ja kannustavassa työkuulttuurissa sekä työn ja muun elämän onnistuneessa yhteensovittamisessa. Työpaikan vetovoimaisuus on sidoksissa sen palkitsemisjärjestelmään. Palkitseminen tukee organisaation strategiaa ja tavoitteiden saavuttamista ja työntekijän sitoutumista. Ammattiin ja työpaikkaan sitoutumisen kannalta tärkeintä on työn palkitsevuus ja oman työn kokeminen merkitykselliseksi. Onnistunut perehdyttämisen prosessi lisää organisaation vetovoimaa ja tukee työntekijän sitoutumista. Parhaimmillaan perehdyttäminen on kaksisuuntaista oppimista, joka mahdollistaa organisaation uudistumista.</p> <p>Opinnäytetyössä tarkoituksena on kehittää uuden työntekijän perehdyttämistä tuottamalla perehdyttämisen prosessi Posion hyvinvointipalvelun hoito- ja vanhustyön vastaaville. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Posion hyvinvointipalvelun hoito- ja vanhustyöyksiköiden vetovoimaisuutta ja hoitotyöntekijän sitoutumista perehdyttämisen avulla. Opinnäytetyön kehittämistehtävät ovat: 1. Millainen perehdyttämisen prosessi sekä kehittää Posion hyvinvointipalvelun hoito- ja vanhustyön yksiköiden vetovoimaisuutta että lisää hoitotyöntekijän sitoutumista? 2. Millainen perehdyttämisen suunnitelma tukee hoito- ja vanhustyön vastaavia toteuttamaan onnistunutta perehdyttämistä?</p> <p>Opinnäytetyöprosessissa perehdyttämisen prosessi jaettiin rekrytointiprosessiin ja perehdyttämisen suunnitelmaan. Rekrytointiprosessissa yhdistettiin kunnan esittely, matkailumarkkinointi ja työvoiman rekrytointi. Työpaikan vetovoimaisuus perustuu kunnan ja työpaikan aitoihin vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin. Perehdyttämisen suunnitelmasta muokattiin vuorovaikutteinen ja työntekijälähtöinen prosessi, joka tukee onnistunutta perehdyttämistä ja hoitotyöntekijän sitoutumista.</p>	
Kieli	suomi
Asiasanat	perehdyttäminen, vetovoimaisuus,
Säilytyspaikka	x Verkkokirjasto Theseus Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School Health and Sports	Degree Programme Nursing
Author(s) Leila Ahola, Antti Pietilä and Saira Siirtola	
Title Welcome, Magnet Maker of Lapland – developing the orientation process in nursing and elderly care units within Posio Welfare Service	
Optional Professional Studies Medical Surgical nursing	Commissioned by Municipality of Posio / Eija Ahola
Date Spring 2014	Total Number of Pages and Appendices 57 + 17
<p>In future there will be a shortage of qualified social and health care professionals in Finland and especially in Lapland. Many will retire, the dependency ratio will become distorted, and people move to larger urban areas. This will increase the need for services, which requires changes in the provision and production of municipal services. The vitality of the municipalities calls for an adequate number of employees in all sectors. This trend was clearly seen in Posio in 2013 when it was difficult to hire qualified stand-in staff to the laboratory, x-ray, in-patient wards and elderly care units. One measure to ensure staff availability is to identify and take advantage of the magnet factors of an organization.</p> <p>Magnet organizations are able to recruit and involve staff through progressive organizational cultures and positive images. Magnet designation appears as meaningful and challenging duties, a supporting and engaging work culture, and balance between personal and professional lives. The magnet recognition of an organization is closely linked to an incentive system that supports the organization's strategy and objectives as well as staff involvement which is promoted through rewarding and meaningful work. A successful orientation process increases the magnet recognition of an organization and contributes to staff involvement.</p> <p>The purpose of this thesis was to develop the orientation of the new employees by creating a new orientation model for nursing and elderly care units operating within Posio Welfare Services. The goal was to develop the magnet recognition of the nursing and elderly care units and increase staff involvement by orientation. The development task was to clarify what type of orientation would both develop the magnet recognition of the nursing and elderly care units operating within Posio Welfare Services and increase staff involvement, and what kind of orientation plan would help the managers of nursing and elderly care units to implement the orientation process successfully.</p> <p>The orientation process was divided into a recruiting process and an orientation plan. The recruiting process combines an introduction of the municipality, tourism marketing and staff recruitment. The magnet recognition of the workplace is based on the true strengths and possibilities of the municipality and the work. The orientation plan is an interactive and employee-oriented process that supports successful orientation and involvement of staff.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	Orientation, magnet recognition
Deposited at	x Electronic library Theseus Library of Kajaani University of Applied Sciences

## ALKUSANAT

*”Olen usein miettinyt, mistä se johtuu, mutta näin on:*

*joka kerta kun tulen Posiolle, havahdun ajatukseen, että on pyhäpäivä?*

*Ja vaikka minä näen ihmiset arkisessa aherruksessa pelloilla,*

*liikkeissä, verstaissa ja pajoissa, mielessäni säilyy koskemattomuuden,*

*neitseellisyyden ja pyhyiden tunto, ylentävä juhلاميeli... ” (Arvola 1976)*

Opinnäytetyön tekeminen on vaatinut arkista aherrusta, mutta sisältänyt myös, runoilijaa lainaten, ylentävää juhلاميeltä. Opinnäytetyömme on kiitos kaikille niille posiolaisille, jotka työllään ja periksiantamattomuudellaan ovat kehittäneet kuntaamme. Opinnäytetyöllämme haluamme jatkaa tätä perinnettä, joka nojaa luonnon arvostamiseen, yritteliäisyyteen ja yhteistä hyvää tavoittelevaan yhteistyöhön.

Haluamme kiittää koordinoivaa opettajaa Rauni Leinosta, ohjaavaa opettajaa Kirsi Moisasta, vertaisia, kehittämisryhmää ja kaikkia heitä, jotka asiantuntemuksellaan ja kannustuksellaan ovat tuoneet arkiseen aherrukseemme juhلاميeltä. Kiitos myös perheillemme kannustuksesta ja tuesta. Toiveemme on, että opinnäytetyömme lukijat ja käyttäjät voisivat samaistua työtä tehdessään katedraalia rakentavaan kivenhakkaajaan.

*”Mitä sinä teet?”, kysyi rakennustyömaalle saapunut matkalainen*

*kivenhakkaajalta. ”Hakkaan tätä kiveä kantikkaaksi”, vastasi*

*kivenhakkaaja. ”Mitä sinä teet?”, kysyi matkalainen rakennustyömaalla*

*toiselta kivenhakkaajalta. ”Rakennan katedraalia”, vastasi*

*kivenhakkaaja ylpeänä. (Strömmer 1999, 135.)*

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 SOSIAALI- JA TERVEYSALAN TYÖNTEKIJÖIDEN REKRYTOINTI	4
2.1 Työvoiman saatavuus	4
2.2 Posion kunnan haasteet ja mahdollisuudet	5
2.3 Hoito- ja vanhustyöyksiköiden kuvaus	6
3 ORGANISAATION VETOVOIMAISUUS JA TYÖNTEKIJÄN SITOUTUMINEN	9
3.1 Vetovoimaisuus	9
3.2 Sitoutuminen	12
4 PEREHDYTTÄMISPROSESSI	16
4.1 Perehdyttäminen	16
4.2 Perehdyttämisprosessi ja -suunnitelma	18
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄT	23
6 ASIAKÄSIKIRJOITUS	24
6.1 Rekrytointiprosessin asiakäsikirjoitus	25
6.2 Perehdyttämissuunnitelman asiakäsikirjoitus	28
6.3 Rekrytointiprosessin tuotantosuunnitelma	31
6.4 Perehdyttämissuunnitelman tuotantosuunnitelma.	33
6.5 Arviointisuunnitelma	38
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	40
8 POHDINTA	43
8.1 Opinnäytetyöprosessin kuvaus	43
8.2 Luotettavuus	46
8.3 Eettisyys	48
8.4 Ammatillinen kehittyminen	50
8.5 Kehittämiskohteet	51
LÄHTEET	52
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Tulevaisuudessa sosiaali- ja terveystalouden työvoimatarpeisiin ei voida vastata työvoiman tarjontaa tai alan koulutuspaikkoja lisäämällä. On uudistettava palvelutuotantoa ja parannettava sen tuloksellisuutta. On kehitettävä uusia palvelukonsepteja ja joustavia henkilöstörakenteita. On kehitettävä toimintatapoja, joilla vahvistetaan palvelun tarvitsijan omiin voimavaroihin perustuvaa toimintakykyä. (Hyvinvointialan työ- ja elinkeinopoliittinen kehittäminen 2011, 10.)

Pohjois-Suomessa väestön sairastavuus, lääkäripula ja terveydenhuollon toiminnan supistukset lisäävät terveydenhuollon tuottavuuden ja vetovoimaisuuden kehittämistarpeita. Hoitajien ammattitaito ja alan vetovoimaisuus ovat terveydenhuollon tuottavuuden mittareita. Eläkepoistuma ja hoito- ja hoivapalvelujen tarve lisääntyy nopeasti 2010-luvulla. Hoitoalan uuden työvoiman saatavuuden takaamiseksi on huolehdittava alan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Työntekijän on kyettävä yhdistämään työ- ja perhe-elämä. (Kääriäinen, Törmä, Torppa, Paasivaara 2009, 1 - 2.)

Posio – Lapin Taikamaa, tunnetaan Pentikistä, Riisitunturista ja Korouomasta (Kinnunen 2013). Joutsenen selässä lentävä kissa, Miekka-Jussin jälkeläiset, Ilkka Malmbergin Hehtaari-kirja, Miika Nousiainen Maaninkavaara -kirja ja Livojärvi, Lapin Riviera, lisäävät osaltaan Posion kansallista tunnettavuutta. Posion elinvoimaisuuden haasteena on osaavan ja pysyvän työvoiman saaminen hyvinvointipalvelusektorille. Lapin liiton arvion mukaan kilpailu osavasta työvoimasta lisääntyy tarjonnan ja kysynnän epätasapainon vuoksi. Eniten Lapissa tarvitaan tulevaisuudessa perus- ja lähihoitajia vanhusväestön määrän lisääntyessä. Sairaanhoidajien työvoimatarve lisääntyisi ennusteen mukaan tasaisesti nykyisestä noin 200:lla vuoteen 2025 mennessä. (Lappi, Pohjoisen luova menestyjä. 2009.)

Posion hyvinvointipalvelun esimiehille työntekijöiden rekrytointi on haastavaa. Elokuun 2013 loppuun avoinna olleeseen sairaanhoitajan toimeen ei ollut yhtään hakijaa (Mourujärvi 2013). Perheellisten työntekijöiden muuttohalukkuutta Posiolle rajoittaa se, että puolisolle on vaikea löytää työtä lähialueelta. Kunnan talouden niukkeneminen rajoittaa sijaisten ottamista, tarvikkeiden hankintaa ja työntekijöiden lisä- ja täydennyskoulutusta. Rekrytoidessaan uusia työntekijöitä esimiehen tulee tuntea Posion kunnan uhat ja haasteet, mutta myös Lapin tai-

kamaan vahvuudet ja mahdollisuudet. Rauhallinen ja turvallinen maaseutu ympäristö, hyvät lapsiperheiden palvelut ja vapaa-ajan harrastusmahdollisuudet sekä aktiivinen yhdistystoiminta ovat Posion vetovoimatekijöitä.

Posion matkailutoimintaa alettiin kehittää kunnan rahoitustuella ja Posion Matkailuyhdistys ry perustettiin 2005. Sen ensimmäisen toiminnanjohtaja Sari Hirvelän toimeksiantona mainostoimisto aloitti Posion matkailun graafisen imagosuunnittelun kunnan tunnettuuden lisäämiseksi. Tavoitteena oli luoda Posion kunnan kanssa yhtenäinen Posio-imago. Posion Mänty Lapin Taikamaa -logoon suunniteltiin. (Lepojärvi 2013.) Lapin Taikamaa -brändi on syntynyt matkailun kehittämishankkeena 2007 - 2009. Hankkeen tavoitteena oli luoda Posiosta vetovoimainen matkailukohde, edistää osaltaan kunnan kehittymistä ja parantaa sen imagoa. (Posio -Lapin taikamaa...; Lepojärvi 2013)

Hankkeen tuloksena Posiolla yritysten visuaalisissa ilmeissä ja nimissä näkyy Lapin taikamaa-brändi esimerkiksi Taikaravintolat, Taika-asunnot ja Lapin Taikaloma. Opinnäytetyön nimenä on Tervetuloa Lapin Taikamaan tekijä – perehdyttämisprosessin kehittäminen Posion hyvinvointipalvelun hoito- ja vanhustyön vastaaville. Posion kunnan hyvinvointipalvelussa yksikön esimies vastaa perehdyttämisestä sekä laajemmin koko perehdyttämisprosessista, joka alkaa työvoiman tarpeen määrittämisestä. Työnhakija on saatava kiinnostumaan Posion kunnasta työnantajana. Kunnan imagoon ja brändiin sopivalla perehdyttämisprosessilla voidaan lisätä hoito- ja vanhustyön vetovoimaisuutta ja työntekijöiden sitoutumista. Rekrytoinnin tueksi tuotetaan video, jonka tarkoituksena kiinnostuksen herättäminen.

Opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja sen toiminnallinen osuus on tuotettu yhteistyössä kehittämisyhmän ja eri asiantuntijoiden kanssa. Kehittämisyhmään kuului vs. palvelujohtaja Eija Ahola, vs. hoitotyön vastaava Arja Mourujärvi ja vs. vanhustyön vastaava Elina Ruokamo. Rekrytointi-, esittely- ja markkinointivideon ideointiryhmän muodostivat kunnanjohtaja Tomi Timonen, matkailuyhdistyksen toiminnanjohtaja Sonja Kinnunen ja matkailuyhdistyksen markkinointikoordinaattori Anna-Maija Kinnunen.

Opinnäytetyössä kuvataan uuden työntekijän perehdyttämistä työntekijälähtöisesti ja sitä, miten perehdyttämisprosessin avulla voidaan edistää työpaikan vetovoimaisuutta ja työntekijän sitoutumista työyhteisöön. Prosessin kuluessa opinnäytetyön tarkoituksiksi muotoutui – kehittää uuden työntekijän perehdyttämistä tuottamalla perehdyttämisprosessi Posion hyvin-

vointipalvelun hoito- ja vanhustyön vastaaville. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Posi-on hyvinvointipalvelun hoito- ja vanhustyöyksiköiden vetovoimaisuutta ja hoitotyöntekijän sitoutumista perehdyttämisen prosessin avulla.

Opinnäytetyö toteutetaan toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka toiminnallinen osuus on perehdyttämisen prosessin kehittäminen. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät toiminnallisuus, teoreettisuus, tutkimuksellisuus ja raportointi. Ammatillisen tiedon hallinta näkyy viitekehyksen käsitteiden, mallien ja määritelmien ymmärtämisenä. Tutkimusta tässä opinnäytetyössä ei tehdä. Raportointi osoittaa ammatillista viestintätaitoa. Opinnäytetyön tuloksena saatavaa tietoa ei siirretä välittömästi käytäntöön, vaan tiedon tulevat käyttäjät tulkitsevat itse tulokset ja käyttävät niitä haluamallaan tavalla päätöksenteon ja ratkaisujen tukena. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 51 - 53.)

Opinnäytetyön tekijöiden tavoitteena on kehittää sairaanhoitajan ammatillista asiantuntijuuttaan tutkimus- ja kehittämistyön osaamisessa, yhteistyöosaamisessa sekä yhteiskunnallisessa osaamisessa (Opetusministeriö 2006, 61 - 63). Tutkimus- ja kehittämistyön hallinta vaatii tiedonhankintataitoa, asioiden kirjallisen ja suullisen esittämisen osaamista sekä ryhmä- ja tiimityön hallitsemista ja koordinoitaita. Taidot korostuvat esimerkiksi terveyskeskuksen sairaanhoitajan työssä osaston vastuuhoidajana, poliklinikan päivystävänä sairaanhoitajana ja konsultoitaessa keskussairaalan päivystävää lääkäriä. Sairanhoitajan on osaston vastaavana hoitajana kyettävä hyödyntämään kaikki tieto ja taito, mitä henkilökunnan jäsenillä on.

Yhteistyöosaaminen sisältää toimimisen hoitotyön asiantuntijana kollegoiden ja moniammatillisten tiimien kanssa erilaisissa projekteissa ja verkostoissa. Tämä edellyttää yhteistyötaitoja, sekä konsultoinnin ja vertaistyöskentelyn osaamista. Yhteiskunnallinen osaaminen vaatii ymmärrystä muun muassa työelämän muutosten vaikutuksista hoitotyöhön, oman asiantuntijuuden markkinointia sekä omien vaikutusmahdollisuuksien tuntemista yhteiskunnallisessa päätöksenteossa. (Opetusministeriö 2006, 63 - 67.)



## 2 SOSIAALI- JA TERVEYSALAN TYÖNTEKIJÖIDEN REKRYTOINTI

### 2.1 Työvoiman saatavuus

Suomessa, kuten useimmissa länsimaissa, syntyvät ikäluokat ovat pienempiä kuin aikaisemmat ikäluokat. Huoltosuhde vinoutuu, koska vähenevän työvoiman on tuotettava palvelut ja tavarat omaa ikäluokkaa suuremmalle väestölle. Työvoiman vähetessä tarvitaan koko yhteiskuntaa koskettava suunnittelu ja ratkaisuja, jotta pienenevä työvoimaresurssi voi tuottaa nykyistä enemmän palveluja. Varautuminen tähän uuteen yhteiskunnalliseen tilanteeseen vaatii koulutuksen ja työvoiman tarpeen ennakkointia. Työvoiman määrään vaikuttaa yhteiskunnan rakenteelliset muutokset. Työvoiman vähenemisen tärkein tekijä on eläköityminen. (Halmeenmäki 2010, 11.)

Organisaation näkyvyyttä, työnantajankuvaa ja rekrytointiosaamista tulee kehittää terveydenhuoltoalalla lisääntyvän työvoimapulan ja ammattitaitoisista työntekijöistä käytävän kilpailun vuoksi. Työvoiman saatavuutta turvatakseen organisaation on myös tehtävä yhteistyötä alan oppilaitosten kanssa sekä käytävä esittelemässä sosiaali- ja terveydenhuoltoalaa peruskouluikäisille jatko-opintoja miettiville. (Surakka 2009, 45 - 46.)

Kunta-alalta siirtyä eläkkeelle arviolta 292 000 työntekijää vuosina 2012 - 2030, mikä on 57,9 prosenttia nykyisestä työvoimasta. Suurin poistuma ajoittuu vuosiin 2013 - 2017. Vuoteen 2021 mennessä noin kolmasosa nykyisistä työntekijöistä on siirtynyt eläkkeelle. Työelämästä eläkkeelle siirtyä eniten Pohjois-Suomessa. Kainuussa ja Lapissa vuoteen 2030 mennessä eläköityy yli 63 prosenttia tämän hetkisestä työvoimasta. Posion kunnan työvoimasta arvioidaan eläköityvän 22 prosenttia vuosina 2012 - 2016 ja 42 prosenttia vuosina 2012 - 2021. (Kunta-alan eläkepoistumaennuste 2012 - 2030. 2012.)

Sosiaali- ja terveysalalla työntekijöiden ikäjakauma painottuu vanhempiin ikäluokkiin kuin keskimäärin muilla aloilla. Sosiaali- ja terveysalalla 50 vuotta täyttäneiden työntekijöiden osuus työvoimasta on 37 prosenttia, muilla aloilla 31 prosenttia. Tästä seuraa, että eläkkeelle siirtyminen on sosiaali- ja terveysalalta keskimääräistä korkeampaa. (Koponen, Laiho & Tuomaala 2012, 59.) Lapin työikäisen väestön määrän ennustetaan vähenevän 17 prosenttia vuodesta 2010 vuoteen 2025. Vuosittainen vähenemä on noin 1 000 henkilöä ensimmäisenä

kymmenenä vuotena, sen jälkeen vähenemä hieman hidastuu. Samaan aikaan koko Suomessa työkäisten määrän ennustetaan vähenevän viisi prosenttia. (Suomen virallinen tilasto 2012.)

Lapin liiton maakuntasuunnitelmassa arvioidaan, että Lapin nykyinen väestö ei riitä vastaamaan tulevaisuuden työntekijätarvetta. Arvion perustana ovat Lapin muuta maata suurempi työttömyysaste ja työvoiman ajoittaiset saatavuusongelmat esimerkiksi kuljetus- ja matkailualalla ja terveydenhuollossa. Lapin liiton arvion mukaan kilpailu osaavasta työvoimasta lisääntyy tarjonnan ja kysynnän epätasapainon vuoksi. (Lappi, Pohjoisen luova menestyjä. 2009.)

Eläkepoistuman vaikutus näkyy työelämässä henkilöstö- ja osaamisvajena. Eläköityvien työntekijöiden mukana menetetään työelämäkokemusta ja -tietämystä. Rekrytoinnilla ja toimintoja tehostamalla voidaan korvata henkilöstövajetta, mutta työelämässä saadun osaamisvajeen korvaaminen on haasteellista. Tämän niin sanotun hiljaisen tiedon siirtäminen uusille ja työelämään jääville työntekijöille vaatii työnantajilta toimintatapoja tiedon siirtymisen varmentamiseksi. (Halmeenmäki 2010, 11.)

## 2.2 Posion kunnan haasteet ja mahdollisuudet

Posio, 3720 asukkaan lappilaisena kuntana, kuuluu kymmenen taloudellisesti heikoimman kunnan joukkoon kunnallisalan kehittämissäätiön mittausten mukaan (Kunnallisalan kehittämissäätiö 2013). Henkilöstö eläköityy, huoltosuhde muuttuu ja väestö keskittyy kasvukeskuksiin. Tämä johtaa palvelutarpeiden kasvuun ja vaatii kuntatalouden palveluiden tuotantotapojen kehitystä ja muutosta. Kuntien elinvoimaisuus edellyttää henkilöstön riittävyyden turvaamista kaikilla aloilla. Henkilöstön riittävyyteen voidaan vaikuttaa henkilöstön työssä jaksamista edistävillä toimilla sekä ennakoivalla rekrytoinnilla. Kunta-alalla tarvitaankin konkreettisia toimenpiteitä työvoiman saatavuuden turvaamiseksi. (Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020.)

Kunnanvaltuusto on linjannut Posion kunnan toiminnan perusteena olevat arvot viimeksi lokakuussa 2009. Ne ovat avoimuus, yhteisöllisyys, luonnonläheisyys ja turvallisuus. Avoimuuden tulee näkyä päätöksenteossa, sen läpinäkyvyydessä kuntalaisille ja kunnan työntekijöiden henkilöstöpolitiikassa. Yhteisöllisyys toteutuu Posio-henkenä, luottamuksen ylläpitona

ja tasa-arvoisina palveluina kaikille kuntalaisille myös vapaa-ajanasukille. Luonnonläheisyys korostaa ekologisten seikkojen huomioimista kunnan kaikissa toiminnoissa, erityisesti ympäristöarvojen vaalinnassa. Turvallisuus tarkoittaa asuinympäristön laatua, ennaltaehkäiseviin palveluihin panostamista ja työllisyyden turvaamista. (Posion kunnanvaltuusto 2009.)

Arvojen toteutumiseksi kunnassa on laadittu toimintastrategia, ”Tajjamme tehdä ite”, Posion kuntastrategia 2015, joka ohjaa kunnan päätöksentekoa ja työntekijöiden työskentelyä. Sen tavoitteena on, että kuntalaiset toimivat myös vapaa-aikana ja harrastuksissaan yhdensuuntaisesti kunnan arvojen kanssa. Siinä korostetaan työn ja asumisen laadun varmistamista ja palvelujen luovaa tuottamista kuntien ja alueiden välisellä yhteistyöllä. Lapin parhaan mökkikunnan maine saavutetaan huolehtimalla kunnan runsaista vesistöistä ja luonnonympäristöstä. (Posion kunnanvaltuusto 2009.) Lapin Taikamaa -brändin tunnetuksi tekeminen vuoteen 2015 mennessä on kuntastrategiassa määritetyn strategisen toimipistealueen, Lapin paras mökkikunta, yksi painopisteistä (Posion kunta 2012.). Strategian toteutumisen uhkina ovat valtionosuuksien pienenemisen ja kuntatalouden romahtamisen. (Posion kunnanvaltuusto 2009.)

Vuoden 2013 alusta Posion kunnassa hallintoa uudistettiin niin, että sosiaali- ja terveystalvet ja sivistyspalvelut yhdistettiin hyvinvointipalveluiksi. Uudistuksessa Posion lautakunnat yhdistettiin hyvinvointi- ja toimintaympäristölautakunniksi, joita johtavat palvelujohtajat. Hyvinvointipalvelu jakaantuu yhdeksään tehtäväalueeseen ja edelleen kahdeksaan toimintayksikköön. (Liite 1) Organisaatiouudistuksen tavoitteena on moniammatillisen osaamisen hyödyntäminen laadukkaiden lähipalvelujen tuottamisessa. Painopisteenä on ennaltaehkäisevä työ ja hyvinvoinnin edistäminen. Uusi valtuusto aloitti kautensa ja kunnanjohtaja vaihtui maaliskuussa 2013. Posio haluaa pysyä itsenäisenä kuntana ja tuottaa laadukkaita hyvinvointipalveluita myös tulevaisuudessa. Tämän toteuttamiseen kuntaan tarvitaan myös uusia hyvinvointipalvelun työntekijöitä.

### 2.3 Hoito- ja vanhustyöyksiköiden kuvaus

Hyvinvointipalvelun arvoja ovat (entiset Posion perusturvan arvot) oikeudenmukaisuus, ihmisarvon kunnioittaminen, me-henki, vastuullisuus, avoimuus, omatoimisuus, uskallus ja

aktiivisuus. Käytännössä arvot ovat yksilöllistä hoivaa, jäljellä olevan toimintakyvyn tukemisesta ja ammatillista osaamista. Oikeudenmukaisuus tarkoittaa, että jokaisella on oikeus laadultaan samantasoiseen kohteluun ja hoitoon. Ihmisarvon kunnioittaminen tarkoittaa, että jokaisella on oikeus elää ilman kipua ja kärsimystä. Me-henki tarkoittaa työtovereiden välistä luottamusta ja avunantoa. Vastuullisuus tarkoittaa, että henkilökunta ylläpitää omaa ammattitaitoaan sekä vastaa työstään. Avoimuudella tarkoitetaan, että kaikilla on riittävä tieto työtehtävistään ja organisaation toiminnasta. Potilaan omatoimisuutta ja itsenäistä selviytymistä tuetaan yhteistyössä omaisten kanssa. Luottamus toisiin työntekijöihin edistää omatoimisuutta ja uskallusta puuttua aktiivisesti asioihin sekä osoittaa välittämistä työtovereista. (Posion kunta...2012.)

Perusturvan arvot on johdettu kunnan arvoista ja ne ohjaavat hoitotyön arjen käytäntöjä. Jokaisessa vanhustyöyksikössä on kuvattuna toiminta-ajatus lehtiseen, joka annetaan uusille työntekijöille, asukkaille ja omaisille. Arjen työssä tämä näkyy yksilöllisenä hoivana, jäljellä olevan toimintakyvyn tukemisena ja ammatillisena osaamisena. (Posion kunta... 2012.)

Opinnäytetyö tehdään terveystalouden hoitotyön ja sosiaalipalvelun vanhustyön yksiköihin. Opinnäytetyön hoitotyön yksiköihin kuuluvat vuodeosasto, vastaanotto, röntgen, laboratorio, äitiys- ja lastenneuvola, aikuisneuvola, välinehuolto, kuntoutus sekä kunnan sairaankuljetusyksikkö (SAKU II). Vanhustyön yksiköihin kuuluvat ryhmäkodit Suvanto, Valmankoti ja Rantala-koti, jotka ovat tehostetun palveluasumisen yksiköitä sekä Kotihoito ja Kotisairaanhoito. Esimiehiä on kaksi, joista toinen on hoitotyön vastaava ja toinen vanhustyön vastaava. Tällä hetkellä molemmat ovat viransijaisia. Esimiehet ovat vastuussa yksiköidensä työntekijöiden perehdyttämisestä. Liitteessä 2 on kuvattu vanhustyöyksiköiden hoitohenkilöstö. Hoitohenkilökunnalla on tarvittaessa mahdollisuus siirtyä fyysisesti rakennuskompleksissa yksiköstä toiseen. Hyvinvointipalvelun hoito- ja vanhustyöyksiköt sijaitsevat järven rannalla niin kutsutulla Sairaalanniemellä.

Fyysinen toimintaympäristö kertoo asiakkaille palvelun laadusta, asiantuntevuudesta ja se lisää henkilöstön viihtyvyyttä (Lehtinen & Niinimäki 2005, 141). Hoito- ja vanhustyöyksiköiden fyysinen toimintaympäristö on pääosin uusittu tai remontoitu entistä turvallisemmaksi, käytännöllisemmäksi ja viihtyisäksi. Toimintaympäristön palvelut ovat päivä kuntoutuspaikka Ajakka, veteraanikuntoutus, ravintola- ja kahvilapalvelut Paunetti. Palvelukeskus Valkamassa

on lisäksi kirjasto, kuntosali, sauna ja terapia-allas asukkaiden, henkilökunnan ja kuntalaisten käytössä. Nämä lisäävät hoitohenkilöstön työpaikkaan sitoutumista. Niitä voidaan markkinoida rekrytoinnissa vetovoimatekijöinä työaika-autonomian, uusitun röntgenin, lääkehuoneen, remontoitujen potilas-, pesu- ja saattohoituhuoneen lisäksi.

### 3 ORGANISAATION VETOVOIMAISUUS JA TYÖNTEKIJÄN SITOUTUMINEN

#### 3.1 Vetovoimaisuus

Vetovoimaiset organisaatiot kykenevät rekrytoimaan ja sitouttamaan henkilökunnan edistykse- sellisen organisaatiokulttuurin ja myönteisen työnantajakuvan avulla. Vetovoimaisuus näkyy mielekkäissä ja haasteellisissa työtehtävissä, tukevassa ja kannustavassa työku- ltuurissa sekä työn ja muun elämän onnistuneessa yhteensovittamisessa. Vetovoimaisuutta ylläpidetään yksilön osaamisen, motivaation, sitoutumisen ja tiimien toiminnan jatkuvalla kehittämisellä. Jatkuvan uudistumisen ja oppimisen avulla vetovoimaiset sairaalat kehittävät toimintaansa, parantavat tuottavuuttaan, saavat aikaan erinomaisia hoitotuloksia sekä pystyvät vastaamaan työelämän alati muuttuviin haasteisiin. (Meretoja & Koponen 2008, 9.)

Vetovoimainen sairaala -mallia (Magneettisairaala) on tutkittu Yhdysvalloissa 1980 -luvulta lähtien. Tutkimuksella pyrittiin selvittämään, miksi toiset sairaalat kykenivät sitouttamaan henkilöstöä ja rekrytoimaan uusia ammattitaitoisia työntekijöitä työvoimapulasta huolimatta. Magneettisairaalan statuksen saivat määritetyt kriteerit täyttävät, myönteisen työilmapiirin luomaan kykenevät ja alkuperäiset vetovoimatekijät täyttävät sairaalat. Vetovoimainen sairaala -mallissa seurataan ja arvioidaan toimintaympäristöä sekä kehitetään näyttöön perustuvaa hoitotyötä. Vetovoimainen sairaala vetää sekä oman alueen että sen ulkopuolisia työntekijöitä puoleensa. Ajatuksena on, että työntekijät ja potilaat tulevat sairaalaan mielellään ja sairaala on ympäristönä toimiva. Potilastyytyväisyys, laadukas kivunhoito ja potilasohjaus sekä toiminnan kokonaistaloudellisuus ovat tärkeitä asioita. (Kääriäinen ym. 2009, 1 - 2.) Hoitotuloksissa onnistuminen edellyttää työtyytyväisyyttä, hyväksi koettuja työoloja sekä voimavarojen tuloksellista hyödyntämistä (Meretoja & Koponen 2008, 9).

Sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnallinen kehittämisohjelma, Kaste-ohjelma, muodostuu kolmesta toimintaohjelmasta: Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön, Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle sekä Toimiva terveyskeskus. Niillä ohjataan johtamiskäytäntöjen uudistamista ja työhyvinvoinnin kehittämistä. Toimintaohjelmilla tuetaan hoitotyön johtajia hoitohenkilöstön osaamisen ja ammatillisen toiminnan kehittämisessä. (Sosiaali- ja terveydenhuollon...KASTE 2008 - 2011. 2008.)

KASTE -ohjelman toimenpiteitä tavoitteen saavuttamiseksi ovat muun muassa asiakasläh- töisten ja turvallisten toimintatapojen, näyttöön perustuvien ja hyvien käytäntöjen kehittämi- nen, terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen yhdistäminen hoitotyön käytäntöihin ja johtami- seen sekä henkilöstön saatavuuden turvaaminen ja henkilöstövoimavarojen kehittäminen. Nämä edellyttävät hoitotyön johtamisen kehittämistä, koulutuksen ja tutkimuksen yhteenso- vittamisesta sekä henkilöstön osallistumismahdollisuuksia oman työn ja toiminnan kehittä- misen tukemista. Hoitotyön ohjelman alueellinen toteutus tapahtuu Vetovoimainen ja terve- yttä edistävä terveydenhuolto -hankkeella sekä osin sosiaalialan toimintaohjelman ja Toimiva terveyskeskus -toimenpideohjelman avulla. (Sosiaali- ja terveydenhuollon...KASTE 2008 - 2011. 2008.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnallisessa kehittämisohjelmassa, KASTE -ohjelmassa, vuosille 2012 - 2015 korostetaan henkilöstön saatavuutta ja pysyvyyttä tarpeita vastaavien sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottamisessa. Tämä vaatii työntekijöiden hyvinvoinnista huo- lehtimista, työ- ja toimintakulttuurin kehittämistä sekä päivitettyä tietoa henkilöstön riittä- vyydestä. Työvoiman riittävyyden lisäksi tärkeää on johtajuuden kehittäminen asiakaskeskei- sessä ja vaikuttavassa palvelutarjonnassa samalla, kun palvelu- ja kuntarakenteita uudistetaan. Näiden tavoitteiden toteuttamiseksi ohjelmassa esitetään muun muassa henkilöstön osalli- suuden lisäämistä sekä monialaista, joustavaa ja yhteisvastuullista työskentelyä. Tavoitteena on kehittää arviointivälineitä henkilöstön osaamisen arviointiin ja kehittämiseen sekä toimin- tamalleja kansainvälisen henkilöstön rekrytointiin. (Sosiaali- ja terveydenhuollon...KASTE 2012 - 2015. 2012.)

Pohjois-Suomen erikoissairaanhoidon alueellisen yhteistyön erityisvastuualueen (Ervan), jota koordinoi Oulun yliopistollinen sairaala, muodostaa viisi sairaanhoitopiiriä Lapin, Länsi- Pohjan, Pohjois-Pohjanmaan, Keski-Pohjanmaan sairaanhoitopiirit sekä Kainuun maakun- tayhtymä (nykyään Kainuun sote). Erva-alueen vetovoimaisuustekijöitä on tarkasteltu valta- kunnallisten KASTE -ohjelman periaatteiden mukaisesti. Alueen kaikilla sairaanhoitopiireillä on tavoitteena turvata mahdollisimman tasalaatuinen ja tasaisesti jakautuva hoito kaikille asukkaille, lisätä terveydenhuoltoalan vetovoimaisuutta työympäristöä, toimintamalleja, yh- teistyötä ja johtamista kehittämällä. Erityisesti Lapin sairaanhoitopiirin strategiassa painote- taan väestön tarpeita vastaavaa hoidon korkeaa laatua. Vetovoimaisuuteen vaikuttavat erityi-

sesti sellaiset johtamisen ominaisuudet kuten johtajien visionäärisyys, näkyvyys sekä avoin, kuunteleva vuorovaikutteisuus henkilöstön kanssa. (Kääriäinen ym. 2009, 34, 45.)

Sairaaloiden vetovoimaisuutta selittäviä yhteisiä tekijöitä ovat erityisesti organisaation politiikka ja kulttuuri, hoitotyötä arvostava johtaminen, työn suunniteluun, hoitohenkilöstön työterveyteen, työilmapiiriin ja työn sosiaalisiin ulottuvuuksiin liittyvät tekijät sekä hoidon korkea laatu. Näiden vetovoimaisuustekijöiden avulla työpaikat ja sairaalat lisäävät hoitohenkilöstön työtyytyväisyyttä ja potilastyytyväisyyttä, hoitotyöntekijöiden työhön sitoutumista sekä hoitotyössä pysymistä. Hoitohenkilöstön työtyytyväisyys korreloi potilastyytyväisyyteen. Vetovoimaisissa sairaaloissa hoitotulokset ovat erinomaisia. Vetovoimaisia sairaaloita yhdistäviä tekijöitä voidaan sanoa olevan mitattavat laatutulokset, transformationaalinen johtamistyyli, rakenteellinen voimaannuttaminen, ammatillinen hoitotyön käytäntö sekä uusi tieto, innovaatiot ja uudistukset. (Meretoja & Koponen 2008, 10.)

Hakosen, Hulkon ja Ylikorkalan (2005, 229) mukaan työpaikan vetovoimaisuus on sidoksissa myös sen palkitsemisjärjestelmään. Palkitseminen on parhaimmillaan organisaation ja työntekijän välinen kaksisuuntainen, molempia osapuolia hyödyttävä prosessi. Ruuskan (2013, 144 - 148) mukaan terveydenhuollossa palkitseminen sekä tehostaa toimintaa ja tuloksellisuutta että vaikuttaa työntekijöiden työskentelyyn ja tuloksiin. Hakosen ym. (2005, 229) mukaan palkitseminen johtamisen välineenä tukee organisaation strategiaa ja tavoitteiden saavuttamista. Kuitenkin Ruuska (2013, 144 - 148) sanoo, että terveydenhuollon johtajilla on rajallinen mahdollisuus palkita henkilöstöä ja palkitsemista toteutetaan hajautetusti useilla organisaation tasoilla. Hakonen ja Hulkko-Nyman (2011, 11 - 20) väittävät palkitsemisen ohjaavan työsuhteen kokonaisuutta aina jollakin tavalla. Tästä seuraa, että palkitsemisen tulee olla suunniteltua ja yhteensopiva organisaation arvojen ja toimintastrategian kanssa. Onnistunut järjestelmä saa aikaan toivottuja vaikutuksia. Ruuska (2013, 144 - 148) puolestaan sanoo, että palkitsemisen perustana ovat lait, säädökset ja hallinnolliset toimintamallit. Tiedostamatta oletetaan, että työntekijöiden tasa-arvoisen kohtelun tavoittelu johtaa tasapäistämiseen ja estää työntekijöiden erilaisen palkitsemisen. Tästä seuraa, ettei organisaation strategisten tavoitteiden toteuttamisessa palkitsemista voida juurikaan käyttää. Terveydenhuollossa ongelmana on johtajien vaikeus yhdistää strategiat ja palkitseminen työntekijöiden tuloksellisuuden kannustimena ja rekrytoinnin kilpailutekijänä.



Palkitsemisen kokonaisuus sisältää sekä aineelliset että aineettomat palkkiot. Aineelliseen palkitsemiseen luetaan kaikki suoraan rahana maksettavat palkkiot kuten peruspalkka ja tulospalkkiot sekä epäsuorat rahaksi mielletävät palkkiot kuten henkilöstöedut. (Hakonen & Hulkko-Nyman 2011, 11 - 20.) Aineellisia palkitsemiskeinoja ovat peruspalkka, kokemuslisät, työaikoihin liittyvät ja henkilökohtaiset lisät ja niitä täydentävät erilaiset aika-, provisio-, palkio- ja urakkapalkat (Hakonen ym. 2005, 115, 140; Rantamäki, Kauhanen & Kolari, 2006, 91).

Aineettomat palkkiot sisältävät muun muassa koulutus- ja kehittymismahdollisuudet, haasteellisen työn, työsuhteen pysyvyyden ja työajan järjestelyt, osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet ja palautteen työstä (Hakonen & Hulkko-Nyman 2011, 11 - 20). Aineeton palkitseminen ei tuota työntekijälle välitöntä taloudellista hyötyä, mutta lisää työhyvinvointia muun muassa mahdollistamalla työntekijän vaikuttamisen ja osallistumisen työpaikkaa koskevaan päätöksentekoon. Nämä ovat tehokkaita ja merkittäviä palkitsemiskeinoja. (Hakonen ym. 2005, 229.) Aineettomia henkilökunnan palkitsemiskeinoja Posion kunnassa ovat kuntosalikorttien alennettu hinta sekä maksuttomat terapia-altaan käyttö, virkistyspäivät ja Get Shape ohjattu liikunta kuntosalilla.

Parhaimmillaan hoitotyö tarjoaa yhden merkittävimmistä elämän sisällöistä ja tuo tekijälleen sekä aineellista että henkistä hyvinvointia, jota lisätään myös työpaikan palkitsemiskäytännöllä. Palkitsemisen vaikuttaa työntekijöiden tyytyväisyyteen, henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen, hyvinvointiin sekä motivaatioon ja työsuoritukseen. Nämä osatekijät vaikuttavat siihen, miten järjestelmä lopulta toimii ja edellyttää, että palkitsemisen toimivuutta ja vaikuttavuutta on seurattava säännöllisesti. Näin toimien toivotut ja ei-toivotut vaikutukset huomataan ajoissa ja palkitsemista pystytään kehittämään toivotulla tavalla. Palkitsemisjärjestelmän vaikutukset voivat olla siis erilaiset. (Hakonen & Hulkko-Nyman 2011, 11 - 20.)

### 3.2 Sitoutuminen

Sitoutuminen on yksilön ja kohteen välinen psykologinen side tai voima, joka ohjaa yksilön toimintaa. Yleisesti sitoutuminen liittyy yksilön suhtautumistapaan, asennoitumiseen tai kiinnostamiseen johonkin. (Laine 2005, 20.) Sitoutuminen voidaan kohdistaa yleisenä sitoutumi-

senä työhön, ammattiin, erityiseen työtehtävään, työuraan, organisaatioon tai ammattiliittoon. Sitoutuminen työhön määritellään siten, että yksilön elämässä korostuu työ keskeisenä elämänalueena. (Mäkikangas, Kinnunen & Feldt 2005, 63 - 64; Laine 2005, 20.) Työntekijä oppii ensin tekemään työnsä ja kehittymään siinä ja vasta sen jälkeen sitoutuu organisaatioon (Laine 2005, 23).

Laineen (2005, 136) mukaan hoitajat ovat pääsääntöisesti sitoutuneet ammattiinsa ja työpaikkaansa. Vahvinta sitoutuminen on esimiesasemassa olevilla ja niillä hoitajilla, joiden taloudellinen tilanne ja kokemus omasta terveydestä ja työkyvystä on parempi kuin keskimäärin. Vanhemmat hoitajat sitoutuvat työpaikkaan vahvemmin kuin nuoremmat. Ammattiin sitoutuvat sekä nuorimmat että vanhimmat hoitajat yhtä vahvasti. Heikko sitoutuminen sekä työpaikkaan että ammattiin liittyy työn vähäiseen palkitsevuuteen, huonoon työilmapiiriin, esimiestyön koettuun huonoon laatuun ja vähäisiin etenemismahdollisuuksiin. Työpaikkaan sitoutumista heikentävät liialliseksi koetut työn määrälliset vaatimukset sekä työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeudet.

Kehityskeskustelut lisäävät sitoutumista, koska kehityskeskustelujen pohjalta on mahdollisuus suunnitella omaa ammatillista kehittymistään yhdessä esimiehen kanssa. Yhteistyö esimiehen kanssa on merkityksellinen työhön sitoutumisessa ja parantaa työpaikan vetovoimaisuutta. (Kääriäinen ym. 2009, 31 - 32.) Palautteella on uutta työntekijää motivoiva vaikutus, esimiehen osoittama kiinnostus lisää luottamusta ja syventää sitoutumista (Ketola 2010, 130).

Ammattiin ja työpaikkaan sitoutumisen kannalta merkityksellisintä on työn palkitsevuus ja oman työn kokeminen merkitykselliseksi. Vähäinen lisäkouluttautumisen mahdollisuus ja tyytymättömyys omien kykyjen hyödyntämisen mahdollisuuteen heikentävät sitoutumista ja aiheuttavat kielteistä asennetta työpaikkaa kohtaan. Vahvasti ammatillisesti sitoutuneet hoitajat kokevat tärkeäksi, että työssä on mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta ja että työssä voi hyödyntää omaa osaamistaan. Esimiehen tuki vahvistaa ammattiin sitoutumista. Kokemus esimiestyön koetusta huonosta laadusta ja ammattiin kuulumattomista töistä heikentää sitoutumista. Tehtävän jako ja työnsisällöt ovat merkityksellisiä sitoutumisen kannalta erityisesti sairaanhoitajakoulutuksen saaneilta. (Laine 2005, 140 - 141.)

Huonot etenemismahdollisuudet heikentävät työpaikkaan sitoutumista erityisesti hoito- ja vanhainkodeissa sekä terveyskeskusten vuodeosastoilla. Huonot etenemismahdollisuudet

heikentävät myös ammattiin sitoutumista. Mitä enemmän on yötyötä, sitä heikompaa on sitoutuminen työpaikkaan ja ammattiin. Yötyön tekeminen vähentää ammatillista vuorovaikutusta ja työntekijä irtautuu työyhteisöstä. Ammattiin sitoutuminen heikentyy vaikeudessa yhdistää työ ja muu elämä. Työilmapiiri vaikuttaa sekä työpaikkaan että ammattiin sitoutumiseen ja kokemukseen työhyvinvoinnista. (Laine 2005, 142 - 144.)

Organisaation työhyvinvointia voidaan parantaa käytännön esimiestyön, yhteistyön ja strategisen henkilöstösuunnittelun keinoin. Organisointi, tavoitteista keskusteleminen, palaverikäytännöt, kehityskeskustelut, palaute ja oikeudenmukaisuus ovat työhyvinvointia edistävää johtamista. (Andersson & Heiskanen 2004, 314 - 315.) Työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttaa se, että organisaatio koetaan kannustavaksi ja tukevaksi. Organisaatio osaavalla henkilöjohtamisella osoittaa arvostavansa työntekijöitä ja kohtelee heitä oikeudenmukaisesti. (Mauuno & Ruokolainen 2005, 156, 159.) Myös Westover, Westover & Westover'in (2009, 381) mukaan työtyytyväisyys ja organisaatioon sitoutuminen ovat kiinteästi sidoksissa toisiinsa. Molemmat ovat erittäin tärkeitä yrityksen menestymisessä.

Esimiesten ja työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa syntyy kokemus oikeudenmukaisuudesta ja organisaatioon luottamisesta. Informaation saatavuus, työntekijän vaikutusmahdollisuus, työntekijän kokema arvostava kohtelu ja pyrkimys tasapuolisuuteen ovat johtajan keinoja luoda oikeudenmukainen organisaatio. Organisaation oikeudenmukaiseksi kokevat työntekijät sitoutuvat noudattamaan esimiestensä ohjeita ja hyväksyvät myös itselleen epäedulliset päätökset. Oikeudenmukaisuudella on vaikutus työsuoritusten laatuun. (Sinervo, Elovainio, Pekkarinen & Heponiemi 2005, 133 - 146.)

Oikeudenmukainen päätöksenteko vaikuttaa siihen, missä määrin työntekijät kokevat heillä olevan vaikutusmahdollisuuksia. Luottamus päätöksenteon oikeudenmukaisuuteen lisääntyy tilanteiden ja ratkaisujen ennakoitavuudella. Oikeudenmukainen kohtelu lisää työntekijän kokemaa arvostusta ja ryhmään kuulumista. (Pekkarinen, Sinervo, Elovainio, Noro, Finne-Soveri & Laine 2004, 13.) Työhyvinvointia parantavia johtamisen keinoja ovat käytännön vuorovaikutteiset keskustelut, ryhmäpalaverit, tavoitteiden yhteinen sopiminen sekä palautteen antaminen ja saaminen (Juvonen & Ollila 2004, 314 - 315).

Työhyvinvointia lisää myös onnistunut perehdyttäminen. Sen tavoitteena on, että yksilö omaksuu organisaation arvot, toimintatavat ja strategisen toimintakulttuurin. Menestynyt

yrittäjä on kiinnostunut työntekijöistään, tuntee heidän osaamisensa, aikaansaannoksensa ja henkilökohtaiset tavoitteensa. Perehdyttäminen myös viestii työyhteisölle, kuinka organisaatio kohtelee työntekijöitään. (Kjelin & Kuusisto 2003, 15 - 17, 24.) Organisaatiossa, jonne halutaan osaajia, tarjotaan mahdollisuuksia asiantuntijuuden hyödyntämiseen ja kehittämiseen. Asiantuntijatyöntekijöitä motivoivat työn haasteet, itsenäisyys, vaikutusmahdollisuudet, oman osaamisen hyödyntäminen ja kehittäminen. Mahdollisuus tehdä töitä hyvässä ryhmässä ja hyvän esimiehen alaisuudessa turvaavat osaltaan ammatillista kehittymistä. Hyvään työnantajaan liitetään palautteen saaminen aikaansaannoksista sekä palkitsemisen oikeudenmukaisuus. (Kjelin & Kuusisto 2003, 25.)

Organisaatiossa sitouttava henkilöstövoimavarojen johtaminen näkyy hyvin organisoituna toimintana, uudistusmyönteisenä ja toimivana työyhteisönä. Työuran alussa työtovereiden hyväksyntä ja yhteenkuuluvuus työyhteisön kanssa on tärkeää. Sitoutumista vahvistava työyhteisö on turvallinen, mahdollistaa ammatillisen osaamisen kehittymisen sekä antaa elämäntilanteeseen sopivan haasteelliset työtehtävät. Sitouttava lähijohtaminen osallistaa oman työn suunnitteluun. (Hietämäki 2013, 133 - 135.) Sairaanhoidajien organisaatioon sitoutumiseen voidaan vaikuttaa Lahden (2007, 49) mukaan perehdytyksellä. Perehdytys on kuitenkin suunniteltava hyvin ja sille on nimettävä perehdyttävä ja perehdytysuunnitelma on käytävä läpi uuden työntekijän kanssa. Ketolan (2010, 118 - 119) mukaan perehdyttäjän vahvuuksia ovat vahva asiantuntemus ja käytännön osaaminen. Persoonana hän on läheinen ja välitön.

## 4 PEREHDYTTÄMISPROSESSI

### 4.1 Perehdyttäminen

Perehdyttämistä voidaan tutkia useasta eri näkökulmasta: työntekijän, työyhteisön, esimiehen, mentorin, tiimin, tuloyksikön ja organisaation näkökulmasta (Nummela 2010, 16). Opinnäytetyöhön on valittu esimiehen näkökulma, koska opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää uuden työntekijän perehdyttämistä tuottamalla perehdyttämisprosessi. Perehdyttämisestä on aina vastuussa lähin esimies, vaikka myös lähimmät työtoverit osallistuvat siihen aktiivisesti (Geier 2011, 15; Piili 2006, 184).

Luukan (2012, 3) mukaan työnantajan on huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä lakisääteisesti (Liite 3). Jokaisella työntekijällä on oikeus hyvään perehdytykseen. Työturvallisuuslaissa korostetaan työnantajan vastuuta turvalliseen ja terveelliseen työhön opastamiseen (Perehdyttämisen tarkistuslista perehdyttäjälle ja perehdytettävälle 2007). Lahti (2007, 49) täsmentää vielä, että lähijohdon on huolehdittava perehdytyksen riittävästä resursseista. Perehdytyksen seuranta ja arviointi ovat esimiehen ja perehdyttäjän vastuulla.

Perehdyttäminen on oppimista, jossa uusi työntekijä vastaanottaa sekä tietoa että informaatiota organisaatiosta. Perehdyttämisen sisältö määrittyy työntekijän työkokemuksen mukaan. (Ketola 2010, 79.) Perehdyttämiseen sisältyvät niin talon tavat, henkilöstökäytännöt, työyhteisön pelisäännöt, työkavereihin tutustuminen kuin työhön opastus. Perehdyttäminen on osa osaamisen johtamista sekä osaamisen kehittämistä. (Geier 2011, 15.)

Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla tuetaan henkilöä uuden työn tai työtehtävän alussa (Kjelin & Kuusisto 2003, 14; Kauhanen 2009, 151). Perusperehdyttäminen on kaikille sama: käytännön asioiden hoitaminen, työyhteisön säännöt, työtovereihin tutustuttaminen, organisaation ja sen arvojen ja strategioiden esittely (Kupias & Peltola 2009, 103 - 105). Myös Ketolan (2010, 72 - 79) mukaan perinteinen perehdyttäminen on perehdytyskansioon perustuvaa työhön opastamista. Siinä opetetaan varsinainen työ, esimerkiksi koneiden ja laitteiden oikeat käyttötavat sekä turvallisuusmääräykset ja oikeat työmenetelmät ja toimintatavat sekä tarvittaessa henkilökohtaisten suojainten ja suojavaatetuksen oikeat ja turvalliset käyttötavat, huolto ja säilytys.

Perehdyttämisellä pyritään varmistamaan työnhallintaa, parantamaan organisaation jäsenten keskinäistä luottamusta sekä kykyä oppia uutta ja uudistaa toimintaa. Perehdyttäminen voi olla lyhytkestoista yrityksen ja ihmisten esittelyä ja työpisteen osoittamista tai moniportaista tiukasti ohjattua prosessia, jossa uusi työntekijä omaksuu täsmälliset ja yhtenäiset toimintatavat. (Kjelin & Kuusisto 2003, 33, 35.) Perehdyttäminen hyödyttää organisaatiota ja sillä pyritään lisäämään henkilöstön ja organisaation yhteistyötä. Hyvä perehdyttäminen on pitkäjänteistä ja säästää pitkällä tähtäimellä kustannuksia ja vaikuttaa myönteisesti yrityskuvaan. Perehdyttämisen tarkoitus on tehostaa työhön oppimista ja lyhentää oppimiseen käytettävää aikaa ja vähentää työtaturmia, poissaoloja ja työntekijöiden vaihtuvuutta. (Kangas & Hämmäläinen 2007, 17; Lahti 2007; Piili 2006, 184.)

Nummelan (2010, 27) mukaan työnopastuksen ja perehdyttämisen ajatellaan tarkoittavan samaa asiaa. Perehdyttäminen on käsitteenä kuitenkin laajempi kuin työnopastus ja se liittyy työnopastukseen työyhteisön sosiaaliset ja kulttuuriset piirteet. Myös Geierin (2011) mielestä perinteisessä perehdyttämisessä on puutteita. Se ei huomioi yksilöityä perehdyttämistä, viestintää, vuorovaikutusta eikä vanhan työntekijän perehdyttämistä. Kjelin ja Kuusisto (2003, 9) väittää, että perehdyttäminen on usein heikoimmin hoidettu henkilöstöjohtamisen osa-alue. Vaikka ymmärretään, että uusi työntekijä voi tuoda uusia näkökulmia toimintaan, niin käytännössä harvoin uuden työntekijän innovatiivisuutta hyödynnetään.

Parhaimmillaan perehdyttäminen on kaksisuuntaista oppimista, joka mahdollistaa organisaation uudistumista. Perehdyttämisessä huomioidaan sekä organisaation, työyhteisön että yksilön tarpeet ja tavoitteet. Uuden työntekijän hyvinvointiin vaikuttavat työyhteisön ilmapiiri, esimiestyö, työn hallinnan tunne sekä uuden työntekijän näkemys työyhteisöstään. (Nummela 2010, 25 - 27.) Ketolan (2010, 116 - 117) mukaan onnistunut perehdytys edellyttää, että roolit, vastuut ja suunnitelmat on kohdistettu oikein. Uusi työntekijä ja organisaatio tietävät, mihin työtehtävään työntekijä on palkattu. Ymmärretään ja hyväksytään, että oppiminen ja omaksuminen tapahtuvat arjen työskentelyn yhteydessä. Perehdyttämiselle on työympäristön tuki ja sille on valittu nimetty perehdyttäjä. Perehdytys on aikataulutettu, sitä seurataan ja arjen työssä on toimivat käytännöt. Perehdyttämisen sisältöön on panostettu ja sille on varattu riittävästi aikaa. Toimivaan perehdytykseen on laadittu etukäteen perehdytysuunnitelma.

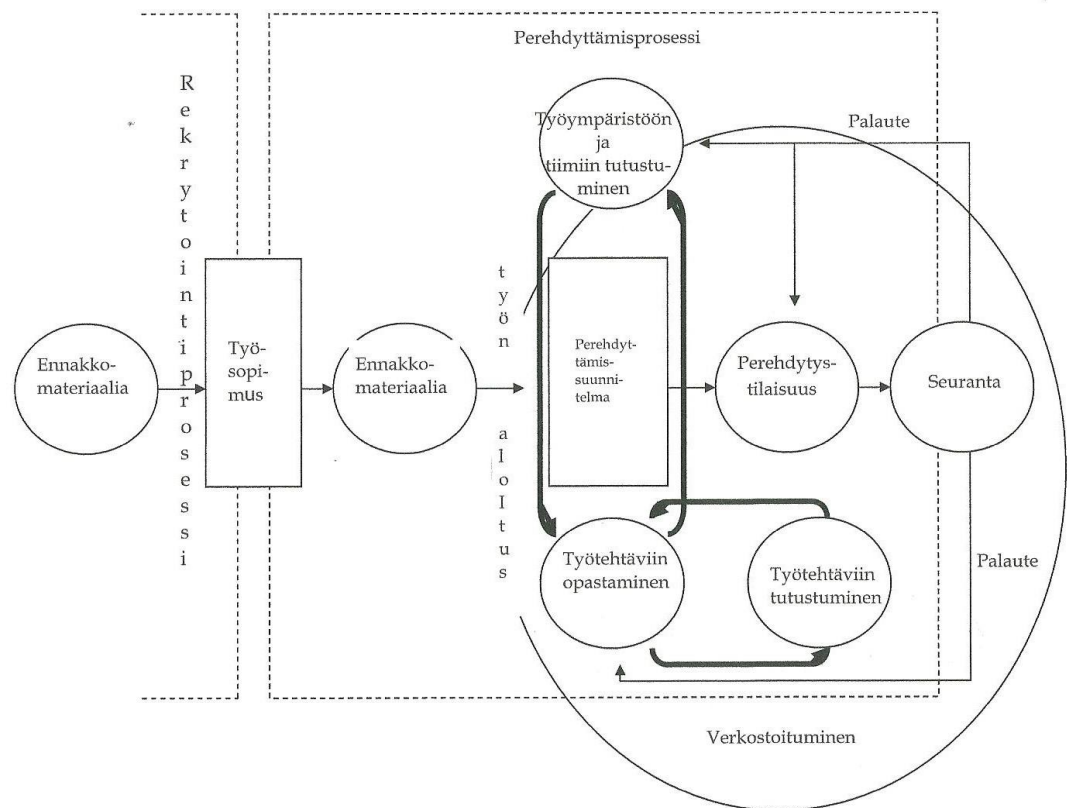
## 4.2 Perehdyttämisprosessi ja -suunnitelma

Tässä opinnäytetyössä perehdyttämisprosessi sisältää rekrytointiprosessin, perehdyttämissuunnitelman ja työhön opastamisen. Perehdyttämisprosessi alkaa työvoiman tarpeen määrittelystä ja päättyy ensimmäiseen kehityskeskusteluun. Perehdyttämissuunnitelma rajattiin koeajan pituiseksi. Koeaika voi sisältää lyhimillään koko työsuhteen - myös sen päättymisen. Koeajan jälkeen esimies järjestää ensimmäisen kehityskeskustelun ja tekee yhdessä työntekijän kanssa osaamiskartoituksen. Osaamiskartoituksen pohjalta voidaan laatia yksilöllinen mentorointiin ja koulutukseen pohjautuva työntekijän osaamisen kehittämissuunnitelma. Perehdyttämisen luonne muuttuu työntekijän osaamisen kehittämiseksi. Perehdyttäminen jatkuu koko työuran ajan uusien laitteiden, koneiden, toimintatapojen ja uusien työtehtävien osalta. (Ketola 2010, 119 – 123.)

Geierin (2011, 15) mukaan perehdytyskansion sijaan tarvitaan perehdyttämisprosessi, joka jatkuvana ja vuorovaikutteisena vahvistaa uuden tiedon ja ymmärryksen syntymistä. Perehdytysprosessissa Ketola (2010, 120 - 122) tarkastelee perehdytyksen lähtökohtana sitä, että opastettava on alusta asti mukana aktiivisena osapuolena. Uuden työntekijän aikaisemmat tiedot ja kokemukset muodostavat pohjan uuden oppimiselle. Sekä vanhat että uudet työntekijät tarvitsevat perehdytystä. Myös Kupias ja Peltolan (2009, 102) mielestä perehdyttäminen voidaan kuvata prosessina.

Perinteisen perehdyttämisen ja perehdytysprosessin keskeisin ero on siinä, että jatkuva prosessi kykenee reagoimaan ympäristön muutoksiin ja mahdollistaa perehdyttämisen kehittymisen ja ottaa huomioon vanhan työntekijän perehdyttämistarpeet muutostilanteissa. Prosessilla voidaan tukea vanhojen työntekijöiden motivoitumista ja sitoutumista. Prosessiin tarvitaan vuorovaikutusta perehdytettävän, esimiehen ja eri toimintojen välillä. Organisaation ja yksilön oppimisen näkökulmasta perehdyttäminen on oppimisprosessi, jossa aktiivisen vuorovaikutuksen ja epävirallisen viestinnän avulla varmistetaan tiedon jakaminen, mahdollistetaan uuden tiedon syntyminen ja helpotetaan sopeutumista uuteen työyhteisöön tai tiimiin. (Geier 2011, 86 - 88.) Hyvin toimiva perehdyttämisprosessi on tavoitteellinen, suunnitelmallinen ja aikataulutettu. Sillä on nimetyt vastuuhenkilöt ja roolit, selkeät palaute- ja seurantakäytännöt, ja se kannustaa vuorovaikutukseen ja verkostoitumiseen. (Ketola 2010, 119 - 126.)

Perehdyttämisen vaiheet Kupias ja Peltola (2009, 102) jakavat seuraavasti: ennen rekrytointia, rekrytointi, ennen työn alkua, vastaanotto, ensimmäinen päivä, ensimmäinen viikko, ensimmäinen kuukausi, koeajan päätyttyä, työsuhteen aikana ja työsuhteen päättyminen. Ketola (2010, 138) kuvaa perehdyttämisen prosessin seuraavan kuvion avulla.



Kuvio 2. Perehdyttämisen prosessikuvio Ketola (2010, 138)

Rekrytointiprosessin tavoitteena on saada avoinna olevaan työtehtävään mahdollisimman ammattitaitoinen, osaava ja sopiva työntekijä. Rekrytointi on suunnitelmallista toimintaa ja perustuu organisaatioon, visioon ja strategiaan. Sen tehtävänä on viestiä rehellisesti ja totuudenmukaisesti työnantajakuva ja työpaikan tarjoamat etuudet hakijalle sekä, missä vaiheessa



hakuprosessi on menossa. (Surakka 2009, 45 - 46.) Myös Piilin (2006, 118) mukaan rekrytoinnin perustana on henkilöstötarpeen ja tehtävien vaatimusten määrittely. Kupias ja Peltola (2009, 103 - 105) ovat samoilla linjoilla. Perehdyttämisen valmistelu alkaa jo työpaikkailmoitusta mietittäessä ennen varsinaista rekrytointia. Silloin mietitään, millaista erikoisosaamista tai kokemusta uudella työntekijällä tulisi olla tai minkälainen ”tyyppinä” hänen tulisi olla. Myös organisaatio saa tietoa uudesta työntekijästä ja hänen osaamisestaan, jota voidaan käyttää perehdyttämisen suunnitteluun ja osaamisen kehittämisen suunnitteluun. Edelleen Geierin (2011, 15) mielestä varsinainen perehdyttäminen alkaa jo rekrytointivaiheessa. Työpaikkailmoittelu, rekrytointisivut verkossa, tiedusteluihin vastaamiset, haastattelut sekä koko uuden työntekijän valintaprosessi on osa yrityksen ulkoista viestintää ja samalla organisaatioon tutustuttamista. Geierin (2011, 80) mielestä myös YouTube-videosivustoa voitaisiin käyttää enemmän rekrytoinnin ja perehdyttämisen tukena.

Surakan (2009, 52) kuvaamana rekrytointi jaetaan valmistelu-, toteutus- ja päätösvaiheeseen. Rekrytoinnin valmisteluvaihe sisältää arvion uuden työntekijän tarpeesta, valintakriteerien määrittelyn, hakuilmoituksen laatimisen ja julkaisukanavien valinnan sekä suunnitelman tiedusteluihin vastaamisesta. Rekrytoinnin toteutusvaiheessa laaditaan hakijoista ansiovertailu, tehdään päätös, keitä kutsutaan haastatteluun, tehdään haastattelu ja suoritetaan hakijoiden vertailu haastattelun perusteella. Päätösvaiheessa valitaan työntekijä, mahdolliset varahenkilöt, miten päätöksestä ilmoitetaan hakijoille. Valinnan jälkeen perehdytysuunnitelman tekijä ottaa yhteyttä uuteen työntekijään, kertoo ensimmäisestä päivästä ja siitä minne, mihin ja mihin aikaan työntekijä tulee ja kuka on häntä vastassa.

Kupias ja Peltolan (2009, 103 - 105) mukaan ennen töihin tuloa laaditaan perehdyttämissuunnitelma, jossa otetaan huomioon perehtyjän osaaminen ja työtehtävän luonne. Samoin Lahden (2007, 2, 49) mielestä lähiesimiehet ja johto ovat vastuussa perehdyttämisen suunnittelusta, sisällöstä ja arvioinnista. Perehdytyksen aluksi tehdään hoitohenkilön lähtötilanteen arviointi ja laaditaan perehdytysuunnitelma. Perehdytysajan jälkeen tulee antaa palautetta ja tehdä perehdytyksen loppuarviointi.

Ketola (2010, 101) jakaa perehdyttämisen sisällöllisesti kahteen osaan, yleisperehdyttämiseen ja työtehtäviin perehdyttämiseen. Yleisperehdyttämiseen kuuluu yrityksen historiaan, toimintaan, arvoihin ja kulttuuriin tutustuminen. Työtehtäviin kuuluu henkilön omiin työtehtäviin perehdyttäminen, yleiset asiat sekä tutustuminen työyhteisöön. Työturvallisuuskeskus jakaa

perehdyttämisen sisällön työpaikkaan ja sen toimintaan ja tapoihin tutustumiseen, työpaikan henkilöstöön tutustumiseen sekä perehdytettävän työhön tutustumiseen. (Perehdyttämisen tarkistuslista... 2007.)

Työturvallisuuskeskus ryhmittelee edelleen perehdyttämisen tarkistuslistan mukaan yrityksen yleisesittelyyn, johon sisältyy organisaation toiminta-ajatuksen, henkilöstön ja organisaation toimintatavat. Tämän jälkeen perehdyttämiseen sisältyy työsopimusasiat, palkkaus ja luontaisedut, työterveyshuolto ja TYKY -toiminta. Tämän voisi katsoa kuuluvan niin sanottuun yleiset asiat -kategoriaan ja sen jälkeen työturvallisuuskeskus on määritellyt työhön opastukseen liittyvät asiat kuten työpaikan tilat, turvallisuusasiat, omat työtehtävät ja koulutus ja tiedottaminen. (Perehdyttämisen tarkistuslista... 2007.)

Tehtävään valitun henkilön vastaanotto on tärkeää. Ensivaikutelma antaa kuvan koko työyhteisöstä ja tulokas voi tuntea olevansa tervetullut ja tärkeä. (Kupias & Peltola 2009, 103 - 105.) Ensimmäinen työpäivä uudessa työpaikassa on aina ikimuistoinen. Onnistuneella perehdyttämällä ja ensimmäisen päivän sisällöllä kerrotaan työntekijälle, että hän on toivottu ja odotettu yhteisöön. (Luukka 2012, 3.) Ensimmäisenä päivänä hoidetaan työn aloittamista helpottavat luvat ja käytännöt, kuten kulkuluvat, esitellään työtilat ja työtoverit. (Kupias & Peltola 2009, 103 - 105).

Ensimmäisen viikon aikana uusi työntekijä saa kokonaiskuvan uudesta työstä, työyhteisöstä ja organisaatiosta. Perehdyttämissuunnitelmaa voidaan täydentää uuden työntekijän osaamisen tarpeiden mukaisesti. Ensimmäisen viikon lopulla esimies järjestää ensimmäisen palautekeskustelun perehdyttämisen onnistumisesta. Ensimmäisen kuukauden aikana on uuden työntekijän jo mahdollisuus tuoda omia ideoita toimintatapojen kehittämiseksi. Vastuu perehdyttämisestä siirtyy hiljalleen perehtyjälle itselleen. Kahden ensimmäisen kuukauden aikana on hyvä järjestää esimiehen kanssa ainakin yksi palautekeskustelu, jossa käydään läpi perehdyttämisen onnistuminen ja uuden työntekijän mahdollisuudet onnistua työssään. (Kupias & Peltola 2009, 105 - 107.) Vastuu on aina esimiehellä. Uudelta työntekijältä otetaan perehdytyksestä kirjallinen kuittaus, jolla hän varmistaa saaneensa perehdytyksen suunnitelman mukaan.

Perehdyttämisessä voidaan käyttää apuna intranettiin luotua perehdyttämisohjelmaa, jolloin voidaan mitata yksilön oppimista ja osaamista perehdyttämisen eri vaiheissa (Kauhanen

2009, 152). Perehdyttäminen varmistetaan tarkistuslistan kuitaamisella ja oppimista voidaan täydentää seuranta-, arviointi- ja kehityskeskusteluilla (Kangas & Hämäläinen 2007, 17). Oppimisen arvioinnin kannalta työntekijän itsearviointi on tärkeää. Sillä tavoin yksilö tulee tietoisemmaksi omasta ajattelustaan, oppimisstrategioistaan ja oppimisen tuloksista. (Tynjälä 1999, 170.)

Koeajan kuluttua uusi työntekijä on sitoutunut työyhteisöönsä, selviytyy työtehtävistään itsenäisesti ja tuntee kuuluvansa työyhteisöön sekä organisaatioon. Koeajan loppuun järjestetään palautekeskustelu. Tässä keskustelussa esimies ja uusi työntekijä arvioivat perehdyttämisen onnistumista, kehittämistarvetta sekä rekrytoinnin onnistumista ja työsuhteen jatkumista. Työsuhteen päättyessä lähtijältä pyydetään palautetta perehdyttämisen kehittämiseksi. (Kupias & Peltola 2009, 109 - 110.) Yleensä perehdytyksessä ollaan tyytymättömiä perehdytysajan pituuteen, perehdytyksen sisältöön, myös ammatillisen kehittymisen palautetta kaivataan (Lahti 2007).

Perehdyttämistä tulee jatkuvasti kehittää. Se edellyttää lähtötilanteen selvittämistä: mitkä asiat ovat kunnossa, mitkä kaipaavat kehittämistä? Uuden työntekijän kokemus saamastaan perehdyttämisestä kannattaa selvittää. Perehdyttämistä pitää kehittää tavoitteiden suuntaan. Perehdyttämisen kehittämiseen kannattaa valita muutama tavoite ja niiden toteuttamiseen koota työryhmä. (Kangas & Hämäläinen 2007, 17.) Perehdyttämisen kehittämisen haasteita on suunnitelman jatkuva ajan tasalla pitäminen, joka on esimiehen tehtävänä hänen omien huomioidensa ja perehdyttämisestä saatujen palautteiden pohjalta. (Hyvä perehdytys -opas 2007.) Ketolan (2010, 30) mielestä perehdyttämisen osa-alueet kannattaa yhdistää sisäiseen koulutukseen, jotta henkilöstöllä on käytössään samat, aina ajan tasalla olevat tiedot, työsuhteen vaiheesta riippumatta.

## 5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄT

Opinnäytetyön tarkoitus on kehittää uuden työntekijän perehdyttämistä tuottamalla perehdyttämisprosessi Posion hyvinvointipalvelun hoito- ja vanhustyön vastaaville. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Posion hyvinvointipalvelun hoito- ja vanhustyöyksiköiden vetovoimaisuutta ja hoitotyöntekijän sitoutumista perehdyttämisen avulla.

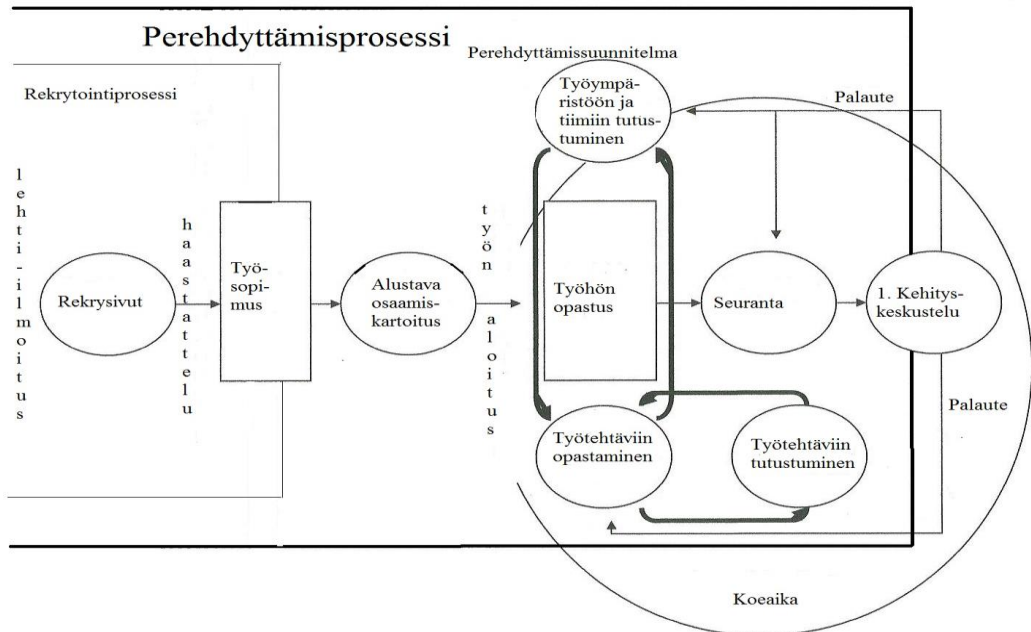
Opinnäytetyön kehittämistehtävät ovat:

1. Millainen perehdyttämisprosessi sekä kehittää Posion hyvinvointipalvelun hoito- ja vanhustyön yksiköiden vetovoimaisuutta että lisää hoitotyöntekijän sitoutumista?
2. Millainen perehdyttämissuunnitelma tukee Posion hyvinvointipalvelun hoito- ja vanhustyön vastaavia toteuttamaan onnistunutta perehdyttämistä?

## 6 ASIAKÄSIKIRJOITUS

Opinnäytetyö toteutetaan toiminnallisena opinnäytetyönä, jossa toiminnallinen osuus on perehdyttämisen prosessin kehittäminen. Lehtisen ja Niinimäen (2005, 30) mukaan tuotteistaminen on opinnäytetyön tilaajalle tarjottavan työvälineen kuvaamista, suunnittelemista, kehittämistä ja parantamista. Tuotteistaminen ymmärretään usein toiminnan standardoimisena, mutta tuotteen tavoite on laajempi. Opinnäytetyössä perehdyttäminen täsmentyy ja jäsentyy tilaajalle hallittavampaan ja toimintaa tehostavaan muotoon. Toikon ja Rantasen (2009, 85 - 87) mielestä varsinainen tuotteistaminen aloitetaan suunnittelulla ja ideoinnilla. Tällöin määritetään mitä, kenelle ja miten tuotetaan ja millaisia voimavaroja ja osaamista tuotteistaminen vaatii. Kiviniemen (2007, 76 - 77) mukaan asiantuntijapalvelun tuotteistaminen on tilaajalle tarjottavan palvelun määrittelyä, suunnittelua, kuvaamista ja tuottamista, usein työmenetelmien ja -prosessien kehittämistä. Tuotteistamisen tavoitteena on parantaa toiminnan tehokkuutta ja laatua kehittämällä työ- ja toimintamenetelmiä ja toimintaa tehostavia apuvälineitä.

Tämän opinnäytetyön toiminnallinen osuus on perehdyttämisen prosessin kehittäminen ensisijaisesti Posion hyvinvointipalvelun hoito- ja vanhustyön vastaaville. Perehdyttämisen prosessissa hyödynnetään Lapin Taikamaa -brändiä, Posion historiaa ja perinnettä. Ketolan perehdyttämisen prosessikaaviota on muokattu kuvaamaan opinnäytetyön perehdyttämisen prosessia. Perehdyttämisen prosessi tässä opinnäytetyössä alkaa työvoiman tarpeen määrittelystä ja päättyy ensimmäiseen kehityskeskusteluun. Perehdyttämisen prosessi sisältää rekrytointiprosessin, alustavan osaamiskartoituksen ja sen pohjalta täsmennetyn perehdyttämisen suunnitelman. Rekrytointiprosessia on kehitetty yhteistyössä kunnanjohtajan, it-tukihenkilöiden, matkailun toiminnanjohtajan ja matkailumarkkinoinnin koordinaattorin kanssa. Perehdyttämisen suunnitelmaa kehittämässä ovat enimmäkseen olleet kehittämissuunnitelman jäsenet.



Kuvio 3. Perehdyttämisen prosessikuvio Ketolaa (2010, 138) mukaillen

### 6.1 Rekrytointiprosessin asiakäsikirjoitus

Rekrytointiprosessi sisältää lehti-ilmoituksen, työpaikkailmoituksen verkossa, rekryisivut, hakumenettelyn, haastattelun, Tervetuloa – paketin, valintakirjeen ja työsopimuksen allekirjoittamisen. Rekrytointiprosessi aloitetaan laatimalla työnhakuilmoitus lehteen ja sähköisenä Posion kunnan sivuille. Lehti-ilmoituksen tavoitteena on hakijoiden mielenkiinnon herättäminen. Geierin (2011, 15), Kupiaksen ja Peltolan (2009, 103 - 105), Surakan (2009, 45 - 46) ja Piilin (2006, 118) mukaan rekrytinnin lähtökohtana on työtehtävien vaatimusten sekä työntekijän osaamisen ja kokemuksen määrittely. Posion kunnassa lehti-ilmoituksen koko ja ilmoituslehdet on määritelty ja pohjana käytetään Lapin Taikamaa -brändin mukaista pohjaa. Opinnäytetyössä lehti-ilmoituksessa käytettävää tekstiä suunnitellaan mielenkiintoisemmaksi ja vetovoimaisemmaksi matkailuyhdistyksen toiminnanjohtajan ja markkinointikoordinaatto-

rin kanssa. Siihen yhdistetään Posion kunnan vetovoimatekijät. Lehti-ilmoituksella tavoitellaan työpaikasta kiinnostuneet siirtymään kunnan verkkosivuille, jossa työpaikkailmoitus on kokonaisuudessaan.

Työpaikkailmoituksessa määritellään yksityiskohtaisesti avoinna olevan toimen tehtävävaatimukset sekä työntekijän erityisosaaminen tai työkokemus. Surakan (2009, 45 - 46) mukaan rekrytoinnin tehtävänä on myös viestiä rehellisesti ja totuudenmukaisesti työnantajasta ja työpaikan tarjoamista etuuksista. Opinnäytetyössä suunnitellaan työpaikkailmoitusten yhteinen osuus. Yksiköiden esimiehet täydentävät työpaikkailmoitusta työyksikkökohtaisesti, koska esimiehet toteuttavat yksikkönsä työntekijöiden rekrytoinnin. Hakemuksen yläosassa on työnhakuilmoituksen yleinen osa, joka on kaikille hyvinvointipalvelussa/kunnassa sama: slogan tai pieni tarina esimerkiksi Taikamaasta ja nettilinkit, jotka johtavat rekrytointisivuille ja Taikamaan tarinat nettisivuille. Keskellä vaihtuvassa osassa nimetään avoin toimi ja alaosaan esimies kirjoittaa kuvauksen työyksiköstä ja työtehtävän vaatimuksista. Ilmoituksessa näkyy haku-aika ja yhteystiedot henkilöstä, joka vastaa kyselyihin. Pohja on yksiköiden esimiehen käytettävissä ja sijainti tarkentuu kunnan verkkosivujen uudistumisen yhteydessä. Pohjan laatiminen aloitetaan yhteistyössä matkailuyhdistyksen kanssa toimeksiantosopimuksen allekirjoituksen jälkeen. Pohja otetaan käyttöön seuraavaa työntekijää rekrytoidessa.

Rekryisivut tässä opinnäytetyössä ovat työnimenä rekrytointisivuille verkossa ja niillä tavoitellaan työnhakemisen helpottamista ja Posion vetovoimatekijöiden esittelyä. Geierin (2011, 15) mukaan rekrytointisivut verkossa ovat osa yrityksen ulkoista viestintää ja samalla organisaatioon tutustuttamista. Opinnäytetyössä kuvataan rekrytivujen etusivun sisältö. Nämä rekrytivut tuotetaan Posion kunnan verkkosivujen uudistamisen yhteydessä. Geierin (2011, 80) mukaan rekrytoinnin ja perehdyttämisen tukena voidaan käyttää YouTube videosivustoa.

Etusivun yläreunaan tulee teksti Tervetuloa Lapin Taikamaan tekijä. Tekstin alapuolella on panoraamakuva Sairaalanneimestä, jossa terveyskeskus ja ryhmäkodit sijaitsevat, sekä Jakkarasaaresta, joka on kaavoitettu asuinalueeksi. Panoraamakuvan alapuolella on neljä valintaikkunaa, joista Posion vaakuna-kuvaikonin alta löytyy avoimet toimet. Terveyskeskuksen kuvaikonin alta löytyy kuvia työyksiköiden vetovoimatekijöistä, joita ovat röntgen, lääkehuone, uusittu potilashuone, ravintola Paunetti ja sen terassin maisema, kuntosali, terapia-allas sekä kota, jossa on ikäihmisiä makkaranpaistossa. Kunnanjohtajan ikonin alla on kunnanjohtajan YouTube-videoleike. Vaeltajaikonin alla on luontokuvia Posiolta. Etusivun vasemmassa lai-

dassa samalta riviltä keskikohdan ikonien kanssa ovat linkit [www.posio.fi](http://www.posio.fi), [www.taikamaantarinat.fi](http://www.taikamaantarinat.fi)/[www.talosofofworder.fi](http://www.talosofofworder.fi), [www.facebook.com/PosioLapinTaikamaa](http://www.facebook.com/PosioLapinTaikamaa), [www.youtube.com/posionmatkailu](http://www.youtube.com/posionmatkailu), [www.twitter.com/posiolapland](http://www.twitter.com/posiolapland), [www.flickr.com/groups/posio](http://www.flickr.com/groups/posio). Näiden linkkien alapuolella on kolme kuvaikonia; Pentik, Posi – Jou ja matkailuyhdistys, joista kyseiset sivut avautuvat. Etusivun oikeassa laidassa ovat hoito- ja vanhusyksiköiden linkit. Oikeassa alanurkassa on Posio Lapin Taikamaa -logo.

Rekryisivuilla on videoleike, jossa kunnanjohtaja toivottaa tervetulleeksi Lapin Taikamaan tekijät. Kunnanjohtajan terveiset -video alkaa Posio Lapin Taikamaa -logolla, jonka jälkeen tulee kunnanjohtajan kuva ja puhe. Kunnanjohtajan terveisten aikana taustalla vaihtuu kuvia Korouomasta, Riisitunturilta, Pentikiltä, sairaalanniemestä ja toimintayksiköistä. Videoleikkeen idea laajeni palaverissa 19.3.2014 kunnanjohtajan, matkailuyhdistyksen toiminnanjohtajan sekä markkinointikoordinaattorin kanssa. Idearungon pohjalta matkailuyhdistyksen toiminnanjohtaja tekee alustavan käsikirjoitussuunnitelman (Liite 4), jota voidaan muokata. Ideana on, että kunnanjohtaja toimii yhden kalenteripäivänsä aikana eri ammateissa tekijänä, kuten terveystieteiden vuodeosaston lääkärinä, röntgenhoitajana, kuntosalin ohjaajana ja altaalla terapiaryhmän vetäjänä, ruokalassa ruoanjakajana sekä grillikodalla makkaranpaistajana.

Rekryisivuilla on linkki, joka johtaa avoimena olevien toimien työpaikkailmoituksiin. Posion liittyminen kuntarekryyn ei ole taloudellisesti järkevää, joten hakemukset tehdään kirjallisena. Esimies vastuuttaa toimistosihteerin vastaamaan hakemuksiin välittömästi kiittämällä mielenkiinnosta ja ilmoittamalla, että hakemus on saapunut Lapin Taikamaahan. Samalla välittyy tieto, että hakemukset käsitellään kahden viikon kuluessa hakemuksen jättöpäivästä lukien. Esimies lähettää haastattelun kutsut postitse, sähköpostitse tai tekstiviestillä.

Haastattelun kutsuun on kaksi vaihtoehtoa, joista tehdään valinta hakijamäärän perusteella. Vaihtoehto 1. Hakijat kutsutaan työpaikka-haastatteluun avecin kanssa: ota mukaan paras kaverisi ja tule tutustumaan Lapin Taikamaahan. Vaihtoehto 2. Hakijat kutsutaan tutustumaan Lapin Taikamaahan jo haastattelua edeltävänä iltana avecin kanssa. Heille järjestetään ilmainen majoitus ja ohjelmaa. Molemmissa vaihtoehtoissa haastattelupäivänä yksikön esimies ja tuleva perehdyttäjä ottavat hakijat vastaan ravintola Paunetissa. Haastatteluun tulijoille kerrotaan yleisesti päivän ohjelmasta. Esimies haastattelee hakijat ja tekee haastattelujen pohjalta esityksen tehtävälueen esimiehelle.



Perehdyttäjä esittelee kunnan keskustaa ja Kulttuurikeskus Pentik-mäen. Haastattelun jälkeen ja avekien palattua nautitaan lounas tai kahvit ja haastatelluille annetaan pieni muisto Posiosta mukaan: Miekkajussin jälkeläiset Musiikkitaos -cd ja esimerkiksi 10 euron lahjakortti Pentikille. Tehtäväalueen esimies tekee päätöksen esimiehen esityksestä. Valintakirje tai soittovalitulle on Lapin Taikamaa -brändin mukainen. Esimies neuvottelee työntekijän kanssa työn alkamisajankohdan. Myös varavalituille ja hakijoille, joita ei valita lähetetään brändin mukainen kirje tai viesti. Kirjeen sisältö suunnitellaan yhdessä matkailuyhdistyksen kanssa Lapin Taikamaa -imagon mukaiseksi. Työsopimus allekirjoitetaan sovittuna ajankohtana.

Haastatellut saavat mukaansa Tervetuloa -paketin. Se on A4 -kokoinen pahvinen tasku, jossa on esitteitä Posiolta muun muassa Posio Lapin Taikamaa the magic of lapland -matkailuesite, kansalaisopiston kurssitarjontaesite ja Posion kunnan organisaatiokaavio. Tavoitteena on tarjota tietoa Posion tarjoamista palveluista, harrastusmahdollisuuksista ja kulttuurikohteista ja samalla herättää kiinnostusta Posiota kohtaan. Matkailuyhdistys on koonnut Posion esittelykansion, johon voi lisätä työyksiköiden omat esitteet. Sisältö löytyy myös sähköisenä Posion matkailuyhdistyksen ja kunnan verkkosivuilta.

Kirjallisen materiaalin – lehti-ilmoituksen, työpaikkailmoituksen verkossa, hakemusmenettelyn, Tervetuloa -paketin ja valintakirjeen – visuaalisen ilmeen suunnittelevat opinnäytetyön tekijät ja matkailuyhdistyksen toiminnanjohtaja ja markkinointikoordinaattori yhdessä. Kirjallisen materiaalin sisältöön saadaan ohjeita ja muutosehdotuksia kehittämisryhmältä. Toteutus aloitetaan toimeksiantosopimuksen allekirjoittamisen jälkeen. Kustannuksia työstä ei tule opinnäytetyön tekijöille eikä tilaajalle, koska Matkailuyhdistys vastaa kunnan imagomarkkinoinnista.

## 6.2 Perehdyttämissuunnitelman asiakäsikirjoitus

Perehdyttämissuunnitelma sisältää alustavan osaamiskartoituksen, työn aloituksen, työhön opastamisen, seurannan ja ensimmäisen kehityskeskustelun. Vanhustyön yksiköissä käytössä olevaa perehdytysohjelmaa (Liite 5) käytetään perehdytysuunnitelman pohjana. Sitä muokataan pääasiassa perehdyttämisen teorian mukaiseksi. Muokkaamisen apuna käytetään Ketolan (2010, 138) ja työturvallisuuskeskuksen (Perehdyttämisen tarkistuslista... 2007) malleja sekä

kehittämisryhmän että tekijöiden omia kokemuksia. Perehdyttämissuunnitelman muokkaamisen tavoitteena on, että se soveltuu sekä hoito- että vanhustyön vastaaville, on helposti päivitettävissä ja Lapin Taikamaa -brändiä mukaileva.

Päivittämisen helppous tarkoittaa tässä sitä, että jokaiselle uudelle työntekijälle voidaan tehdä yksilöllinen, hänen osaamisestaan ja kehittymistarpeistaan lähtevä suunnitelma. Opinnäytetyössä alustavan osaamiskartoitus tarkoittaa sitä tietoa työntekijän osaamisesta ja oppimistyylistä, mitkä tulevat esille hakuprosessin aikana. Alustavaa osaamiskartoitusta käytetään perehdyttämisen ja itseopiskeltavien aiheiden suunnitteluun.

Muokkaaminen aloitetaan ensimmäisen päivän, ensimmäisen viikon, ensimmäisen kuukauden ja koeajan osalta niin, että sitä päästään testaamaan käytännössä keväällä 2014. Perehdyttämissuunnitelma on tulostettavissa, siinä näkyy Posio - Lapin Taikamaan logo ja Posion oranssi väritys ja koko perehdyttämisprosessiin sopiva ”henki”. Visuaalinen ilme suunnitellaan matkailuyhdistyksen kanssa.

Perehdyttämissuunnitelman osioita voi opiskella omatoimisesti myös intranetissä. Sisäisessä tietoverkossa on suositeltavaa kirjallisuutta sekä linkit potilasturvallisuus-, tietoturva- ja kanta-arkistotenttiin sekä sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelevien ammattihenkilöiden toimintaa sääteleviin lakeihin ja asetuksiin, käypähoitosuosituksiin sekä terveysporttiin (Liite 6). Intranetiin tulevien osuuksien teknisistä toteutuksista vastaa kunnan it-tukihenkilöt.

Perehdyttämissuunnitelman alkuun tulee hyvinvointipalvelun arvojen kuvaus. Seuraavaksi tavoitteet sisältävä ensimmäisen päivän, viikon, kuukauden sekä koeajan perehdyttämisen sisällön kuvaus. Suunnitelmassa on tila perehdyttämisen toteutumisen päivämäärälle ja allekirjoitukselle. Siinä on myös palautekeskustelujen päivämäärä, perehdyttäjän nimi ja tilaa muistiinpanoille. Ensimmäisen päivän, viikon, kuukauden sekä koeajan arviointilomakkeiden visuaalinen ilme suunnitellaan yhdessä matkailuyhdistyksen toiminnanjohtajan ja markkinointikoordinaattorin kanssa.

Ensimmäisenä päivänä esimies ottaa uuden työntekijän vastaan ja tutustuu työntekijän toiveisiin ja osaamisvahvuuksiin. Esimies ja uusi työntekijä käyvät läpi työsuhteen alkuun liittyvät yleiset asiat perehdytysuunnitelman mukaisesti. He käyvät läpi myös perehdyttämissuunnitelman ja työntekijä voi oman kokemuksensa ja osaamisen perusteella valita osioita

omaehtoiseen opiskeluun. Esimiehen ja uuden työntekijän ensimmäiseen keskusteluun varataan aikaa noin kaksi tuntia, jonka jälkeen esimies esittelee uuden työntekijän perehdyttäjälleen sekä muille työntekijöille. Perehdyttäjä esittelee sosiaalitilat, kulkukortin käytön, toimintayksikön tilat ja turvaohjeet. Ensimmäisen perehdytyspäivän jälkeen täytetään esimiehelle palautettava ensimmäinen palaute- ja arviointilomake (Liite 7). Luukan (2012, 3) mukaan ensimmäisen työpäivän onnistuneella perehdyttämisellä viestitään uudelle työntekijälle, että hän on toivottu ja odotettu.

Ensimmäisellä työviikolla uudelle työntekijälle ja perehdyttäjälle pyritään järjestämään yhteiset työvuorot. Perehdyttäjä ja perehtyjä toimivat työparina ja opastuksen päätavoitteena on työyksikön tiloihin ja työskentelykulttuuriin tutustuminen. Yhteistyökäytännöt muiden hoito- ja vanhustyöyksiköiden kanssa käydään läpi. Tässä vaiheessa varmennetaan toimintaohjeet työntekijän sairastuessa, työterveyshuollon ja työkykyä edistävän toiminnan periaatteet ja henkilökuntaetuudet. Perehdyttämiseen kuuluu myös potilastietojärjestelmän käytön opiskelua ja perehdyttämissuunnitelman aikataulutuksen tarkistamista. Kahden ensimmäisen työviikon lopussa täytetään toinen palaute- ja arviointilomake (Liite 8).

Ensimmäisen kuukauden aikana uusi työntekijä suorittaa vaadittavat tietoturva-, lääkehoitoym. tentit. Työvuoroja järjestetään niin, että perehdyttäjä työskentelee viikoittain mahdollisimman paljon perehdytettävän kanssa. Uusi työntekijä vieraillee muissa organisaation työyksiköissä ja tutustuu yksikön turvallisuussuunnitelmaan. Ensimmäisen kuukauden jälkeen uusi työntekijä käy esimiehen kanssa koeajan palaute/välikeskustelun, jossa päivitetään perehdyttämissuunnitelma.

Koeaikana uuden työntekijän taidot työtehtävästään suoriutumiseen harjaantuvat. Hänellä on mahdollisuus hyödyntää omaa ammatillista osaamistaan. Hän kykenee työyhteisön tukemana itsenäiseen työskentelyyn ja työyhteisön kehittämiseen. Koeaika kestää kolmesta kuuteen kuukautta. Koeajan jälkeen järjestetään ensimmäinen kehityskeskustelu. Esimies ja työntekijä arvioivat perehdyttämisen sekä rekrytoinnin onnistumista ja tekevät osaamiskartoituksen, jonka pohjalta laaditaan koulutautumissuunnitelma. Mikäli työsuhde päättyy, pyydetään läheltä työntekijältä palautetta (Liite 9).

Työhön opastajaksi valitaan ja vastuutetaan sopiva mentori/työkaveri/miekkajussi, jolle varataan aikaa suunnitella työhön opastus ja joka on paikalla uuden työntekijän aloittaessa.

Heille suunnitellaan mahdollisuuksien mukaan kahden viikon yhteiset työvuorot. Perehdyttämisen palautekeskustelut esimiehen kanssa järjestetään kahvittelujen merkeissä. Esimies, perehdyttäjä ja uusi työntekijä keskustelevat rauhallisessa paikassa ja etukäteen valmistautuneena perehdyttämisestä. Yhdessä mietitään, miten perehdyttäminen on onnistunut, miten työntekijä on oppinut ja saanut hyödyntää omaa osaamistaan ja missä työtehtävissä ohjausta ja harjoittelua tarvitaan lisää. Myös kehittämis ehdotukset perehdyttämiselle ja perehdyttämisen eteneminen käsitellään. Keskustelusta laaditaan muistio perehdyttämissuunnitelmaan, jonka mukaan perehdyttämistä kehitetään.

### 6.3 Rekrytointiprosessin tuotantosuunnitelma

Tuotantosuunnitelmassa kuvataan lehti-ilmoitukseen (Liite 10), työpaikkailmoitukseen verkossa (Liite 11), rekryisivuihin ja Tervetuloa -pakettiin liittyvä tuotteistamisen tekninen toteutus. Lehti-ilmoituksen pohjana käytetään Taikamaa -brändiin suunniteltua oranssia pohjaa, joka on Koillissanomat ja Lapin Kuriiri -lehtien toimituksessa. Yksikön esimies lähettää sähköisesti ilmoituksen tiedot toimitukseen, jossa ilmoitus teknisesti laaditaan. Lehti-ilmoitus on kahdenpalstan levyinen ja noin 50 mm korkea. Teksti tulee mustalla fontilla. Yläosaan tulee slogan: Rohkene räpäistä Riisillä, Uskaltaudu uimaan Lapin Rivieralla, Koe suuri seikkailu Korouomassa ja Ihastu keramiikan kauneuteen. Sen jälkeen tekstissä on avoin toimi esimerkiksi sairaanhoitaja isoilla kirjaimilla ja sen alla teksti Kuuletko Lapin Taikamaan kutsun? Seuraavana ovat lisätiedot ja yhteyshenkilön puhelinnumero sekä haku aika. Alareunassa on [www.posio.fi](http://www.posio.fi) ja [www.taikamaantarinat.fi](http://www.taikamaantarinat.fi).

Verkossa olevan työpaikkailmoituksen pohjana käytetään Lapin Taikamaa -brändiin suunniteltua mallia, jossa asetukset ja grafiikka ovat valmiiksi määritetyt. Vasemmassa yläkulmassa on Posio Lapin Taikamaa -logo. Lomakkeen yläreunaan Posio Lapin Taikamaa -logon viereen tulee teksti: Rohkene räpäistä Riisillä, Uskaltaudu uimaan Lapin Rivieralla, Koe suuri seikkailu Korouomassa, Ihastu keramiikan kauneuteen, Kuule Taikamaan kutsu, oranssina tekstinä, fonttina arial, koko 11, alkaen riviltä 2 sekä rivillä 5 tutustu: [www.posiorekry.fi](http://www.posiorekry.fi) (nimi

varmentuu Posion sivujen valmistuttua), [www.taikamaantarinat.fi](http://www.taikamaantarinat.fi) oranssina tekstinä, fonttina arial, koko 11. Riville yhdeksän tulee mustana kursivoituna tekstinä, fonttina arial, koko 12:

*Posio on Lapin Taikamaan salainen sisäänkäynti tarinoihin ja seikkailuihin. Posiolla päiväsi alkaa loitsulla, jatkuu jännittävällä kohtaamisella ja loppuu kiehtovaan kertomukseen. Täällä sinun oma tarinasi täydentyy tärkeällä luvulla, johon palaat varmasti uudelleen. (Taikamaan tarinat.)*

Rivillä kuusitoista on avoinna olevan toimen nimi oranssina tekstinä, fonttina arial, koko 14 ja väliviiva ja oranssina tekstinä, fonttina arial, koko 12, tule Taikamaan tekijäksi. Loppuosa jätetään avoimeksi. Esimies saa muotoilla haluamansa tekstin haettavaan toimeen, mustana tekstinä, fonttina arial ja koko 11. Työnhakuilmoitus on myös tulostettavissa esimerkiksi ilmoitustauluille. Mallipohjan oranssisessa alapalkissa on Posion kunnan hyvinvointipalvelun yhteystiedot valkoisella tekstillä. Opinnäytetyön tekijät suunnittelevat mallipohjan markkinointikoordinaattorin kanssa.

Rekryisivujen etusivun graafinen ulkoasu on Lapin Taikamaa -brändin mukainen. Brändissä on tarkkaan määritelty tekstin väri, fontti ja fontin koko sekä kuvien ja tekstin asettelu. Valokuvat ja kuvaikonit otetaan Matkailuyhdistyksen kuvapankista. Rekryisivut toteutetaan kunnan verkkosivujen uusimisen yhteydessä aikaisintaan syksyllä 2014. Opinnäytetyössä kuvataan rekryisivujen sisältö. Teknisestä toteutuksesta vastaa kunnan kilpailuttama verkkosivujen toteuttaja.

Kunnanjohtajan terveiset YouTube-sivustolle video koostetaan eri puolella tehdyistä videoleikkeistä. Kuvauksen ja teknisen toteutuksen tekevät Posion matkailuyhdistyksen toiminnanjohtaja ja markkinointikoordinaattori.

Kuvauspaikkoina ovat:

1. Jäähalli: jääkiekon harrastajat, kunnanjohtaja
2. Pentikin keramiikkatehdas: Anu Pentik, kunnanjohtaja
3. Pentikin Gallerian edusta: Siulaset-kuoro, kunnanjohtaja
4. Kirikeskus: Posion peruskoululaiset, kunnanjohtaja

5. Terveyskeskus: opinnäytetyön tekijät, kunnanjohtaja

6. Palvelukeskus Valkama: ruokalatyöntekijä, kunnanjohtaja, opinnäytetyön tekijät

Käsikirjoituksen laatii matkailuyhdistyksen toiminnanjohtaja, opinnäytetyöntekijät osallistuvat terveyskeskuksen ja Valkaman kuvausten käsikirjoituksen laatimiseen. Kuvausaikataulua koordinoi matkailuyhdistyksen toiminnanjohtaja.

Tervetuloa -paketti kootaan Lapin Taikamaa -henkiseen oranssiin pahvitaskuun, joita kunnan on toimistosihteerillä. Esimies huolehtii Tervetuloa -paketin kokoamisesta. Yhteistyöryhmät tuovat tarvittavat materiaalit esimiehelle. Toimistosihteerin tuo pahviset taskut, Posion Matkailuyhdistyksen markkinointikoordinaattori kokoaa matkailun markkinointimateriaalin, esimies lisää Tervetuloa -pakettiin hoito- ja vanhustyöyksiköiden esitteet.

#### 6.4 Perehdyttämissuunnitelman tuotantosuunnitelma.

Perehdyttämissuunnitelman tuotantosuunnitelma sisältää Tervetuloa Lapin Taikamaan Tekijä -perehdyttämissuunnitelman esimiehen (Liite 12) ja työntekijän (Liite 13) osiot sekä ensimmäisen päivän, viikon, kuukauden, koeajan arviointilomakkeet ja työsuhteen päättyessä pyydettävän palautelomakkeen. Arviointi- ja palautelomakkeet suunnitellaan samalle pohjalle kuin työpaikkailmoitus. Tulosteiden koko on A4.

Perehdyttämissuunnitelmien kansilehti. Yläpalkin alla Posio Lapin Taikamaa -logo, koko 70 mm x 70 mm. Rivi 11, fontti Garamond, koko 18, väri musta, riviväli 1, teksti suuraakkosin keskitettynä tervetuloa lapin taikamaan tekijä - Rivi 12 perehdyttämissuunnitelma Rivi 14, koko 11, teksti Posion kunta, hoito- ja vanhustyö. Rivi 19, fontti kursivoituna Garamond, koko 12, väri musta, riviväli 1,5, teksti keskitettynä ”Mitä sinä teet?”, kysyi rakennustyömaalle saapunut matkalainen kivenhakkaajalta. Rivi 20, ”Hakkaan tätä kiveä kantikkaaksi”, vastasi kivenhakkaaja. Rivi 21, ”Mitä sinä teet?”, kysyi matkalainen rakennustyömaalla toiselta kivenhakkaajalta. Rivi 22, ”Rakennan katedraalia”, vastasi kivenhakkaaja ylpeänä. Rivi 23, (Strömmer 1999, 135.)

Esimiehen perehdyttämissuunnitelman ensimmäinen sivu, rivi 1, fontti lihavoituna Garamond, koko 12, teksti Tervetuloa Lapin Taikamaan tekijä -perehdyttämissuunnitelma, Posion kunta. Rivi 2, fontti Garamond, koko 12 Yksikkö. Rivi 3 Perehdyttämisen aloituspvm. Rivi 4 Työntekijä. Rivi 5 Esimies. Rivi 6 Perehdyttäjä. Rivi 7 Varaperehdyttäjä. Rivi 8 1. Kehityskeskustelu pvm. Jokaisella rivillä on tekstin jälkeen oikeaan marginaaliin ulottuva viiva tietojen täydentämistä varten. Rivi 10, fontti lihavoituna Garamond, koko 12, suuraakkosin, teksti esimiehen tehtävät perehdyttämisessä. Rivi 11, fontti lihavoituna Garamond, koko 12, suuraakkosin, teksti 1. päivän tavoite: fontti Garamond, koko 12, teksti Tavoitteena selvittää hyvinvointipalvelun arvot, työntekijän tehtävät ja rooli työyhteisössä sekä keskustella perehdyttämisestä ja työntekijän odotuksista. Riviltä 15 alkaa kolmisarakkeinen taulukko, 1. sarakkeen leveys 82mm, toisen leveys 8 mm, kolmannen 68mm. Taulukon rivi 1, sarake 1, fontti lihavoituna Garamond, koko 11, teksti Posion kunnan ja hyvinvointipalvelun esittely. Rivi 1, sarake kolme, fontti lihavoituna Garamond, koko 11, teksti Huomiot. Sarake 1, rivi 2, fontti Garamond, koko 11, teksti Kunnan ja tehtäväalueen arvot, visio, strategia ja toiminta-ajatus. Rivi 3, Toimintayksiköt Rivi 4, Johto ja esimiehet Rivi 5, Savuton työyhteisö Rivi 6 fontti lihavoituna Garamond, koko 11, teksti Työsopimus ja siihen liittyvät asiat Rivi 7, fontti Garamond, koko 11, teksti Tehtävien yleiskuvaus Rivi 8, Vastuualueet Rivi 9, Salassapito- ja vaitiolovelvollisuussitoumus Rivi 10, Henkilötiedot, henkilötietomuutosten ilmoitus Rivi 11, Työajat, -vuorot, työsuhteen kesto Rivi 12, Koeaika Rivi 13, Lääkärintodistus terveydentilasta Rivi 14, Palkka-asiat, maksupäivät, työntekijän vastuut Rivi 15, KVtes:n yleiset periaatteet Rivi 16, Verokortti, palkanmaksaja Rivi 17, Työvaatteet ja jalkineet, hajusteet, korut Rivi 18, Avaimet, käyttäjätunnukset, kulunvalvontajärjestelmä Rivi 19, Pegasos- käyttäjätunnuksien tilaus Rivi 20, Oman auton käyttöoikeus Rivi 21, Allekirjoitukset \_\_\_\_/\_\_\_\_ 20\_\_

Sivu 2, rivi 3, fontti lihavoituna Garamond, koko 11, teksti Perehdyttäjän 1. päivä Rivi 4, teksti Tavoitteena tutustua toimintayksikön työntekijöihin, työtehtäviin ja työ- ja sosiaaliin. Riviltä 5 alkaa kolmisarakkeinen taulukko, 1. sarakkeen leveys 82mm, toisen leveys 8 mm, kolmannen 68mm. Taulukon rivi 1, sarake 1, fontti lihavoituna Garamond, koko 11, teksti Työyksikön toiminnan esittely Rivi 1, sarake kolme, fontti lihavoituna Garamond, koko 11, teksti Huomiot. Sarake 1, rivi 2, fontti Garamond, koko 11, teksti Henkilökunnan esittely Rivi 3, Sosiaaliset tilat (taukotilat, pukuhuoneet, ravintola Paunetti) Rivi 4, Parkkipaikat, auton lämmityspaikka, pyöräparkki Rivi 5, Kulkuväylät kiinteistöjen sisä- ja ulkopuolella Rivi 6, Asiakkaiden/asukkaiden esittely Rivi 7, Yksikön tilojen esittely Rivi 8, Yksikön päivä-

järjestys/päiväohjelma Rivi 9, Työyksikön pelisäännöt Rivi 10, Työtilat, yleiset ja yksikkökohtaiset Rivi 11, Hoitajakutsujärjestelmän käyttö Rivi 12, Toiminta hätätilanteissa Rivi 13, Poissaolot, sijaiset Rivi 14, Allekirjoitukset \_\_\_\_/\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

Rivi 17, fontti lihavoituna Garamond, koko 11, teksti Ensimmäiset kaksi viikkoa. Riviltä 19 alkaa kolmisarakkeinen taulukko, 1. sarakkeen leveys 82mm, toisen leveys 8 mm, kolmannen 68mm. Taulukon rivi 1, sarake 1, fontti lihavoituna Garamond, koko 11, teksti Työyksikön esittely Rivi 1, sarake kolme, fontti lihavoituna Garamond, koko 11, teksti Huomiot. Sarake 1, rivi 2, fontti Garamond, koko 11, teksti Yksikön toiminta-ajatus, painopistealueet, tavoitteet Rivi 3, Muut työyksiköt, henkilöstörakenne ja määrä Rivi 4, Yhteistyötahot, sidosryhmät Rivi 5, Tiimityö ja tiimit (kotihoito, asumisyksiköt) Rivi 6, Pegasos- ja Populusohjelma Rivi 7, Henkilökuntaedut Rivi 8, Työaika-autonomia, työajat ja -vuorot Rivi 9, Henkilökunnan sähköposti Rivi 10, HaiPro, riskeistä ilmoittaminen Rivi 11, Työterveyshuolto Rivi 12, Allekirjoitukset \_\_\_\_/\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

Sivu 3, rivi 3, fontti lihavoituna Garamond, koko 11, teksti Ensimmäinen kuukausi. Riviltä 5 alkaa kolmisarakkeinen taulukko, 1. sarakkeen leveys 82mm, toisen leveys 8 mm, kolmannen 68mm. Taulukon rivi 1, sarake 1, fontti lihavoituna Garamond, koko 11, teksti Käyttöoikeudet ja luvat Rivi 1, sarake kolme, fontti lihavoituna Garamond, koko 11, teksti Huomiot. Sarake 1, rivi 2, fontti Garamond, koko 11, teksti Tietoturva- ja tietosuojapassin suoritus ja todistus Rivi 3, E-resepti verkkokoulu ja todistus Rivi 4, E- arkistotentti Rivi 5, Potilasturvallisuuden verkkotentti Rivi 6, Varmennekortti (th:n ammattihenkilö, henkilö-/toimijakortti) Rivi 7, ATK-käyttäjäsitoumus ja käyttäjäoikeuksien tilauslomake Rivi 8, Lääkehoito ja lääkkeenantoluvat Rivi 9, Raportit, työpaikkakokoukset, tiimipalaverit, ilmoitustaulu Rivi 10, Työsuojeluorganisaatio Rivi 11, Paloturvallisuus ja turvallisuussuunnitelma Rivi 12, Toiminta väkivalta ja uhkatilanteissa Rivi 13, Ohjeet ilkivallan varalta Rivi 14, Koneet, laitteet, apuvälineet: käyttö ja huolto Rivi 15, Henkilökohtaiset suojaimet Rivi 16, Ergonomia työssä Rivi 17, Hygieniaohjeet/hygieniahoitaja, hygieniavastaava Rivi 18, Jätehuolto-ohjeet Rivi 19, Allekirjoitukset \_\_\_\_/\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

Rivi 31, fontti lihavoituna Garamond, koko 11, teksti Koeajan lopussa. Riviltä 33 alkaa kolmisarakkeinen taulukko, 1. sarakkeen leveys 82mm, toisen leveys 8 mm, kolmannen 68mm. Taulukon rivi 1, sarake 1, fontti lihavoituna Garamond, koko 11, teksti Työyhteisön kehittäminen Rivi 1, sarake kolme, fontti lihavoituna Garamond, koko 11, teksti Huomiot. Sarake



1, rivi 2, fontti Garamond, koko 11, teksti Hoitotyön kehittäminen ja koulutus Rivi 3, Ensimmäinen kehityskeskustelu Rivi 4, Osaamiskartoitus Rivi 5, Kouluttautumissuunnitelma Rivi 6, Allekirjoitukset \_\_\_/\_\_\_ 20\_\_\_

Työntekijän perehdyttämissuunnitelman kansilehti on samanlainen kuin esimiehen perehdyttämissuunnitelmassa. Ensimmäisellä sivulla vasemmassa yläkulmassa yläpalkissa on Posio Lapin Taikamaa -logo, koko 30 mm x 30 mm. Logon alla, rivi 2, fontti Garamond, koko 11, riviväli 1,5, teksti Tervetuloa Lapin Taikamaan tekijä -perehdyttämissuunnitelma, Posion kunta. Rivi 3 Yksikkö. Rivi 4 Perehdyttämisen aloituspvm. Rivi 5 Työntekijä. Rivi 6 Esimies. Rivi 7 Perehdyttäjä. Rivi 8 Varaperehdyttäjä. Rivi 9. 1. Kehityskeskustelu pvm. Jokaisella rivillä on tekstin jälkeen oikeaan marginaaliin ulottuva viiva tietojen täydentämistä varten.

Rivi 11 Ensimmäinen päivä. Rivi 12 teksti Tavoitteena on, että työntekijä ja esimies keskustelvat hyvinvointipalvelun arvoista hoitotyössä, perehdyttämisen merkityksestä ja tutustuvat perehdyttämissuunnitelmaan sekä uuden työntekijän toiveisiin ja odotuksiin. Uusi työntekijä tutustuu työyksikkönsä työtiloihin ja työkavereihin. Hänelle esitellään työn aloittamista helpottavat luvat ja käytännöt. Rivi 17 teksti Esimiehen tehtävät: työsopimus, palkkaus, palvelusuhteeseen liittyvät asiat, työaika, poissaolot ja niistä ilmoittaminen, työyksikön henkilöstön esittelemineen, salassapito- ja vaitiolovelvollisuussitoumus, käyttöoikeudet ja -luvat. Rivillä 20 – 30 on viiva vasemmasta marginaalista oikeaan. Rivi 31, teksti Posio \_\_/\_\_ 20\_\_, kaksi väli-lyöntiä Työntekijä-kursorin kohdalla 7 Esimies.

Toisella sivulla vasemmassa yläkulmassa yläpalkissa on Posio Lapin Taikamaa -logo, koko 30 mm x 30 mm. Logon vieressä, fontti kursivoituna Garamond, koko 11, väri Posion oranssi, riviväli 1, teksti ”Eihän tuota usko heinän syöjäkään”, sanoi posiolainen. Seuraavalla rivillä samoin asetuksin teksti Hän antoi kosiskelijalle ”vasikannahat” eikä valmiita ”rukkasia”. (Taikamaan tarinat)

Yläpalkin alapuolella rivillä 2, fontti Garamond, koko 11, väri musta, riviväli 1,5, teksti Ensimmäinen päivä. Rivi 3. Teksti Tavoitteena tutustua työyksikön työntekijöihin, työ- ja sosiaalitaloihin ja työtehtäviin. Rivi 5. Perehdyttäjän tehtävät: Uuteen työntekijään tutustuminen, sosiaalitalojen esittely, kulkeminen kulkukortilla, parkkipaikat, toiminta hätätilanteissa, hoitajakutsujärjestelmän käyttö, työyksikön esittely. Työntekijä täyttää 1. arviointi- ja palautelo-

makkeen. Rivillä 8 – 28 on viiva vasemmasta marginaalista oikeaan. Rivi 31, teksti Posio \_/\_ 20\_ kaksi välilyöntiä Työntekijä kursorin kohdalla 7 Pehdyttävä.

Sivulla 3 vasemmassa yläkulmassa yläpalkissa on Posio Lapin Taikamaa -logo, koko 30 mm x 30 mm. Logon vieressä, fontti kursivoituna Garamond, koko 11, väri Posion oranssi, riviväli 1, teksti Lujan köyden etu oli siinä, että se kevyenä nousi pintaan eikä kesken nuotanvedon tarttunut pohjakiveen. (Taikamaan tarinat)

Yläpalkin alapuolella rivillä 2, fontti Garamond, koko 11, väri musta, riviväli 1,5, teksti Ensimmäiset kaksi viikkoa. Rivi 3 teksti Tavoitteena on tutustua työtehtävään, työyksikön tiloihin, työskentelykulttuuriin, potilastietojärjestelmään, henkilökuntaetuihin ja työaika-autonomiaan. Toisena tavoitteena on tutustua muihin hoito- ja vanhustyöyksiköihin ja yhteistyöhön niiden välillä. Rivillä 6 – 16 on viiva vasemmasta marginaalista oikeaan. Rivi 18 Allekirjoitukset. Rivi 20 Posio \_/\_ 20\_ kaksi välilyöntiä Työntekijä kursorin kohdalla 7 Pehdyttävä.

Rivi 22 Esimiehen tehtävät: Rivi 23 Tavoitteena antaa tukea ja arvostusta työntekijälle. Esimies ja työntekijä arvioivat pehdytyksen toteutumista työntekijän pehdyttämissuunnitelmaan kirjaamien huomioiden perusteella. Työntekijä täyttää toisen palaute- ja arviointilomakkeen ja palauttaa sen palautelaatikkoon. Rivillä 26 – 30 viiva vasemmasta marginaalista oikeaan.

Sivulla 4 vasemmassa yläkulmassa yläpalkissa on Posio Lapin Taikamaa -logo, koko 30 mm x 30 mm. Logon vieressä, fontti kursivoituna Garamond, koko 11, väri Posion oranssi, riviväli 1, teksti Joku oli saattanut vaihtaa hevosensa, toinen oli tehnyt vispilänkauppaa ja kolmannelta oli kähvelletty uudet kengät ja laitettu vanhat tilalle. (Taikamaan tarinat)

Yläpalkin alapuolella rivillä 2, fontti Garamond, koko 11, väri musta, riviväli 1,5, teksti Ensimmäinen kuukausi. Rivi 3. teksti Tavoitteena on suorittaa tietoturva-, lääkehoito- yms. tentit. Uusi työntekijä tutustuu yksikön lääkehoito- ja turvallisuussuunnitelmaan. Ensimmäisen kuukauden jälkeen uusi työntekijä käy esimiehen kanssa keskustelun, jossa päivitetään pehdyttämissuunnitelma. Rivillä 6 – 28 viiva vasemmasta marginaalista oikeaan. Rivi 31, teksti Posio \_/\_ 20\_ kaksi välilyöntiä Työntekijä kursorin kohdalla 7 Pehdyttävä.

Sivulla 5 vasemmassa yläkulmassa yläpalkissa on Posio Lapin Taikamaa -logo, koko 30 mm x 30 mm. Logon vieressä, fontti kursivoituna Garamond, koko 11, väri Posion oranssi, riviväli 1, teksti Tontin haltijapuu on haarautunut monta kertaa eri korkeuksilta. Latva on katkennut mahdollisesti lumen painosta useita kertoja, ja oksista on syntynyt uusia latvoja. (Taikamaan tarinat)

Yläpalkin alapuolella rivillä 2, fontti Garamond, koko 11, väri musta, riviväli 1,5, teksti Koeaika viiva oikeaan marginaaliin saakka. Rivi 3 teksti Tavoitteena on kyetä itsenäiseen työskentelyyn työyhteisön tuen avulla sekä osallistua työyhteisön kehittämiseen. Rivillä 5 – 14 viiva vasemmasta marginaalista oikeaan. Rivi 16 teksti Työntekijä ja esimies arvioivat perehdyttämisen onnistumista. 18 – 28 viiva vasemmasta marginaalista oikeaan. Rivi 31, teksti Posio \_/\_ 20\_ kaksi välilyöntiä Työntekijä kursorin kohdalla 7 Esimies.

## 6.5 Arviointisuunnitelma

Arviointi liittyy kiinteästi kehittämistyöprosessiin. Se palvelee tavoitteiden ja päämäärien saavuttamista. Arvioinnin kautta saatu tieto analysoidaan ja sen pohjalta tehdään tarkennuksia, muutetaan suunnitelmia tai kehitetään toimintakäytäntöjä. Arviointi antaa myös tekijöille välineitä oman osaamisensa kehittämiseen. Arvioinnin kautta saatua tietoa hyödynnetään suunniteltaessa toimintamallien ja -käytäntöjen vakinaistamista ja kehittämistyön jatkoa. Arviointia voivat hyödyntää myös vastaavanlaista kehittämistyötä muualla tekevät.

Arvioinnin tekijän on valittava ne arviointikäsitteet, joiden avulla hän aikoo suorittaa arvioinnin. Arvioinnin tekijä tarkastelee arvioitavan kohteen tuotoksia tai tuloksia sekä vaikutuksia, jos arvioinnin kohteena ovat jonkun toiminnan aikaansaannokset. Arviointikäsitteiden valintaan ja käyttöön liittyy haasteita: 1. Valitut arviointikäsitteet on suhteutettava kyseessä olevaan arviointitehtävään. Tässä arvioinnin tekijä pohtii kriittisesti arviointitehtävänsä ajallista ulottuvuutta. 2. Arviointikäsitteiden valinta on sidoksissa käytettäviin aineistoihin ja niiden näkökulmiin. Arvioinnin tekijän tulee arvioida tapauskohtaisesti, ovatko tietyt asiat arviointivälineinä käytössä olevien arviointiaineistojen pohjalta. (Virtanen 2007, 147.)

Arviointia aloitettaessa yksilöidään keskeiset työvaiheet. Työvaiheiden suunnittelussa mietitään kunkin vaiheen tarkoitus, toteutustapa, siihen liittyvä raportointivelvoite ja vaadittava työpanos. Työvaihelistan loppuvaiheessa on syytä huomioida erityisesti johtopäätösten ja kehittämissuositusten tekemiseen käytettävä aika. Työvaiheiden tarkka listaus auttaa hahmotamaan eri työvaiheisiin mahdollisesti sisältyviä riskejä. (Virtanen 2007, 153.)

Tämän opinnäytetyön tuotteen arviointikriteereiksi valittiin kontekstisidonnaisuus, sopivuus ja käytettävyys. Kontekstisidonnaisuudella arvioidaan tuotteen yhteensopivuus Lapin Taikamaa -brändin kanssa. Sopivuudella arvioidaan tuotteen sopivuutta hoito- ja vanhustyöhön. Käytettävyydellä arvioidaan tuotetta suhteessa kehittämistehtävään, joka on: millainen perehdyttämissuunnitelma tukee Posion hyvinvointipalvelun hoito- ja vanhustyön vastaavia toteuttamaan onnistunutta perehdyttämistä.

Opinnäytetyön toiminnallisen osuuden käytettävyyttä arvioivat hyvinvointipalvelun hoito- ja vanhustyön vastaavat omien kokemustensa pohjalta. Kehittämissyhmä arvioi ja antaa kehittämisideoita opinnäytetyöprosessin aikana. Toimivuutta ja käyttökelpoisuutta kehitetään koko perehdyttämissuunnitelman elinkaaren ajan. Vetovoimaisuutta ja sitoutumista arvioidaan esimieheltä saadusta tuesta ja kannustuksesta, työaikojen sopivuudella työntekijälle ja toimintaympäristön arvioimisella. Lisäksi työilmapiiriä, esimiehen toimia ja työyhteisöä arvioidaan, mikä kuvaa sitoutumista.

Perehdyttämissuunnitelman ensimmäisen päivän ja ensimmäisen viikon sekä ensimmäisen kuukauden osioita päästäneen testaamaan ensimmäisen kerran helmikuussa 2014, jolloin vuodeosaston sairaanhoitajan toimi täytetään. Uutta sairaanhoitajaa pyydetään kyselylomakkeen avulla arvioimaan ensimmäisen työpäivän perehdyttämisen onnistumista. Viikon tai noin seitsemän toteutuneen työpäivän jälkeen kysytään perehdyttämisen sisällöstä ja onnistumista uudelleen Tähän opinnäytetyöhön saamme vielä palautteen perehdyttämisestä ensimmäisen kuukauden jälkeen. Kolmen kuukauden työskentelyn jälkeistä perehdytyksen onnistumisen palautetta ei käsitellä tässä opinnäytetyössä.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Yksilöt ja yhteisöt muodostavat yhteistyösuhteita, verkostoja, niiden tahojen kanssa, joiden tiedoista ja osaamisesta on hyötyä kaikkien osapuolien toiminnalle. Yhdessä tekemisellä saavutetaan enemmän lisäarvoa. Tällaisen verkostoitumisen hallitseminen on tärkeää nykyisessä, moniammatillisessa työelämässä. Toiminta perustuu luottamukseen ja yhteiseen arvopohjaan. Verkostoissa hyödynnetään kaikkien osaaminen ja resurssien joustava käyttö ja se on toimiva työskentelytapa luotaessa esimerkiksi uusia innovaatioita. (Harisalo & Miettinen 2010, 129 - 130.)

Opinnäytetyön nimi Tervetuloa Lapin Taikamaan tekijä kuvaa yhteiskunnan vaatimuksia. Osaamisen, työyhteisön tai hoitotyön kehittämiseksi sairaanhoitajan tulee olla verkostoitunut ja hänellä on oltava hyvät yhteistyö- ja viestintätaidot. Tämän opinnäytetyön merkittävyyttä voi tarkastella kahtena eri prosessina, rekrytointiprosessina ja perehdyttämissuunnitelmana. Rekrytointiprosessia voi käyttää yleisesti kunnan rekrytoinnissa, esittelyssä ja matkailumarkkinoinnissa. Se on kehitetty yhteistyössä kunnanjohtajan, it-tukihenkilöiden, matkailun toiminnanjohtajan ja matkailumarkkinoinnin koordinaattorin kanssa. Perehdyttämissuunnitelma sellaisenaan hyödyttää hoito- ja vanhustyön vastaavia toteuttamaan ja yhtenäistämään perehdyttämistä. Se on siirrettävissä myös muille toimialoille.

Opinnäytetyön hyödyt eivät ole vielä täysin arvioitavissa, koska kumpaakaan prosessia ei ole päästy testaamaan. Opinnäytetyöprosessin aikana on kuitenkin tehty yhteistyötä ja luotu verkostoja. On myös mallinnettu sitä, miten pienen yhteisön resursseja saadaan käyttöön ja miten yksilöiden välisestä yhteistyöstä kehittyisi organisaatioiden yhteistyötä. Tällä tavalla saadaan käyttöön koko organisaation voimavarat ja hoitotyö kehittyy potilaan parhaaksi. Mikro-tasolla sairaanhoitaja tarvitsee yhteistyötä ja koko tiimin osaamista jokaisena työpäivänä.

Verkostoituminen kehittyy prosessin edetessä toimijoiden väliseksi kumppanuudeksi. Yleisesti kumppanuudessa on kyse työskentelyn johtamisesta, tavoitteiden asettamisesta sekä työskentelyn konkreettisesta organisoimisesta ja sopimisesta. Sopiminen tuo yhteistyöhön suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta. Kumppanuus tarvitsee toimivan tiedonkulun, vuorovaikutuksellisen keskustelun ja innovoinnin. Tämä edellyttää muun muassa riittävää ajallis-

ta resursointia, sitoutumista ja sovittuja tavoitteita kehittämistyölle. (Häggman-Laitila & Rekola 2011, 52 - 64.)

Opinnäytetyön tekijät oppivat opinnäytetyöprosessissa vastuullisuutta, ammatillisuutta ja verkostoitumista. Verkostoituneen työskentelytavan laajentaminen ja vakiinnuttaminen koskemaan muitakin kunnan toimijoita ja työyksiköitä lisää merkityksellisyyden kokemusta ja työntekijän sitoutumista. Bonuksena siis toiminnan moniäänisyys ja laaja-alainen tieto, osaamisen täydentyminen ja sen tuoma lisäarvo. Tällainen yhteistyömalli on uusi ajattelu- ja toimintatapa Posion kunnassa. Hoitotyön kehittäminen vaatii verkostoitumista kunnan eri toimijoiden kanssa.

Opinnäytetyön tekijöiden, kehittämisryhmän ja asiantuntijoiden välisestä yhteistoiminnasta voidaan käyttää termiä kumppanuus. Häggman-Laitilan ja Rekolan (2011, 52 – 64)) artikkeliin perustuen opinnäytetyön kumppanuudelle on ollut tunnusomaista vapaaehtoisuus, vuorovaikutteinen, innovatiivinen keskustelu ja yhteinen tavoite hoito- ja vanhustyön työpaikkojen vetovoimaisuuden ja työntekijöiden sitoutumisen lisäämiseksi. Kumppanuus -käsitteen käyttö on perusteltua, koska opinnäytetyön työskentelyä, tavoitteiden asettamista ja sen konkreettista organisointia ovat johtaneet opinnäytetyön tekijät.

Opinnäytetyössä kumppanuus toteutui monin tavoin. Sitä toteutettiin erilaisissa ryhmissä, vuorovaikutuksessa eri alojen asiantuntijoiden kanssa tai opinnäytetyöntekijöiden yksittäisenä toimintana yhteistyöhenkilöiden kanssa. Kumppanuus oli sekä horisontaalista että vertikaalista. Horisontaalasti työskenneltiin yhdessä kehittämisryhmän kanssa selvittäessä perehdyttämisprosessin tai -suunnitelman tiettyä osaa ja vertikaalisesti silloin, kun käytiin läpi koko prosessia onnistuneen lopputuloksen saavuttamiseksi. Opinnäytetyössä kumppanuuden tavoitteiksi asetettiin työelämän ja sen edustajien asiantuntijuuden hyödyntäminen opinnäytetyössä sekä opiskelijoiden ja oppilaitosten osaamisen markkinoiminen työelämälle tutkimus- ja kehityshankkeissa. (Häggman-Laitila & Rekola 2011, 52 – 64.)

Sosiaali- ja terveystalouden työvoiman tarvetta ja tarjontaa ei kyetä turvaamaan ilman merkittäviä palveluja ja niiden tuottavuutta koskevia uudistuksia ja työntekijöiden rekrytointia alalle Suomen ulkopuolelta. Vuoteen 2025 sosiaali- ja terveystaloudelle kertyy 20 000 – 59

000 henkilön työvoimavajaus, vaikka työvoimatarpeen ja koulutuksen ennakoinnin ehdot toteutuisivat. Sosiaali- ja terveystieteiden merkittävin työvoimaresurssi on alalla nyt työkentelevä henkilöstö ja erityisesti se osa henkilöstöstä, joka on töissä vielä vuonna 2025. (Koponen ym. 2012, 36.)

## 8 POHDINTA

### 8.1 Opinnäytetyöprosessin kuvaus

Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006) mielestä toiminnallisen tutkimuksen tarve voi tulla aikaisempien tutkimustulosten pohjalta tai toimeksiantajan aloitteesta tai näiden yhdistelmästä. Opinnäytetyön aihe saatiin hoitotyön vastaavalta Hilikka Määtältä tammikuussa 2013. Hänen toiveensa oli saada esimiehen käyttöön suunniteltu uuden työntekijän perehdyttämisopas, jossa kaikki olennainen perehdyttämiseen liittyvä olisi A 5 -kokoisessa vihkosessa. Aluksi opinnäytetyön tarkoitus oli kuvata, mitä perehdyttäminen on esimiehen näkökulmasta Posion hyvinvointipalvelussa sekä laatia opas esimiehille perehdyttämisen tueksi. Opinnäytetyön ensimmäisenä tavoitteena oli kehittää ja yhtenäistää Posion hyvinvointipalvelun esimiesten perehdyttämisen käytänteitä. (Määttä 2013.)

Kiviniemen (2007, 70 -71) mukaan toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on löytää kehittämistehtävän taustalla olevat ongelmat ja kehittää opinnäytetyön avulla kyseistä asiaa. Mäkisalonen (1999, 79 - 80) mukaan toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on yhdistää teoreettinen ja käytännön tieto ja tuottaa uusia ajattelutapoja ja niiden käytännön sovelluksia. Työskentelyn alussa selvitetään olemassa olevat käytännöt ja ne teoriat, joiden pohjalta etsitään kehittämistarpeet ja keinot käytäntöjen muuttamiseen. Perehdyttämisen teoriaan tutustuessa ja hoitotyön arjessa toimiessa huomattiin, että kehittämistehtävän taustan/tarpeen ensimmäinen ongelma oli rekrytoinnin vaikeus. Oppaan teosta luovuttiin, koska saatiin tietoa, että kunnan sivujen uudistuessa oppaan sisältö löytyy uudistuksen jälkeen helpommin kunnan verkkosivuilta sähköisenä. Näin saatiin kunnan arvojen ekologisuus huomioitua myös opinnäytetyön teossa.

Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006) mielestä toiminnallinen opinnäytetyö on käytäntöön suuntautuva, ongelmakeskeinen ja tavoitellussa muutosprosessissa korostuu tekijöiden ja toimeksiantajan aktiivinen, vuorovaikutteinen rooli. Toiminnalla pyritään selvittämään, miten tutkittava kohde voi muuttua. Tässä opinnäytetyössä on tehty tiivistä yhteistyötä kehittämisryhmän kanssa. Opinnäytetyön sisältöön ja tehtyihin ratkaisuihin saatiin ohjeistusta kehittämisryhmän jäseniltä palavereissa ja työelämän ja eri ammattialojen osaajien tapaamis-



sa. Lisäksi kaksi opinnäyte-työn tekijöistä työskentelee toimeksiantajan palveluksessa. Opinnäytetyössä yhteistyön lähtökohtana oli saada kaikki eri toimijat mukaan, jotta saavutetaan laaja ja monipuolinen näkemys vetovoimaisuuden ja sitoutumisen kehittämiseen. Toimijoiden monipuolinen työhistoria ja osaaminen, yhteiset kokoontumiset työelämän kansa sekä kehittämissryhmän innostava kehittämisote toivat arvokasta tietoa sekä rikastuttavia näkemyksiä yhteistyön kehittämiseen. Tämä oli opinnäytetyön tekijöille avartava oppimiskokemus.

Vilka ja Airaksinen (2003, 9, 82 - 83) puolestaan määrittelevät toiminnallisen opinnäytetyön niin, että sen tavoitteena on ammatillisen käytännön toiminnan ohjeistaminen, opastaminen, toiminnan järjestäminen tai järjeistämisen. Tuotos voi olla käytännön toimintaan suunnattu ohje, ohjeistus tai opastus, esimerkiksi perehdyttämisopas tai turvallisuusohjeistus tai jonkin tapahtuman suunnittelu ja toteutus. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Posion hyvinvointipalvelun hoito- ja vanhustyöyksiköiden vetovoimaisuutta ja hoitotyöntekijän sitoutumista perehdyttämisen avulla. Toisena kehittämistehtävänä on: millainen perehdyttämissuunnitelma tukee Posion hyvinvointi-palvelun hoito- ja vanhustyön vastaavia toteuttamaan onnistunutta perehdyttämistä?

Aihetta valitessa tärkein kriteeri oli se, että työstä on käytännön hyötyä hoitotyön arjessa. Aihe oli tekijöilleen järjestyksessä kolmas. Kahta ensimmäistä oli suunniteltu, pohdittu ja niistä oli keskusteltu yhteistyökumppaneitten kanssa, mutta niiden toteuttamiseen opinnäytetyön aikataulu oli aivan liian hidas. Esimiehen näkökulma valittiin halusta kehittää arjen toimintoja. Tästä näkökulmasta kehittämisen vaikutukset nopeimmin näkyvät arjen työssä. Kolmannen aiheen ideana on ollut mahdollisimman usean kuntalaisen mukanaolo pienen kunnan kehittämisessä. Tästä ajatuksesta on ideoitu myös opinnäytetyön nimi Tervetuloa Lapin Taimakaamaan tekijä. Tämä toteutui myös opinnäytetyöprosessissa, opinnäytetyötä on kehitetty moniammatillisista henkilöistä koostuvissa palaverissa.

Vaikeinta opinnäytetyön tekemisessä oli rajata aihe ja selkiyttää tavoite. Aluksi haluttiin ”maailmaa syleilevästi” ratkaista rekrytoinnin, perehdyttämisen ja työhyvinvoinnin ongelmat. Tuotos ohjasi toimintaa pitkään. Sen hyväksyminen, että tuotos muodostuu ja muuttuu prosessin aikana ja voi lopputuloksena jäädä kokonaan syntymättä sai opinnäytetyön tekijät pyrkimään tavoitteen suuntaan. Eniten työn valmistumiseen vaikutti toiminnallisen opinnäytetyön rakenteen ymmärtäminen, tutkimusta itsessään ei tarvitse olla.

Syksyllä 2013 aihe muuttui ja opas laajentui rekrytoinnin ja perehdyttämisprosessin kuvaamiseksi teoriaan tutustumisen ja työvoiman saatavuusongelmien vuoksi. Painopiste oppaan tuottamisesta siirtyi perehdyttämisprosessin, erityisesti rekrytoinnin sekä työntekijän perehdyttämisen koeajankestoiseen kuvaamiseen. Perehdyttäminen kestää koko työuran ajan, mutta opinnäytetyöhön on otettu koeajankestoinen perehdyttäminen, koska uuden työntekijän perehdyttämisen sisältö on työsuhteen alkuvaiheessa samansuuntainen kaikissa työpaikoissa. Lokakuun 2013 opinnäytetyönsuunnitelmaseminaarien jälkeen tapahtui ratkaisevin muutos opinnäytetyöntekijöiden ajattelussa. Lähtötilanne oli tiedossa ja visio tavoitteena. Tuotoksen sijaan alettiin miettiä prosessia, kuinka tavoite saavutetaan ja perehdyttämisprosessin uudenlainen malli ideoitiin. Tässä vaiheessa saimme tueksemme esimiehistä muodostetun kehittämisryhmän, johon kuuluivat vs. palvelujohtaja, vs. hoitotyön vastaava ja vs. vanhustyön vastaava.

Kehittämisryhmäläisiä tavattiin opinnäytetyöprosessin aikana kolme kertaa ja jokaista heistä erikseen kerran. Näiden tapaamisten lisäksi aiheesta keskusteltiin käytävillä ja ruokalassa, mikä osoittaa sitoutuneisuutta tuotoksen kehittämiseen. Kehittämisryhmä ohjasi esimerkiksi rekrytointisivujen suunnittelussa. Saimme myös ohjeen kysellä palautetta perehdytyksestä saaneilta ja meitä kannustettiin esittelemään aihe kunnan johtoryhmälle. Kehittämisryhmältä saatiin kannustavaa palautetta tapaamisissa. Heidän innostuksestaan välittyi kokemus opinnäytetyön tarpeellisuudesta juuri näihin työyksiköihin.

Kunnan johtoryhmälle käytiin esittelemässä opinnäytetyötä 10.3.2014. Vs. palvelujohtaja oli esitellyt heille opinnäytetyön aiheen jo syksyllä. Myös kunnan johtoryhmältä saatu palaute, kannustus ja ideoiden kehittäminen loivat tunteen aiheen tarpeellisuudesta ja uutuudesta. Posion matkailuyhdistyksen toiminnanjohtajan ja markkinointikoordinaattorin kanssa olemme voineet keskustella esteettisistä valinnoista kuten hakemusten asetteluista ja lehti-ilmoitusten tekstien houkuttelevuudesta. Kunnan it-tukihenkilöt ovat selventäneet rekrytointisivujen tekemiseen liittyviä asioita, jotka ovat olleet koko opinnäytetyöprosessin aikana opinnäytetyön tekijöillä heikoimminkin hallittu asia. Vaikka opinnäytetyön aikana rekrytointisivut eivät valmistukaan, eikä video kokonaisuudessaan opinnäytetyön esittelyyn mennessä, opinnäytetyöstä koetaan onnistumisen iloa.

Opinnäytetyössä onnistuttiin kuvaamaan perehdyttämisprosessi ja laatimaan perehdyttämissuunnitelma Posion hyvinvointipalvelun hoito- ja vanhustyön vastaaville. Perehdytysuunni-

telmaa työstäessä kävi ilmi, että uudella työntekijällä pitäisi olla oma versio. Esimiehen perehdyttämissuunnitelmaan saatiin hoito- ja vanhustyön vastaavilta muutamia lisäehdotuksia. Heidän mielestään kaksi perehdyttämissuunnitelmaa oli hyvä ratkaisu. Työntekijälähtöisyys perehdyttämissuunnitelmassa näkyy muun muassa siinä, miten perehdyttämissuunnitelmaa voidaan muokata työntekijän mukaan. Perehdyttämissuunnitelman toimivuutta lähde-tään arvioimaan heti sen käyttöönoton jälkeen. Se kehittyy ja täydentyy käytännön toiminnan myötä. Uusia osioita lisätään muutosten ja tarpeiden myötä, ja mahdollisesti tarpeettomat osiot jätetään pois. Tärkein perehdyttämissuunnitelman kehittämistyökalu on esimiehiltä ja henkilöstöltä saatava palaute.

Perehdyttämisen arviointi/palautelomakkeita testattiin. Kyselyyn perehdyttämisestä saatiin neljältä uudelta työntekijältä vastaukset. Heiltä kysyttiin ensimmäisestä päivästä sekä ensimmäisestä kahdesta viikosta. Yleisesti ottaen työntekijät olivat tyytyväisiä perehdytykseen. Yksi vastaajista oli joutunut jo heti ensimmäisenä päivänä rivijäseneksi, mutta ei silti kokenut uutta työpaikkaa haasteelliseksi. Vuodeosaston lääkehuone koettiin toimivaksi ja tilavaksi. Työkaverit myös kehuttiin mukaviksi ja sopeutuvaisiksi. Pegasos potilastietojärjestelmää moitittiin hieman monimutkaiseksi. Työskentelyä sanottiin haastavaksi. Näiden palautteiden perusteella nähtiin, että avoimilla kysymyksillä ei saatu vetovoimaisuuteen ja sitoutumiseen liittyviä vastauksia. Palautelomakkeita muokattiin palautteiden ja vanhustyön vastaavan ehdotusten mukaan. Muokatut palautelomakkeet liitteinä 14 - 17.

## 8.2 Luotettavuus

Toiminnallista opinnäytetyötä tehtäessä on todistettava, että tekijä pystyy yhdistämään ammatillisen teorian ja käytännön. Kaikki omat mielipiteet ja johtopäätökset on pystyttävä perustelemaan luotettavasti ja tehtyjen valintojen tulee perustua tutkittuun ja luotettavaan tieteelliseen tietoon. Toiminnallisen opinnäytetyön raportin luotettavuus osoittaa sen, että opinnäytetyön tekijä on käsiteltävän aiheen asiantuntija. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tulee osoittaa, miten aihe ja sen toteuttaminen liittyvät ammattiin, johon valmistutaan. (Vilka & Airaksinen 2003, 42, 79 - 82.) Opinnäytetyön raportoinnissa luotettavuuden kriteereitä ovat argumentointi, ammattialan käsitteiden ja termien määrittely, lähteiden käyttö, sanonnan täsmällisyys ja tekstin rakenteen johdonmukaisuus (Vilka & Airaksinen 2003, 81).

Opinnäytetyössä osoitetaan argumentointitaitoa perustelemalla teoreettisen osuuden keskeisten käsitteiden valintaa, joista muodostettiin opinnäytetyön tietoperusta. Tähän prosessiin kuuluu käsitteiden tunnistaminen, niiden merkityksen ja keskinäisten suhteiden hahmottaminen (ymmärtäminen). Tietoperustan laatimiseksi käytettiin useita lähteitä, mikä lisää opinnäytetyön luotettavuutta tuomalla esille erilaisia näkökulmia. Pehdyttämisen prosessin keskeiset käsitteet ja termit pyrittiin sekä tietoperustassa että raportissa selventämään lukijalle mahdollisimman hyvin. Tuotetta koskevat valinnat tehtiin aikaisempiin tutkimuksiin, lähdekirjallisuuden ja toimeksiantajan tarpeisiin perustuen.

Opinnäytetyössä käytetyt lähteet merkittiin sekä tekstiin että lähdeluetteloon Kajaanin ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaisesti. Merkinnöillä varmennetaan lähteiden tarkistaminen ja estetään plagiointia. Teksteissä erotetaan selkeästi lähteiden tiedot tekijöiden omista päätelmistä. Lähteiden valinnassa pyrittiin lähdekriittisyyteen, esimerkiksi lähteen ikään, laatuun ja uskottavuuteen kiinnitettiin huomiota. Opinnäytetyössä käytettiin eri-ikäisiä lähteitä, mutta kaikkien aineisto oli sisällöltään laadukasta ja luotettavaa.

Opinnäytetyön luotettavuuden arvioinnin kriteereiksi valittiin siirrettävyys, uskottavuus ja merkittävyys. Siirrettävyys tarkoittaa tulosten siirtämistä samankaltaiseen yhteyteen. Uskottavuutta pohtiessa mietitään säilyykö totuudenmukaisuus tutkijan ja tiedonantajan välillä. Opinnäytetyön uskottavuutta lisää työelämäohjaajien, ohjaavan opettajan sekä tekijöiden vuorovaikutteiset keskustelut ja pohdinnat. Lähdemateriaalia käytettäessä ja teoriapohjaa kirjoittaessa ei alkuperäisen kirjoittajan ajatuksia ole muutettu. Tulosten todeksi vahvistettavuus perustuu aineistoon ja empiriaan. Teoriaosuudessa käytetään lähdeaineistoon sekä luotettaviin tietolähteisiin perustuvia väittämiä. (Paunonen ym. 2006, 146 - 147.) Tutkija joutuu tekemään ratkaisuja koko tutkimuksen ajan: tutkija itse on siis tärkeä luotettavuuden kriteeri (Eskola & Suoranta 1998).

Kehittämisyhmän toiminta ja myös muiden yhteistyötahojen osallistuminen opinnäytetyöhön ja konkreettiseen kehittämistyöhön lisäsi tutkimuksen luotettavuutta. Kehittämistyön vaiheet eivät siten edenneet yksinomaan opinnäytetyöntekijöiden tulkintojen myötä. Tässä opinnäytetyössä pyrittiin välttämään Kankkunen, Vehviläinen – Julkunen (2009, 159) mainitsemaa niin kutsuttua holistista harhaluuloa tai virhepäätelmää, jossa yksintyöskentelevä tutkija vakuuttuu tutkimuksen edessä johtopäätöksensä oikeellisuudesta ja todellisuuden kuvaa-

misesta sillä, että opinnäytetyön tekijöitä on kolme ja toiminnalliseen osuuteen osallistuu työelämän kehittämissyhmä.

Opinnäytetyön merkittävyyttä arvioitaessa voidaan huomioda, että on yhteiskunnallisestikin merkittävää, että hoitotyöntekijät ovat sitoutuneita työpaikkaansa. Sitoutuneet työntekijät lisäävät potilasturvallisuutta. Opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja työn merkittävyys Posion kunnalle ja Posion hyvinvointipalvelulle kävi ilmi eri yhteistyöpalavereissa. Perehdyttämisen prosessi ja varsinkin rekrytoinnin osuus on nostettu keskustelun aiheeksi. Kunnanjohtajaa mukaillen voidaan sanoa, että rekrytointiprosessiin käytetty raha tuo itsensä takaisin moninkertaisesti. Hyvin suunnitellulla rekrytoinnilla ja mallintamisella säästetään resursseja jatkuvaan tuloksettomaan hakuun verrattuna. Opinnäytetyön merkittävyyttä osoittaa myös se, kuinka se on liitetty osaksi kunnan imago- ja matkailumarkkinointia.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä saatua tietoa hyödynnetään toiminnassa. Tärkeää on, että luottamuksen lisäämiseksi toiminnan osapuolet neuvottelevat ja sopivat yhdessä toimintatavoista. (Kuula 2006, 94.) Olemme toimeksiantajan edustajien kanssa keskustelleet ja sopineet toimintatavoista. Opinnäytetyöprosessin aikana oltiin yhteydessä toimeksiantajan edustajiin pitämällä palavereja, sähköpostitse ja puhelimitse. Toimeksiantajan informaatiota hyödynnettiin opinnäytetyön asiakäsikirjoituksessa ja toimintasuunnitelmassa. Toimeksiantolupa saatiin hyvinvointipalvelun vs. palvelujohtajalta. Yhteistyötä tehtiin yksiköiden esimiesten ja työelämän edustajien kanssa koko opinnäytetyöprosessin ajan.

### 8.3 Eettisyys

Tutkimuksen eettinen perusta on, että se tehdään noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä. Näin toimien varmistetaan tutkimuksen eettinen hyväksyttävyyys ja tulosten luotettavuus ja uskottavuus. Tutkimusvilppi tai piittaamattomuus loukkaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Ensimmäinen vastuu tutkimuksen eettisyydestä on aina tutkijoilla. (Tutkimuksen eettinen arviointi Suomessa 2006.)

Toinen perusta etiikan noudattamiseen on vedota henkilön velvollisuudentunteisiin yhdessä tai erikseen hänen ammattietäikkänsä kanssa. Yksilön on siis toimittava tietyllä tavalla täyttääkseen ammattialansa tunnusmerkit. Vetoaminen ammattietäikkaan riippuu monista teki-

jöistä. Eettiset ohjeet helpottavat oikean toiminnan perustelua ja niiden vaikutus tulee esiin yksilön valmiutena toimia oikein ja epäitsekkäästi, toisten puolesta uhrautuen. (Lehto 2013, 10 - 14.) Opinnäytetyön tekeminen on tarjonnut tilaisuuden omien arvojen ja arvostusten analysointiin sekä niiden sovittamiseen yhteisiksi arvoiksi opinnäytetyössämme. Opinnäytetyön etiikkaan kuuluu ammattietiikka yhdessä tieteellisen tutkimuseettikan kanssa. Tuotetta suunniteltaessa ja toteuttaessa tässä opinnäytetyössä nousi suurimmaksi ammattieettiseksi kysymykseksi: Onko tuotteesta hyötyä esimiehille? Kenelle tuotteemme kohdennetaan?

Sen ratkaisemiseen, mikä käsitys katsotaan oikeaksi, on erilaisia tapoja. Ratkaisujen pohjana ovat yhteisössä yleisesti hyväksytyt arvot ja vallitseva lainsäädäntö. Niiden pohjalta organisaatioiden on määriteltävä, mitä sen eettiseltä toiminnalta odotetaan. Tästä seuraa, että toteutus-tapojen eettisyyteen liittyy kysymyksiä, joihin ei ole lopullisia vastauksia. Sen jälkeen kun vaihtoehtoja on tunnustettu, on osattava arvioida niitä. Eettistä analyysitaitoa voidaan luontevasti parantaa ammattiin valmistavassa koulutuksessa. (Lehto 2013, 10 - 14.) Toisaalta Louhiala (2013, 52) toteaa, että eettiset ongelmat ovat usein niin haastavia ja vaikeita, että niiden ratkaisemiseen ei ole yksiselitteisiä ratkaisuja, vaan jokainen joutuu perustelevaan päätöksensä ilman auktoriteetin apua.

Mikä kannustaa meitä opiskelijoita ja tulevia hoitotyöntekijöitä huolehtimaan tutkimuksen ja hoitotyömme eettisten periaatteiden toteutumisesta? Yksi kannustamisen muoto on rahallinen palkkio. Se tukee vain vähän epäitsekkyyksivaatimusta, mutta voi ohjata työskentelyä tavalla, josta seuraa toisen etujen ja toivomusten parempi huomioon ottaminen. Kun palkkio ohjaa käyttäytymistä, seuraus voi olla toivottu, vaikka toiminnan motiivi on itsekäs. (Lehto 2013, 10 - 14.)

Opinnäytetyöstämme emme ole saaneet mitään taloudellista hyötyä, joten tehtyjen valintojen perusta ei ole perustunut taloudellisen edun tavoitteluun. Eettiset ratkaisut ovat haastavia ja olemme pyrkinneet ratkaisemaan ne opinnäytetyössämme sekä Kajaanin ammattikorkeakoulun että Etenen ja Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisemien tutkimuksen tekemisen eettisiin ohjeisiin tukeutuen sekä Louhialan mainitsemaa omaa harkintaa käyttäen.

Tässä opinnäytetyössä kehittämissryhmän jäsenet ovat luvanneet suullisesti 23.10.2013 toimia toiminnallisen osuuden kehittäjinä. Posion Matkailuyhdistys on hoitanut videon kuvausluvut Posion Pentikin tehtaan johtajalta Leo Ylisirniöltä, Pentikin verkkotuottajalta Leena Kiviojal-

ta, Anu Pentikiltä sekä Pentikin brändijohtajalta Auli Harjamaalta. Ilmakuvien käytöstä on kysytty luvat kuvaajalta lääkäri Kunnari Hakkaraiselta. Kuvissa mukana näkyviltä koululaisilta on kysytty lupa rehtori Elina Lämsältä.

Tutkimusetiikan tärkein ydin on tuottaa eettisesti luotettavaa sekä tärkeää tutkimusta. Opinnäytetyön kaikissa vaiheissa korostuvat yleiset rehellisyyden periaatteet ja eettiset suositukset, jotka koskevat kaikkea tutkimus- ja kehitystoimintaa. Ensimmäinen eettinen pohdinta kohdistuu aiheen valintaan, joka jo itsessään asettaa tutkimuseettisen kysymyksen. (Työelämävalmiudet eli kompetenssit 2013).

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkimuksessa kiinnitetään huomiota muun muassa käytettävien lähteiden oikeellisuuteen, viittaustekniikkaan, raportoinnin asianmukaisuuteen, yleiseen huolellisuuteen sekä rehellisyyteen ja avoimuuteen (Kuula 2006, 34 - 35; Hyvä tieteellinen käytäntö 2012). Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä noudatettiin edellä mainittuja ohjeita, mikä lisäsi työn eettisyyttä ja luotettavuutta.

#### 8.4 Ammatillinen kehittyminen

Opinnäytetyön tekijät ovat kehittäneet sairaanhoitajan ammatillista asiantuntijuuttaan tutkimus- ja kehittämistyön osaamisessa, yhteistyöosaamisessa sekä yhteiskunnallisessa osaamisessa (Opetushallitus 2006, 63 – 67). Opinnäytetyöntekijät ovat harjoittaneet näitä taitojaan kehittämisryhmän, kunnan johtoryhmän ja muiden yhteistyötahojen kanssa käydyissä keskusteluissa. Opinnäytetyötä on osattu esitellä, valintoja perustella ja ideoita kehitellä. On myös opittu ymmärtämään organisaation ja kuntapäätäjien toimintaa ja kunnallista päätöksentekoprosessia. Opinnäytetyötä tehdessä on opittu ymmärtämään oman osaamisen rajat, mutta tuomaan esille myös omaa asiantuntijuuttaan moniammatillisissa ryhmissä.

Opinnäytetyöprosessissa tekijät kehittivät viestintä-, esiintymis- ja neuvottelutaitojaan. Taroituksenmukaista ammatillista vuorovaikutuksen hallintaa kehitettiin opinnäytetyön ohjaus- ja suunnittelutuokioissa ohjaavien opettajien, työelämäohjaajien, kehittämisryhmän ja vertaisten kesken. Opinnäytetyöprosessin aikana kehitettiin sekä kirjallista viestintätaitoa opinnäytetyötä kirjoittaessa että suullista viestintätaitoa seminaareissa, palaverissa ja opinnäytetyötä esitellessä. Ryhmä- ja tiimityöskentelyn taitoja kehitettiin koko prosessin ajan. Viestinnän ja

vuorovaikutuksen osaamisen taidot ovat keskeisiä perehdyttämisessä ja työelämässä. Sairaanhoidajalla on oltava hyvät suulliset ja kirjalliset viestintätaidot.

Päätöksenteko-osaamisen hallinta edellyttää hoitotyön tarpeen määrittelyn, suunnittelun, toteutuksen, dokumentoinnin ja arvioinnin osaamista. Onnistunut päätöksenteko vaatii monipuolista tiedon keräämisen hallintaa, kriittistä ajattelua, toiminnan priorisointia ja yhteistyökykyä. (Lankinen 2013, 25.) Tällaiset taidot ovat erityisen tärkeitä työpaikoissa, joissa resurssit ovat niukat ja joissa työntekijä joutuu usein tekemään itsenäisiä päätöksiä..

Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät toiminnallisuus, teoreettisuus, tutkimuksellisuus ja raportointi. Teoreettisuus ilmentää ammatillisen tiedon hallintaa, joka ilmenee opinnäytetyön viitekehyksen käsitteiden, mallien ja määritelmien hallintana. Tutkimuksellisuus tarkoittaa tutkivan tekemisen ja tutkimuksen tekemisen yhteistyötä. Raportointi osoittaa ammatillista viestintätaitoa eli tutkivan tekemisen sanallistamista. Opinnäytetyön tuloksena saatavaa tutkimustietoa ei siirretä välittömästi käytäntöön, vaan tulevat käyttäjät tulkitsevat itse tulokset ja käyttävät niitä päätöksenteon ja ratkaisujen tukena. (Vilka & Airaksinen 2003, 83.)

## 8.5 Kehittämiskohteet

Perehdyttämisprosessi otetaan kokonaisuudessaan käyttöön viimeistään syksyllä 2014. Rekrytointiin liittyvät sivut toteutetaan myös syksyllä 2014 kunnan verkkosivujen uusimisen yhteydessä. Jatkokehittämisaiheina perehdyttämisen koulutus, yhteisen vision suunnittelu, palkitsemisjärjestelmän tai ”vanhustyön magneettisairaalan mallin” kehittäminen olisivat kiinnostavia. Tämä opinnäytetyö voisi olla ensimmäinen askel kohti vetovoimaista organisaatiota. Luonteva jatko opinnäytetyölle olisi kartoittaa, mitkä vetovoimatekijät ovat jo olemassa kyseisten yksiköiden hoitotyön arjessa, mitkä käytänteet yksikössä toimivat ja mitkä eivät. Näin esille nousisivat todelliset arjen hoitotyön edistämiseen tähtäävät kehittämistarpeet ja -toimenpiteet. Tästä esimerkkinä perehdyttämisprosessin kehittämiskohteeksi nousee osamiskartoitus. Tässä opinnäytetyössä sitä ei käsitelty. Hoitotyöyksikön esimiehen omien opintojen näyttötutkinto kehittää hoitotyön yksiköiden kehityskeskusteluja sekä niihin liittyen osamiskartoitusta (Mourujärvi 2014).

Kunnanjohtajan lanseerama sana ”posiotiivisuus” kuvaa hyvin koko opinnäytetyöprosessia.



## LÄHTEET

- Ahola, E. 2013. Vs. palvelujohtaja. Posion kunta. Hyvinvointipalvelut. Sähköpostiviesti 5.11.2013.
- Andersson, B. & Heiskanen, M. 2004. Henkilöstö kunnan palvelutuotannon strategisena voimavarana. Teoksessa P. Forma & J. Väänänen, (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisentukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010-tutkimus. Jyväskylä: Gummerus.
- Arvola, O. 1976. Pyhä Posio. Teoksessa R. Rinne, Posio. Oulu. Osakeyhtiö Kaleva.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Geier, S. 2011. Perehdytyskansiosta jatkuvaan perehdytysprosessiin. Pro gradu -työ. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 7.5.2013. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-2011060710959>
- Hakonen, A., Hakonen N., Hulkko, K. & Ylikorkala, A. 2005. Palkitse taitavasti, Palkitsemistavat johtamisen välineenä. Juva: WS Bookwell.
- Hakonen, A. Hulkko-Nyman, K. 2011. Kunnasta houkutteleva työpaikka? Kunnallisan alan kehittämässätiön tutkimusjulkaisu, nro 65. Viitattu 13.2.2014  
[http://rewardresearch.aalto.fi/fi/studies/palkitsemisjarjestelmien\\_vaikuttavuus\\_kunta-alalla-tietopankki/kaks\\_raportti.pdf](http://rewardresearch.aalto.fi/fi/studies/palkitsemisjarjestelmien_vaikuttavuus_kunta-alalla-tietopankki/kaks_raportti.pdf)
- Halmeenmäki 2010. Kunta-alan eläkepoistuman haasteet ja ratkaisumallit. Helsinki. Kuntien Eläkevakuutus. Viitattu 20.10.2013.  
<http://www.keva.fi/fi/julkaisut/Sivut/tilastojulkaisut.aspx>
- Harisalo, R. & Miettinen, E. 2010. Luottamus. Pääomien pääoma. Tampere. Tampereen yliopistopaino
- Hietämäki, M. 2013. Elämänvaihelähtöinen henkilöstövoimavarojen johtaminen. Tutkimus lääkäreiden ja sairaanhoitajien työ- ja organisaatiositoutumisesta. Pro gradu -työ. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Kuopio. Viitattu 20.3.2014.  
[https://remote.kajak.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-61-12190/.DanaInfo=epublications.uef.fi+urn\\_isbn\\_978-952-61-1219-0.pdf](https://remote.kajak.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-12190/.DanaInfo=epublications.uef.fi+urn_isbn_978-952-61-1219-0.pdf)
- Hyvinvointialan työ- ja elinkeinopoliittinen kehittäminen – HYVÄ 2011–2015  
[https://www.tem.fi/files/31430/Hyvinvointialan\\_tyo- ja elinkeinopoliittinen\\_kehittaminen\\_HYVA\\_2011 - 2015.pdf](https://www.tem.fi/files/31430/Hyvinvointialan_tyo- ja elinkeinopoliittinen_kehittaminen_HYVA_2011 - 2015.pdf)
- Hyvä perehdytys -opas. 2007. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. B-sarja, osa 4. Esa Print Oy. Lahti. Viitattu 19.3.2014. <http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf>
- Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012. Tutkimus-eettisen neuvottelukunnan ohje. Viitattu 4.3.2014.

[http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut)

Häggman-Laitila, A. & Rekola, L. 2011. Työelämän ja korkeakoulun kumppanuus. Työelämän tutkimus. 9 (1), 52 - 64.

Juvonen, T. & Ollila, M. 2004. Poimintoja tutkimuksen tuloksista ja havaintoja työelämän kehittämisestä kunnissa. Teoksessa P. Forma & J. Väänänen (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010-tutkimus. Jyväskylä: Gummerus.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä. Nykypaino Oy

Kauhanen, J. 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. WSOYproOy, 10. painos, 2010

Ketola, H. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Viitattu 24.3.2013. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/24954/9789513940157.pdf?sequence=1>

Kinnunen, S. 2013. Matkailuyhdistyksen toiminnanjohtaja. Posion Kunta. Matkailuyhdistys. Keskustelu. 19.11.2013

Kiviniemi, K. 2007. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva. Ps-kustannus, 70 - 85

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki. Talentum.

Koponen, E-L., Laiho, U-M. & Tuomaala, M. 2012. Mistä tekijät sosiaali- ja terveysalalle – työvoimatarpeen ja – tarjonnan kehitys vuoteen 2015. TEM-analyyseja 43/. Helsinki. Viitattu 20.10.2013. [http://www.tem.fi/files/34537/sosiaali-ja\\_terveysala.pdf](http://www.tem.fi/files/34537/sosiaali-ja_terveysala.pdf)

Kunta-alan eläkepoistumaennuste. 2012. Helsinki. Keva. Viitattu 20.10.2013. <http://www.keva.fi/fi/julkaisut/Sivut/tilastojulkaisut.aspx>

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

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino. Tampere.

Kääriäinen, O., Törmä, A-M., Torppa, K. & Paasivaara, L. 2009. Vetovoimaisen hoitotyön malli ja sen piirteitä OYS:n Erva-alueen sairaaloissa. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin julkaisuja. Publication Series of the Northern Ostrobothnia Hospital District 2/. Oulun yliopistollinen sairaala, Oulun yliopisto, Terveystieteiden laitos, terveyshallintotiede, Oulu. Viitattu 15.1.2014. [http://www.ppsHP.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/npp/embeds/16312\\_2\\_2009.pdf](http://www.ppsHP.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/npp/embeds/16312_2_2009.pdf)

- Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Viitattu 22.9.2013.  
<http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-16968>
- Laine, M. 2005. Hoitajana huomennakin: hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen. Väitöskirja. Turku. Turun yliopisto. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C, Scripta lingua Fennica edita. 0082 – 6995; 233
- Lankinen, I. 2013. Päivystyshoitotyön osaaminen valmistuvien sairaanhoitajaopiskelijoiden arvioimana. Väitöskirja. Turun yliopisto. Sarja C, osa 363. Scripta lingua Fennica edita. Viitattu 13.3.2014  
<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/90492/AnnalesC363Lankinen.pdf?sequence=2> 14.4.2013.
- Lappi, Pohjoisen luova menestyjä. 2009. Lapin maakuntasuunnitelma 2030. Lapin liitto. Viitattu 20.10.2013. [http://www.lapinliitto.fi/lapin\\_kehittaminen/maakuntasuunnitelma](http://www.lapinliitto.fi/lapin_kehittaminen/maakuntasuunnitelma)
- Lehtinen, U. & Niinimäki, S. 2005. Asiantuntijapalvelut, tuotteistamisen ja markkinoinnin suunnittelu. Porvoo. WSOY.
- Lehto, M. 2013. Mikä saa ihmisen toimimaan eettisesti toivotulla tavalla? Etene -julkaisu 37. Aivot ja etiikka. Mikä kannustaa toimimaan eettisesti? Viitattu 16.3.2014.  
[http://www.etene.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=378156&name=DLFE-5722.pdf](http://www.etene.fi/c/document_library/get_file?folderId=378156&name=DLFE-5722.pdf)
- Lepojärvi, A. 2013. Kehitysyhtiön toimitusjohtaja. Posion Kunta. Sähköpostiviesti. 15.10.2103.
- Louhiala, P. 2013. Voiko etiikkaa opettaa? Etene -julkaisu 37. Aivot ja etiikka. Mikä kannustaa toimimaan eettisesti? Viitattu 16.3.2014.  
[http://www.etene.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=378156&name=DLFE-5722.pdf](http://www.etene.fi/c/document_library/get_file?folderId=378156&name=DLFE-5722.pdf)
- Luukka, P. Olet tervetullut ja odotettu – perehdytys Suomen parhaissa työpaikoissa. Viitattu 24.3.2013. [http://www.greatplacetowork.fi/julkaisut\\_ja\\_tapahtumat/blogit\\_ja\\_uutiset/621\\_olet\\_tervetullut\\_ja\\_odotettu\\_perehdytys\\_suomen\\_parhaissa\\_tyopaikoissa](http://www.greatplacetowork.fi/julkaisut_ja_tapahtumat/blogit_ja_uutiset/621_olet_tervetullut_ja_odotettu_perehdytys_suomen_parhaissa_tyopaikoissa)
- Mauno, S. & Ruokolainen, M. 2005. Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön työhyvinvointiin ja työasenteisiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Helsinki. Otava.
- Meretoja, R. & Koponen, L. 2008. Vetovoimainen sairaala. Teoksessa L. Koponen & H. Hopia (toim.). Vetovoimainen terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja 2008. Suomen Graafiset palvelut Oy. 9.
- Mourujärvi, A. 2013. Vs. Hoitotyön vastaava. Posion kunta. Terveyskeskus. Puhelinkeskustelu 11.9.2013.
- Mourujärvi, A. 2014. Vs. Hoitotyön vastaava. Posion kunta. Terveyskeskus. Puhelinkeskustelu 26.2.2014.

- Mäkikangas, A., Kinnunen, U. & Feldt, T. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja hyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Helsinki:Otava. 56–74.
- Mäkisalo M.1999. "Me teemme sen". Hoitotyöntekijä oman työnsä tutkijana ja kehittäjänä. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Määttä, H. 2013. Hoitotyön vastaava. Posion kunta. Terveyskeskus. Haastattelu 3.5.2013
- Nummela, S. 2010. Perehdyttämisellä tulosta? Perehdytysprosessin vaikuttavuus yksilön näkökulmasta. Vaasan yliopisto. Kauppatieteellinen tiedekunta. Johtamisen laitos
- Opetusministeriö. 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:24. Viitattu 3.2.2014.  
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf?lang=fi>
- Paunonen, M & Vehviläinen – Julkunen, K. 2006. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Helsinki. Sanoma Pro.
- Pekkarinen, L., Sinervo, T., Elovainio, M., Noro, A., Finne-Soveri, H. & Laine, J. 2004. Asiakkaiden toimintakyky, työn organisointi ja henkilöstön hyvinvointi vanhusten pitkäaikaisessa laitoshoidossa. Stakes. Helsinki.
- Perehdyttämisen tarkistuslista perehdyttäjälle ja perehdyttävälle. 2007. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 4.3.2014. [www.ttk.fi/files/1217/Perehdyttämisen\\_tarkistuslista.pdf](http://www.ttk.fi/files/1217/Perehdyttamisen_tarkistuslista.pdf)
- Piili, M. 2006. Esimiestyön avaimet. Ihmisen kohtaaminen ja ohjaaminen. Tietosanoma Oy. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä
- Posion kunnanvaltuusto. 2009. Posio.
- Posion kunta. 2014. Vanhustyö. Viitattu 24.3.2014.  
<http://www.posio.fi/Resource.phx/sivut-posio/palvelut/vanhustyö/index.htm>
- Posion kunnan toimintakertomus ja tilinpäätös vuodelta 2012. Posion kunta. Viitattu 25.1.2014  
<http://www.posio.fi/dman/Document.phx?documentId=qv20713093106724&cmd=download>
- Posio -Lapin taikamaa -matkailun kehittämishanke 2007 - 2009. EAKR-projektin loppuraportti. Ohjelmakausi 2007 - 2013. Tulostettu 20.5.2010.
- Rantamäki, T., Kauhanen, J. & Kolari, A. 2006. Onnistu palkitsemisessa. Juva. WS Bookwell
- Ruuska, A. 2013. Palkitsemisdiskurssit terveydenhuollon strategisessa henkilöstövoimavarojen johtamisessa. Kopijyvä. Kuopio. Viitattu 14.3.2014.  
[http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-61-1259-6/urn\\_isbn\\_978-952-61-1259-6.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1259-6/urn_isbn_978-952-61-1259-6.pdf)

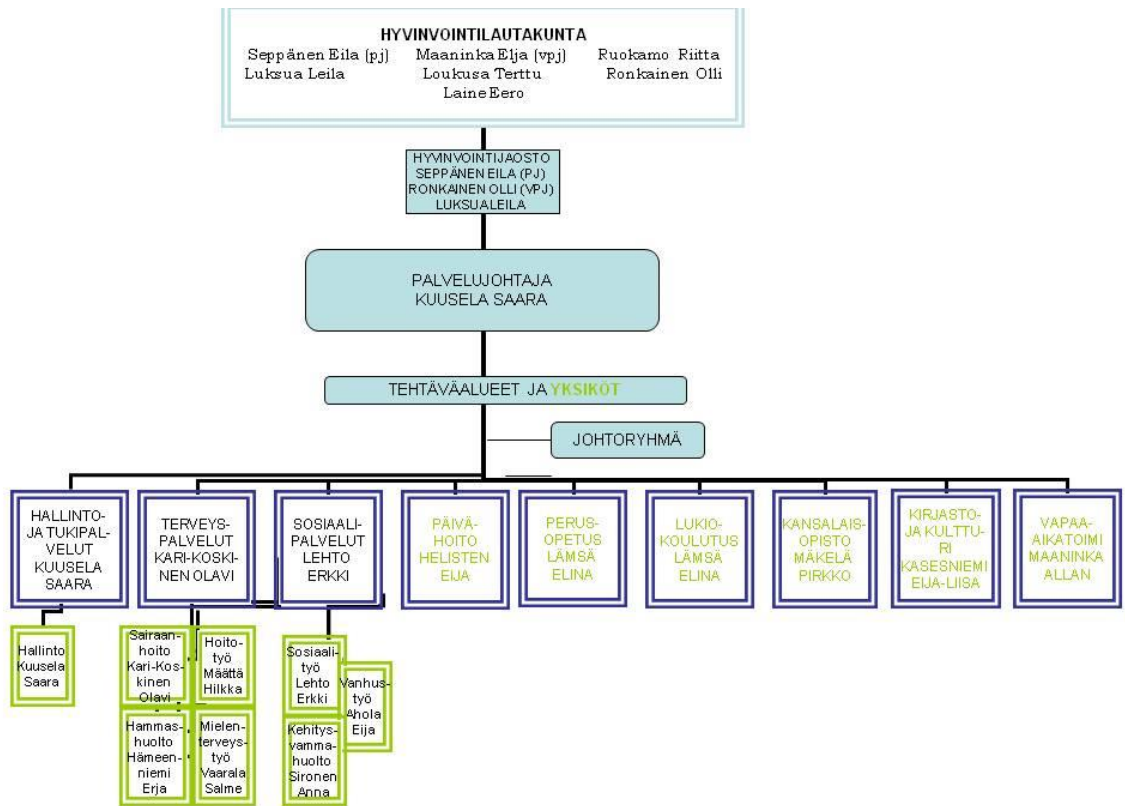
- Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 4.2.2014.  
[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5\\_4.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_4.html)
- Sinervo, Timo & Elovainio, Marko & Pekkarinen, Laura & Heponiemi, Tarja 2005. Organisaation toiminnan oikeudenmukaisuus luottamuksen ja motivaation perustana. Teoksessa P. Jokivuori (toim.) Sosiaalisen pääoman kentät. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy. 133-146.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma KASTE 2008 - 2011. 2008. Sosiaali- terveystieteiden ministeriö. Helsinki. 2008. Viitattu 10.2.2014.  
<http://pre20090115.stm.fi/hl1212563842632/passthru.pdf>
- Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma KASTE 2012 – 2015. 2012. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Helsinki. Viitattu 14.3.2014.  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=5197397&name=DLFE-18303.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-18303.pdf)
- Strömmer, R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Business Edita Oy Edita Ab. Helsinki
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste. 2012. Helsinki. Tilastokeskus. Viitattu 20.10.13. <http://www.stat.fi/til/vaenn/index.html>
- Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Vammalan Kirjapaino Oy.
- Taikamaan tarinat. 2014. Posio. Viitattu 10.3.2014. [www.taikamaantarinat.fi](http://www.taikamaantarinat.fi)
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere. Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Tutkimuksen eettinen arviointi Suomessa 2012. Viitattu 16.3.2014.  
[http://www.etene.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=17145&name=DLFE-529.pdf](http://www.etene.fi/c/document_library/get_file?folderId=17145&name=DLFE-529.pdf)
- Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Tampere. Tammerpaino Oy
- Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. 2013. Viitattu 15.5.2013.  
[http://www.tem.fi/files/33077/tyoelaman\\_kehittamisstrategia\\_final.pdf](http://www.tem.fi/files/33077/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf)
- Työelämävalmiudet eli kompetenssit 2013. Viitattu 15.10.2013.  
<http://www.kamk.fi/includes/loader.aspx?id=662d3942-1fcf-4205-9a9b-24904f2724fb>
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Virtanen, P. Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. 2007. Helsinki. Edita Prima Oy.

Westover, J.H., Westover, A.R. & Westover, L.A. 2009. Enhancing long-term worker productivity and performance. The connection of key work domains to job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Productivity and Performance Management* 59 (4), 372 - 384.

## LIITTEET

### LIITELUETTELO

- LIITE 1 ORGANISAATIOKAAVIO
- LIITE 2 VANHUSTYÖN HOITOHENKILÖSTÖ
- LIITE 3 PEREHDYTTÄMISEEN LIITTYVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ
- LIITE 4 VIDEON KÄSIKIRJA
- LIITE 5 VANHUSTYÖN PEREHDYTTÄMISSUUNNITELMA
- LIITE 6 OMATOIMISEEN OPISKELUUN
- LIITE 7 1. PÄIVÄN KYSELYLOMAKE
- LIITE 8 ENSIMMÄISEN KAHDEN VIIKON KYSELYLOMAKE
- LIITE 9 TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMISEN LOMAKE
- LIITE 10 LEHTI-ILMOITUS
- LIITE 11 SÄHKÖINEN ILMOITUS
- LIITE 12 PEREHDYTTÄMISSUUNNITELMA VASTAAVILLE
- LIITE 13 PEREHDYTTÄMISSUUNNITELMA TYÖNTEKIJÄLLE
- LIITE 14 1. PÄIVÄN PALAUTELOMAKE
- LIITE 15 ENSIMMÄISEN KAHDEN VIIKON PALAUTELOMAKE
- LIITE 16 ENSIMMÄISEN KUUKAUDEN PALAUTELOMAKE
- LIITE 17 TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMISEN PALAUTELOMAKE



Kuvio 1. Posion kunnan organisaatiokaavio



## Suvanto

Henkilöstö: 10 lähihoitajaa, 10.2.2014 alkaen 9 lähihoitajaa ja yksi sairaanhoitaja. Tällä hetkellä vakituisista työntekijöistä seitsemän on töissä ja kolmea paikkaa on sijaistanut pitkään kolme lähihoitajaa. Arkipyhävapaiden tai sairauslomien lomien vuoksi sijaisina on kaksi kouluttamatonta työntekijää sekä yksi eläkkeelle jäänyt perushoitaja. Suvannossa on useita sijaisia, jotka sijaistavat tarvittaessa muuallakin. Pääsääntöisesti sijaisiksi tarvitaan kaksi työntekijää läpi vuoden.

## Valmankoti

Henkilöstö: 11 lähi- tai perushoitajaa, hoitaja (ei lähihoitajan koulutusta, ns. osastoapulainen). Tällä hetkellä vakituisesta henkilökunnasta 11 on töissä ja yhden vakituisen sijaisena on lähihoitaja. Arkipyhävapaita ja lomina sijaistaa kaksi kouluttamatonta työntekijää, jotka ovat työskennelleet pitkään Valmankodilla. Tarvittaessa sairauslomiin saadaan yleensä aina sijainen.

## Rantala-koti:

Henkilöstö: 9 lähihoitajaa, 24.2.2014 alkaen 10 lähihoitajaa. Heistä yksi tekee 50 %:n työaika, ja uusi työntekijä alkaa 24.2.2014 tehdä hänen työajan puolikasta (50 %:n työaika). Yksi hoitajista on lähihoitaja-oppisopimusopiskelija. Tällä hetkellä vakituisista hoitajista yksi on työvapaalla ja hänen tilallaan on lähihoitaja. Rantala-kodissa työskentelee hoitaja (koulutukseltaan kodinhoitaja), joka on vakituinen sijainen sekä Rantalassa että Valmankodilla. Arkipyhävapaita ja sairauslomina sijaistaa nyt neljä työntekijää, joista yksi on kouluttamaton.

Kotihoito: Kunnan keskustan kolmivuorotyön henkilöstömitoitus (kolme tiimiä):

Lähihoitajia 9, kodinhoitajia 3, kotiavustaja 1, kodinhoitaja (50 %:n työaika) 1 (auttaa kaikkia kolmea tiimiä) ja 1 lähihoitaja ostopalveluna (sotainvalidien palvelutalo)

Poissa tällä hetkellä 2 lähihoitajaa, joiden tilalla lähihoitaja ja kouluttamaton työntekijä

Sivukylien kotihoito ja siivoustyö: lähihoitajia 1, kodinhoitajia (50 %) 1, kotiavustajia 2

Poissa nyt lähihoitaja ja kotiavustaja, joiden sijaisina lähihoitaja ja kotiavustaja

Sijaisina yhteensä 4 työntekijää, joista 1 lähihoitaja ja 3 lähi- tai sairaanhoitaja-opiskelijoita

Koulutettujen hoitajien saaminen sijaiseksi on vaikeaa. Lyhytaikaisia sijaisuuksia hoidetaan vakituisten työntekijöiden tuplavuoroina. Lisätyö korvataan mahdollisuuksien mukaan ylimääräisinä vapaina.

Kotisairaanhoido

Henkilöstö: 2 sairaanhoitajaa ja 1 lähihoitaja, 1.3.2014 alkaen kolme sairaanhoitajaa. Tällä hetkellä töissä on sairaanhoitaja ja kaksi lähihoitajaa.

Elina Ruokamo

vs. vanhustyön vastaava

PEREHDYTTÄMISEEN LIITTYVÄ LAINSÄÄDÄNTÖÄ

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993 / 998

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Lähde: [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)

1. klippi videolla (kuvana)

**KÄSIKIRJOITUS**  
"POMO PILOSSA – UNDERCOVERBOSS"  
POSIO EDITION  
TAIKAMAAN TEKIJÄKSI -ESITTELYVIDEO



3. klippi videolla (kuvana)

2. klippi videolla (kuvana)

**Tomi Timonen on Posion  
kunnanjohtaja, ei kun siis...  
POSION POMO PILOSSA!**

**POSION KUNNANTALO**  
-  
**KUNNANJOHTAJAN HUONE**

4. klippi videolla (videona)

- Tomi istuuu toimistonsa pöydän ääreen ja avaa kalenterinsa.
- Tomi katsoo kalenteria ja tuumaa: "Mitäs sitä tänään oikaan työpäivän ohjelmassa..."
- Kamera kuvaa kalenteria, jossa näkyy päivän ohjelma.
- Tomi: "Ai niin, minähän lupauduin mukaan tähän Pomo Piilossa -ohjelmaan..."
- Tomi heittää takin päälle ja sanoo: "Noh, eikun sitten kokeilemaan Taikamaan Tekijöiden hommia"

5. klippi videolla (kuvana)

**KIRINTÖVAARAN LASKETTELU- JA HIIHTOKESKUS**  
-  
**HISSITYÖNTEKIJÄ**

## 6. klippi videolla (videona)

- Ensin kuvataan laskettelua ja Kirintövaaraa. Mukana alussa ehkä myös GoPro –kameralla otettua kuvaa rinteeseen alas laskemisesta. Aktiivinen tunnelma videon alkuun!
- Tomi on kokeilemassa sompahissi-kapulan antamista asiakkaalle hissien ala-aseamalla. Ensimmäinen asiakas on suksilla, jolloin kapula laitetaan jalkojen väliin. Tomi antaa hissisomman tälle asiakkaalle oikein. Toisena asiakkaana onkin sitten lumilautailija, jolle kapula pitäisi antaa käsiin. Tomi laittaa kapulan lautailijan jalkojen väliin, jonka vuoksi lautailija kaatuu hissien lähtiessä vetämään ylöspäin.
- Ns. oikea hissityöntekijä Tomin vieressä pyörittelee päätään.

## 7. klippi videolla (kuvana)

PENTIKIN KERAMIKKATEHDAS  
-  
KERAAMIKKO

## 8. klippi videolla (videona)

- Tomi ja Anu Pentik istuvat molemmat dreijan ääressä tehtaalla. Anu ohjeistaa Tomia: ”Kokeillaan tehdä aluksi vaikka tästä savimöykystä vaasi.”
- Tomi dreijaa... ja näyttää tuloksen Anulle. Hänen valmistamansa vaasi näyttää melko epämuodostuneelta.
- Anu katsoo Tomia hymyillen ja sanoo: ”No, siitähän tuli vaasin sijasta ainutlaatuinen taideteos...”

## 9. klippi videolla (kuvana)

PALVELUKESKUS VALKAMA  
-  
KOKKI

## 10. klippi videolla (videona)

- Tomi on kokkiasussa Valkaman keittiössä ja hämmentää ruokaa pannulla.
- Tomin vieressä on Sokeri ja Suola –nimiset sirottimet. Tomi ottaa summassa toisen (Sokerin) ja sirottaa siltä ruokaan.
- Ns. oikea kokki saapuu paikalle ja maistaa ruokaa, juoksee sitten roskiksen luo sylkemään maistiaisen roskiin...

## 11. klippi videolla (kuvana)

POSION KOULUKESKUS  
-  
OPETTAJA

## 12. klippi videolla (videona)

- Tomi seisoo koululuokan edessä taulun kohdalla ja alkaa opettaa luokkaa. Vieressä on ns. oikea opettaja.
- Tomi: "Tiedättekö lapset, mitä tarkoittaa...(Tomi voisi tähän itse keksiä jonkin monimutkaisen kuntatalouteen liittyvän jutun). Tomi piirtelee taululle vaikeita kaavioita ja lukuja.
- Oppilaat katsovat taulua ensin suu auki hämillään ja seuraavaksi nukkuvat ja kuorsaavat pulpeteilla. Myös oikea opettaja on nukahtanut katsellessaan kyseistä touhua.

## 13. klippi videolla (kuvana)

POSION JÄÄHALLI  
-  
JÄÄKONEEN KULJETTAJA

## 14. klippi videolla (videona)

- Tomi ajaa jääkoneella aluksi hyvin, mutta sitten alkaa lähestyä kiekkoilevia lapsia.
- Tomi jääkoneessa: "Missä se jarru oli...?"
- Oikea työntekijä: "Eiä aja niitten lasten päältä!!"
- Lapset luistelee karakuun ja kiljuu, jääkone seuraa perässä, klippi loppuu siihen.

## 15. klippi videolla (kuvana)

KOROUOMAN ROTKOLAAKSO  
-  
ERÄOPAS  
(toteutetaan oikeasti Kirintövaarassa, mutta videoon luodaan tunne, että ollaan Korouomassa)

## 16. klippi videolla (videona)

- Aluksi tulee kuva Korouoman jääputouksesta (vaikka klippi kuvataan Kirintövaarassa, voi alkuun nostaa kuvalla esiin sen, että ollaan kuvitteellisesti Korouomassa)
- Kuvassa Sonja (Tomin ohjaajan roolissa) ja Tomi sekä joukko lumikenkäretkelle lähdössä olevia asiakkaita.
- Sonja Tomille: "No niin, tässä on kartta, ja tuossa näkyy reitti, jonka me opastamme näille asiakkaille". Osoittaa kartasta reittiä.
- Tomi: "Selvä homma, lähdetäänkö kokeilemaan".
- Seuraava otto, jossa Tomi katsoo hämmentyneenä ympärilleen ja vilkkuilee samalla karttaa. Tomi sanoo: "Ollaankohan me nyt tuossa..."
- Sonja tulee paikalle ja sanoo: "Tuota, sinulla on tuo kartta näköjään väärinpäin..." Sonja kääntää kartan oikein päin Tomille...

## 17. klippi videolla (kuvana)

VIIHDEKUORO SIULASET  
-  
KUORON VETÄJÄ

## 18. klippi videolla (videona)

- Siulaset on kokoontunut Anu Pentik Gallerian seinustan eteen ilta-auringin aikaan. Oikea kuoron vetäjä näyttää aluksi, miten kuoroa vedetään ja kuoro laulaa komeasti. Sitten vetäjä luovuttaa vuoron Tomille.
- Tomi ohjaa kuoroa, mutta kuoron laulu alkaa Tomin vetämänä kuulostaa Posi-Jou! -räpiltä. Oikea kuoron vetäjä repii hiuksia päästään ja huutaa: "Eiih!"

## 19. klippi videolla (kuvana)

TERVEYSKESKUS(uusittu potilashuone)  
-  
LÄÄKÄRI

20. klippi videolla (videona)

- Vuoteessa makoilee potilas, jolla on toinen käsi Mitella-siteessä. Tomi tulee lääkärinkierrolla valkoinen lääkärintakki päällään katselee papereita ja tervehtii Rouva Mieltistä vaikka katsojat nähneet, että potilas on mies. Tomi tuumaa, että joo kyllähän tuo jalka on kuvattava, viiänpä röntgeniin. Kollegat puistelevat päätään.

21. klippi videolla (kuvana)

Terveyskeskus röntgen(uudet hienot laitteet)  
-  
Röntgenhoitaja

22. klippi videolla (videona)

- Potilas on nyt tuotu röntgeniin ja Tomilla on nyt raskas ja jäykkä suojatakkipäällään ja hän koittaa säätää röntgenkonetta ja potilasta kohdalleen. "ei tämä nyt mene kuin strömsöössä", tuumaa Tomi ja oikea röntgenhoitaja tulee apuun.

23. klippi videolla (kuvana)

Terveyskeskus lääkehuone  
-  
Lääkkeenjakaaja

24. klippi videolla (videona)

- Sairaanhoitaja Tomi etsii kuumeisesti jotain, avaa kappeja, laatikoita (kuva seuraa mukana, jotta lääkehuone kaikessa komeudessaan tulee esille). Sairaanhoitaja tulee paikalle ja Tomi kysyy: "Missäs ne kuumerittarit nyt olivatkaan?" Sairaanhoitaja ojentaa pöydän päältä kuumerittarin Tomille.

25. klippi videolla (kuvana)

Palvelukeskus Valkama, kuntosali  
-  
Ohjaaja

26. klippi videolla (videona)

- Tomi yrittää ensin neuvoa sanallisesti kuntoilijaa/ryhmää ja päättää sitten itse näyttää mallia ja pieleen menee. (Leila tai joku, joka on käynyt siellä voisi keksiä tähän, mitä tapahtuu)

Palvelukeskus Valkama, keittiö

-  
Ruoan jakaja

27. klippi videolla (kuvana)

28. klippi videolla (videona)

- Tomi on tiskin takana ja hymyilee ja kaikki menee hyvin, kunnes pitää käyttää kassakonetta. Sanoo, että kymmenen kuusikymmentä. Asiakas kauhistuu ja sanoo, että kuusi ja kymmenen oli eilen. Kassakone ei ota toimiakseen Tomi yrittää ja sanoo "eiku, eiku" Keittiöyöntekijä tulee apuun.

Palvelukeskus Valkama, terapia-allas

-  
Ohjaaja

29. klippi videolla (kuvana)

30. klippi videolla (videona)

- Tomi altaalla ryhmän vetäjänä.

POSITION KUNNANTALO

-  
KUNNANJOHTAJAN HUONE

31. klippi videolla (kuvana)

32. klippi videolla (videona)

- Tomi kävelee toimistonsa ovelle ja puuskuttaa...
- Puuskuttamisen jälkeen Tomi puhuu kameralle eli katsojalle:
  - "Kylläpä oli ammattitaitoista porukkaa nuo Taikamaan Tekijät!"
  - "Mukavaa vaihtelua tällainen päivä, mutta kyllä sinä varmaan osaisit hoitaa nuo hommat paremmin kuin minä! Itselleni sopii paremmin nämä kunnanjohtajan hommat." Osoittaa ekan lauseen jälkeen sormella kameraan eli kohti videon katsojaa.
- Tomi sulkee toimistonsa oven perässä, ovesa lappu, jossa videon tekijät

33. klippi videolla (kuvana)  
TULE SINÄKIN TAIKAMAAN  
TEKIJÄKSI JA KOKIJAKSI!





Yksikkö \_\_\_\_\_ Perehdyttämisen aloituspvm. \_\_\_\_\_

Perehtyjä \_\_\_\_\_ Esimies \_\_\_\_\_

Perehdyttäjä \_\_\_\_\_ Varaperehdyttäjä \_\_\_\_\_

Palautekeskustelu pvm. \_\_\_\_\_

Allekirjoitukset \_\_\_\_\_  
perehtyjä perehdyttäjä**1. ESIMIEHEN TEHTÄVÄT PEREHDYTYKSESSÄ**

<b>Vastaanotto, työsopimuksen laadinta ja siihen liittyvät asiat</b>	<b>pvm/ perehdyttäjä</b>	<b>Huomiot</b>
Tehtävien yleiskuvaus		
Vastuualueet		
Salassapito- ja vaitiolovelvollisuussitoumus		
Henkilötiedot, henkilötietomuutosten ilmoitus		
Työsuhteen kesto		
Koeaika		
Lääkärintodistus terveydentilasta		
Palkka ja palkan määräytyminen		
Palkanmaksupankki ja tilin no		
Palkan maksuajat		
Verokortti		
Jäsenmaksut/ammattiliitto		
Palkanlaskija		
Palkkayhteyshenkilö		
Työvaatteet ja jalkineet, hajusteet, korut		
Pukukaappi		
Avaimet, kulunvalvontajärjestelmä		
Omanauton käyttöoikeus		
Matkakorvaukset (Populus)		
Asunto		
Ammattijärjestöjen luottamusmiehet ja yhteydenottotiedot		
<b>Käyttöoikeudet ja luvat</b>	<b>pvm/ perehdyttäjä</b>	<b>Huomiot</b>
Tietoturva- ja tietosuojapassin suoritus ja todistus		
E-resepti verkkokoulu ja todistus		
Varmennekortti (th:n ammattihenkilö, henkilö-/toimijakortti)		
ATK-käyttäjäsitoumus ja käyttäjäoikeuksien tilauslomake		
Pegasos käyttäjätunnus ja salasana		

Populus käyttäjätunnus ja salasana		
Muut järjestelmät käyttäjätunnus ja salasana (web- yms..)		
Lääkkeenantoluvat		
<b>Posion kuntaorganisaation esittely</b>	<b>pvm/ perehdyttäjä</b>	<b>Huomiot</b>
Posion kunta		
Hyvinvointipalvelut tehtäväalueet, -yksiköt (organisaatiokaavio)		
Hyvinvointilautakunta		
Johto ja esimiehet		
<b>Vanhustyöyksikön esittely</b>	<b>pvm/ perehdyttäjä</b>	<b>Huomiot</b>
Vanhustyön toiminta-ajatus, painopistealueet, tavoitteet		
Kotihoito, asumispalvelut, kuntouttava päivätoiminta, omaish		
Esimiehet		
Henkilöstörakenne ja määrä		
Tiimityö ja tiimit (kotihoito, asumisyksiköt)		
Työn kehittäminen ja koulutus		
Yhteistyötahot, sidosryhmät		
<b>Työpaikan ja työympäristön esittely</b>	<b>pvm/ perehdyttäjä</b>	<b>Huomiot</b>
Valmankodin, palvelukeskus Valkaman ja terveyskeskuksen kiinteistöt		
Kulkuväylät kiinteistöjen sisä- ja ulkopuolella		
Työtilat, yleiset ja yksikkökohtaiset		
Sosiaaliset tilat (taukotilat, pukuhuoneet, ravintola Paunetti)		
Parkkipaikat, autonlämmityspaikat, pyöräparkki		
Henkilökunnan esittely		
<b>Työaika ja työvuorot</b>	<b>pvm/ perehdyttäjä</b>	<b>Huomiot</b>
Työvuorolistat, 3 viikon periodi, Titania-ohjelma		
TAA =työaika-autonomia/työvuorolistojen laadinta		
Työajat/ilta- ja viikonlopputyö/yötyö/ylityö/varallaolo		
Henkilökohtaiset toivomukset – reunaehdot TAA:ssa		
Työvuorojen vaihto		
Ruoka- ja kahvitauot, työpaikkaruokailu, maksut		
Poissaolot, ilmoittaminen, sijaisen etsiminen		
<b>Työyhteisön kehittäminen, työilmapiiri</b>	<b>pvm/ perehdyttäjä</b>	<b>Huomiot</b>
Työpaikkakokoukset, asialistat, aloitetoiminta		

Kehityskeskustelut		
Virkistys- ja vapaa-ajan toiminta/työssä jaksaminen		
Koulutus/työnohjaus/itseopiskelu työn ohella		
Vuorotteluvapaa		
<b>Tiedottaminen, viestintä</b>	<b>pvm/ perehdyttäjä</b>	<b>Huomiot</b>
Suullinen; raportit, työpaikkakokoukset, tiimipalaverit		
Ilmoitustaulu: perusinfo, tiedotteet, kokousmuistiot/-pöytäkirjat		
Henkilökunnan sähköposti		
Ohjekirjeet, ilmoitus- ja ammattilehdet		
Epäkohdista ilmoittaminen (koneet, laitteet, kiinteistö yms.)		
Posion kunnan viestintäohjeet		
<b>Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet</b>	<b>pvm/ perehdyttäjä</b>	<b>Huomiot</b>
KVTES – kokemus- ja määrävuosilisä		
Työsopimuksen solminen/purkaminen -irtisanoutuminen		
Virkavapaudet/palkallinen/palkaton		
Sairastuminen työntekijä (oma ilmoitus x3/vuosi) /lapsi		
Muut virkavapaudet/työlomat		
Koulutusvapaa/palkallinen/palkaton		
Työterveyshuolto -työterveyshoitaja -työterveyslääkäri -työtapaturmat/ilmoitus työtapaturmasta - Työterveyshuollon toimintasuunnitelma		
Yksityisasioiden hoito työajalla		
Lomaoikeudet, opintovapaat		
Tupakointi työaikana, Posion kunta - savuton työyhteisö		
Tasa-arvo työssä, Posion kunnan tasa-arvosuunnitelma		
<b>Työturvallisuus</b>	<b>pvm/ perehdyttäjä</b>	<b>Huomiot</b>
Työsuojeluorganisaatio		
Paloturvallisuus yksikössä, hätänumero <ul style="list-style-type: none"> <li>- turvallisuussuunnitelma</li> <li>- toiminta tulipalon sattuessa</li> <li>- paloilmajärjestelmä</li> <li>- alkusammuttimet ja niiden sijainti</li> <li>- palo-ovet ja poistumistiet</li> <li>- hälytykset ja sähköistetyt ovet</li> <li>- henkilöiden ja omaisuuden pelastaminen, evakuointi</li> <li>- ensiapu, ensiapuvälineet, yhteydenotto hälytyskeskus</li> <li>- turvallisuuskoulutus, palolaitos</li> </ul>		
Toiminta väkivalta ja uhkatilanteissa		
Ohjeet ilkivallan varalta		

Koneet, laitteet, apuvälineet: käyttö ja huolto		
Henkilökohtaiset suojaimet		
Ergonomia työssä		
Hygieniaohjeet/hygieniahoitaja ja hygieniavastaava		
Jätehuolto-ohjeet		

## 2. PEREHDYTTÄJÄN TEHTÄVÄT PEREHDYTYKSESSÄ

Yksikön toiminnan esittely	pvm/ perehdyttäjä	Huomiot
Yksikön tilojen esittely		
Asiakasmäärä ja -rakenne/asumispalvelupaikat (pysyvä/lyhyt)		
Henkilöstön määrä ja rakenne		
Eri ammattiryhmien toimenkuvat		
Henkilöstön esittely		
Asiakkaiden/asukkaiden esittely		
Yksikön päiväjärjestys/päiväohjelma		
Kuntouttava työote		
Työyksikön toimintasuunnitelma		
Työyksikön pelisäännöt		
Työntekijän työhön perehdytys ja ohjaus, työsuojelu	pvm/ perehdyttäjä	Huomiot
Työntekijöiden/tiimien vastualueet		
Työtehtävät eri työvuoroissa (perehdytyskansio)		
Omahoitajan rooli		
Asiakkaan/asukkaan hoito- ja palvelusuunnitelma		
Asiakkaan/asukkaan liikuntasuunnitelma		
Pegasos kotihoito-ohjelma -uusi asiakkuus/pysyvä asuminen/säänn kotihoito -palvelu- ja hoitosuunnitelma (esimies laatii Pegasokseen) -lyhaikais-/omaishoidon palvelujaksot -tilastointi -laboratorio- ja röntgentutkimusten tilaaminen -"lääkehoito" -tiedosto, ajantasaisuus/päivittäminen -hoitokertomus: asiakasta koskevien havaintojen kirjaaminen -"kertomuslehdelle" tekstin lisääminen/kirjaaminen -asiakkaan keskeytykset: lomat, laitushoito/sairaala -muuta		
Lääkehoito - lääkehoitosuunnitelma - lääkelistat - lääkkeenjako, henkilökunta/koneellinen annosjakelu - lääkkeiden toimitus apteekki - reseptin uusinta - e-resepti		

Potilas-/asiakastietojen luovutus Pegasos-järjestelmästä		
Lääkärin työaika yksiköissä (asumisyksiköt, kotihoito)		
Päivystys-/akuutti tilanteet, Saku 1 ja 2		
Asukkaiden/asiakkaiden ulkoilu, arjen sisältö/viriketoiminta		
Asukkaiden kuntosali- ja saunavuorot, saunan lämmitys		
Asukkaiden/asiakkaiden omaiset/yhteydenpito omaisiin		
<b>Työntekijän työhön perehdytys ja ohjaus, työsuojelu</b>	<b>pvm/ perehdyttäjä</b>	<b>Huomiot</b>
ATK:n ja puhelimen käyttö, sähköpostin käyttö		
Senioritekniikka: -hoitajankutsu -kulunvalvonta -paloilmaisin -dementiavalvonta -dect-puhelin -lisäapuhälytys -päällekkarkaushälytys -elvytyshälytys -tallentava videokameravalvonta		
HaiPro ilmoitukset/ läheltä piti tilanteet, lääkepoikkeamat yms		
Tukipalvelut: -ruokatilaukset/ravintokeskus -keskusvarastotilaus -asukkaiden/asiakkaiden vaatehuolto/pesulapalvelut -välinehuolto -posti, sisäinen ja ulkoinen		
Työpaikan siisteys, järjestys ja aseptiikka		
Koneet, laitteet ja kalusteet käyttöturvallisuustiedot		
Häiriötilanteet: sähkökatkokset, putkivuodot, rikkinäiset koneet/laitteet		
Henkilökohtainen suojautuminen ja ergonomia		
Toiminta palotilanteissa/alkusammutuskalusto/pelastussuunn		
Väkivalta- ja päällekkarkaus tilanteet, avun hälyttäminen		
Potilasvahingot		
Opiskelijoiden ohjaus		
<b>Suunnitelmat</b>	<b>pvm/ perehdyttäjä</b>	<b>Huomiot</b>
Palo- ja pelastussuunnitelma		
Senioriturvatekniikan varautumissuunnitelma		
Perehdytyskansio		
Yksikön toimintasuunnitelma		
Lääkehoitosuunnitelma		
Ohjeet kotikuoleman kohdatessa		
Tietoturvasuunnitelma		
Posion kunnan Tasa-arvosuunnitelma		

<b>Toiminnan arviointi</b>	<b>pvm/ perehdyttäjä</b>	<b>Huomiot</b>
Talousarvio, - suunnitelma ja toimintakertomus		
Yksikön toiminnan laadunarviointi - tyytyväisyyskyselyt		
Palautelomake asiakkaat		
Palautelomake henkilökunta, sijaiset, opiskelijat		

### 3. ESIMIES TAI PEREHDYTTÄJÄ

<b>Toimintaa ohjaavat keskeiset lait, säädökset ja ohjeet</b>	<b>pvm/ perehdyttäjä</b>	<b>Huomiot</b>
Suomen perustuslaki		
Kuntalaki		
Sosiaalihuoltolaki ja asetus		
Vammaispalvelulaki		
Holhustoimilaki		
Terveydenhoitolaki		
Kansanterveyslaki ja asetus		
Erikoissairaanhoitolaki		
Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista		
Potilaslaki		
Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta		
Laki sos.ja terv.huollon asiakastietojen sähköisestä käsitte-lystä		
STM:n asetus potilasasiakirjoista		
Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä		
Laki sosiaalihuollon amat.hlöstön kelpoisuusvaatimuksista		
Henkilötietolaki		
Laki yksityisyyden suojasta työelämässä		
Työsopimuslaki		
Työsuojelulaki		
Posion kunnan hallintosääntö		
Posion kunnan viestintäohjeet		
Posion kunnan tasa-arvosuunnitelma		



Rohkene rääpäistä Riisillä. Uskaltaudu uimaan Lapin Rivieralla. Koe suuri seikkailu Korouomassa. Ihastu keramiikan kauneuteen. Kuule Taikamaan kutsu. Tule Taikamaan tekijäksi.

.posiorekry.fi, www.taikamaantarinat.fi Tutustu: www

## Omatoimiseen opiskeluun

Suomen perustuslaki  
 Kuntalaki  
 Sosiaalihuoltolaki ja asetus  
 Vammaispalvelulaki  
 Holhoustoimilaki  
 Terveystieteiden laki  
 Kansanterveyslaki ja asetus  
 Erikoissairaanhoitolaki  
 Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista  
 Potilaslaki  
 Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta  
 Laki sos. ja terv.huollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä  
 STM:n asetus potilasasiakirjoista  
 Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä  
 Laki sosiaalihuollon ammat.hlöstön kelpoisuusvaatimuksista  
 Henkilötietolaki  
 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä  
 Työsopimuslaki  
 Työsuojelulaki  
 Posion kunnan hallintosääntö  
 Posion kunnan viestintäohjeet  
 Posion kunnan tasa-arvosuunnitelma

## TERVETULOA, LAPIN TAIKAMAAN TEKIJÄ!

Onnittelut uudesta työpaikasta! Uuden työpaikan ensimmäiseen työpäivään liittyy kaikilla aina hieman jännitystä ja erilaisia odotuksia – miten minut otetaan vastaan, millaisia ovat työkaverini, miten työn organisointi on järjestetty jne.

Tällä kyselyllä haluamme selvittää kokemuksiasi ensimmäisestä työpäivästäsi, jotta voisimme kehittää perehdyttämistä Posion hoito- ja vanhustyöyksiköissä. Vastaamalla alla oleviin kysymyksiin edistät osaltasi työpaikkamme vetovoimaa ja työntekijöiden työhyvinvointia. Vastaaminen on sinulle vapaaehtoista ja vastaava kysely tehdään tänä keväänä sosiaali- ja terveystoimen uusille työntekijöille.

Millaisia odotuksia sinulla oli ensimmäisestä perehdytyspäivästäsi!

---



---



---

Miten odotuksesi toteutuivat?

---



---



---

Mitä jäit kaipaamaan perehdyttämisessä?

---



---



---

Mitä meni perehdytyksessä yli odotusten?

---



---



---

Kysely liittyy opinnäytetyöhöemme, jonka tarkoituksena on kuvata perehdyttämisprosessi vanhus- ja hoitotyön esimiehille. Olemme Kajaanin ammattikorkeakoulun kolmannen vuosikurssin sairaanhoitajaopiskelijoita. Leila ja Saira työskentelevät terveyskeskuksen vuodeosastolla ja Antti LSHP:n ensihoidon Posion toimipaikassa. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä vastaajan henkilöllisyys tule millään tavalla näkyviin opinnäytetyössä. Teemme kyselyn kokemuksistasi uudelleen noin viikon ja kuukauden työssäolon jälkeen.

Jos haluat lisätietoa kyselystä tai opinnäytetyöstämme, soita Leila (044 564 6622), Saira (040 530 2547) tai Antti (040 751 1270).

Arvokkaasta avustasi kiittäen! Leila, Saira & Antti



## TERVETULOA, LAPIN TAIKAMAAN TEKIJÄ!

Hei taas! Uuden työpaikan ensimmäiset työviikot ovat takana ja sinulle alkaa vähitellen, pala palalta, muotoutua kuvaa uudesta työpaikasta, sen työstä, työn organisoinnista ja työkavereista. Olet ehkä jo päässyt osoittamaan vahvuuksiasi ja huomannut myös asioita, joihin tarvitset tukea ja opastusta.

Tällä kertaa haluamme selvittää kokemuksiasi ensimmäisistä työviikoistasi, jotta voisimme kehittää perehdyttämistä Posion hoito- ja vanhustyöyksiköissä. Vastaamalla alla oleviin kysymyksiin edistät osaltasi työpaikkamme perehdyttämistä, vetovoimaa ja työntekijöiden työhyvinvointia. Vastaaminen on sinulle vapaaehtoista ja vastaava kysely tehdään tänä keväänä sosiaali- ja terveystoimen uusille työntekijöille.

Miten perehdyttäminen on mielestäni toiminut?

---



---



---

Missä olet päässyt hyödyntämään osaamistasi?

---



---



---

Missä koet tarvitsevasi vielä tukea ja opastamista?

---



---



---

Mitä sisältöä toivot perehdyttämiselle seuraavan kuukauden aikana?

---



---



---

Kysely liittyy opinnäytetyöhömmme, jonka tarkoituksena on kuvata perehdyttämisprosessi vanhus- ja hoitotyön esimiehille. Olemme Kajaanin ammattikorkeakoulun kolmannen vuosikurssin sairaanhoitajaopiskelijoita. Leila ja Saira työskentelevät terveyskeskuksen vuodeosastolla ja Antti LSHP:n ensihoidon Posion toimipaikassa. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä vastaajan henkilöllisyys tule millään tavalla näkyviin opinnäytetyössä. Teemme kyselyn kokemuksistasi uudelleen kuukauden työssäolon jälkeen.

Jos haluat lisätietoa kyselystä tai opinnäytetyöstämme, soita Leila (044 564 6622), Saira (040 530 2547) tai Antti (040 751 1270).

Arvokkaasta avustasi kiittäen! Leila, Saira & Antti

**P.S. PALAUTA OHEISESSA KUORESSA KANSLIAAN / TOIMISTOON ENSIMMÄISEN TYÖVIIKON JÄLKEEN! KIITOS**

KIITOS, LAPIN TAIKAMAAN TEKIJÄ!

Olet päättämässä työsuhdettasi Lapin Taikamaan tekijänä. Työsuhteesi aikana sinulle muodostui käsitys perehdyttämisestä. Työpanoksesi kunnassa on ollut merkittävää ja siitä syystä haluamme kysyä perehdyttämisen onnistumisesta: miten koit perehdyttämisen, missä asioissa perehdyttäminen vastasi odotuksiasi ja miten sitä voidaan parantaa.

Vastaamalla alla oleviin kysymyksiin edistät osaltasi työpaikkamme vetovoimaa ja työntekijöiden työhyvinvointia. Vastaaminen on sinulle vapaaehtoista.

Miten perehdyttäminen vastasi odotuksiasi? (aika, sisältö, perehdyttäjät)

---

---

---

---

---

---

Miten sait hyödyntää osaamistasi?

---

---

---

Miten toivot perehdyttämistä kehitettävän?

---

---

---

Kiitos vastauksistasi! Onnea ja menestystä tuleviin haasteisiin!

Kysely liittyy opinnäytetyöhömmme, jonka tarkoituksena on kuvata perehdyttämisprosessi vanhus- ja hoitotyön esimiehille. Olemme Kajaanin ammattikorkeakoulun kolmannen vuosikurssin sairaanhoitajaopiskelijoita. Leila ja Saila työskentelevät terveyskeskuksen vuodeosastolla ja Antti LSHP:n ensihoidon Posion toimipaikassa. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä vastaajan henkilöllisyys tule millään tavalla näkyviin opinnäytetyössä.

Jos haluat lisätietoa kyselystä tai opinnäytetyöstämme, soita Leila (044 564 6622), Saila (040 530 2547) tai Antti (040 751 1270).

Arvokkaasta avustasi kiittäen! Leila, Saila & Antti

P.S. PALAUTA OHEISESSA KUORESSA KANSLIAAN / TOIMISTOON ENSIMMÄISEN TYÖVIIKON JÄLKEEN! KIITOS



Rohkene räpäistä Riisillä. Uskaltaudu uimaan Lapin Rivieralla. Koe suuri seikkailu Korouomassa. Ihastu keramiikan kauneuteen. Kuule Taikamaan kutsu. Tule Taikamaan tekijäksi.

Posion kunta julistaa haettavaksi

## KUNNANJOHTAJAN VIRAN

Tarkempi hakuilmoitus luettavissa kunnan internet-sivuilta [www.posio.fi](http://www.posio.fi) > ilmoitustaulu > avoimet työpaikat.

Posion kunnanvaltuustolle osoitetut kirjalliset hakemukset ansioluetteloineen sekä palkkatoivomuksineen tulee toimittaa **6.6.2014 klo 15.00 mennessä** osoitteella:

Posion kunnanhallitus, Kirkkotie 1, 97900 Posio.

Posio 14.05.2014

KUNNANHALLITUS

Tutustu: [www.posiorekry.fi](http://www.posiorekry.fi), [www.taikamaantarinat.fi](http://www.taikamaantarinat.fi)



Rohkene räpäistä Riisillä.

Posion kunta julistaa haettavaksi

## KUNNANJOHTAJAN VIRAN

Tarkempi hakuilmoitus luettavissa kunnan internet-sivuilta [www.posio.fi](http://www.posio.fi) > ilmoitustaulu > avoimet työpaikat.

Posion kunnanvaltuustolle osoitetut kirjalliset hakemukset ansioluetteloineen sekä palkkatoivomuksineen tulee toimittaa **6.6.2014 klo 15.00 mennessä** osoitteella:

Posion kunnanhallitus, Kirkkotie 1, 97900 Posio.

Posio 14.05.2014

KUNNANHALLITUS

Tutustu: [www.posiorekry.fi](http://www.posiorekry.fi), [www.taikamaantarinat.fi](http://www.taikamaantarinat.fi)



Rohkene räpäistä Riisillä. Uskaltaudu uimaan Lapin Rivieralla. Koe suuri seikkailu Korouomassa. Ihastu keramiikan kauneuteen. Kuule Taikamaan kutsu.

Tutustu: [www.posiorekry.fi](http://www.posiorekry.fi), [www.taikamaantarinat.fi](http://www.taikamaantarinat.fi)

*”Posio on Lapin Taikamaan salainen sisäänkäynti tarinoihin ja seikkailuihin. Posiolla päiväsi alkaa loitsulla, jatkuu jännittävällä kohtaamisella ja loppuu kiehtovaan kertomukseen. Täällä sinun oma tarinasi täydentyy tärkeällä luvulla, johon palaat varmasti uudelleen.” – taikamaantarinat.fi*

## SAIRAANHOITAJA - tule Taikamaan tekijäksi

**Hakemukset, jotka sisältävät CV:n, ansioluettelon tai nimikirjoituksen tulee toimittaa 20.1.2013 klo 15.00 mennessä osoitteella Johtava sosiaalityöntekijä Erkki Lehto, Sairaalantie 2 B, 97900 POSIO.**

Lisätietoja antavat vs. vanhustyön vastaava Elina Ruokamo, puh. 040 8012 340 ja vs. kotihoidon ohjaaja Irma Ollila, puh. 040 8012 341, sähköpostitse etunimi.sukunimi@posio.fi.

Posiolla 30.12.2013  
**Erkki Lehto**  
 Johtava sosiaalityöntekijä



## TERVETULOA LAPIN TAIKAMAAN TEKIJÄ - PEREHDYTTÄMISSUUNNITELMA

Posion kunta, hoito- ja vanhustyö

*"Mitä sinä teet?", kysyi rakennustyömaalle saapunut matkalainen kivenhakkajalta.*

*"Hakkaan tätä kiveä kantikkaaksi", vastasi kivenhakkaja.*

*"Mitä sinä teet?", kysyi matkalainen rakennustyömaalla toiselta kivenhakkajalta.*

*"Rakennan katedraalia", vastasi kivenhakkaja ylpeänä.*

*(Strömmer 1999, 135.)*

**Tervetuloa Lapin Taikamaan Tekijä -perehdyttämissuunnitelma, Posion kunta**

Yksikkö\_\_\_\_\_

Perehdyttämisen aloituspvm. \_\_\_\_\_

Työntekijä \_\_\_\_\_

Esimies \_\_\_\_\_

Perehdyttäjä \_\_\_\_\_

Varaperehdyttäjä \_\_\_\_\_

1. kehityskeskustelun pvm. \_\_\_\_\_

**ESIMIEHEN TEHTÄVÄT PEREHDYTTÄMISESSÄ**

**1. PÄIVÄN TAVOITE:** Tavoitteena selvittää hyvinvointipalvelun arvot, työntekijän tehtävät ja rooli työyhteisössä sekä keskustella perehdyttämisestä ja työntekijän odotuksista.

<b>Posion kunnan ja hyvinvointipalvelun esittely</b>	<b>Huomiot</b>
Kunnan ja tehtäväalueen arvot, visio, strategia ja toiminta-ajatus	
Toimintayksiköt	
Johto ja esimiehet	
Savuton työyhteisö	
<b>Työsopimus ja siihen liittyvät asiat</b>	
Tehtävien yleiskuvaus	
Vastuualueet	
Salassapito- ja vaitiolovelvollisuussitoumus	
Henkilötiedot, henkilötietomuutosten ilmoitus	
Työajat, -vuorot, työsuhteen kesto,	
Koeaika	
Lääkärintodistus terveydentilasta	
Palkka-asiat, maksupäivät, työntekijän vastuut	
KVTES:n yleiset periaatteet	
Verokortti, palkanmaksaja	
Työvaatteet ja jalkineet, hajusteet, korut	
Avaimet, käyttäjätunnukset, kulunvalvontajärjestelmä	
Pegasos- käyttäjätunnusten tilaus	
Oman auton käyttöoikeus	
Allekirjoitukset ____/____ 20__	

**Perehdyttäjän 1. päivä****Tavoitteena tutustua työyksikön työntekijöihin, työtehtäviin ja työ- ja sosiaali-tiloihin**

<b>Työyksikön toiminnan esittely</b>		<b>Huomiot</b>
Henkilökunnan esittely		
Sosiaaliset tilat (taukotilat, pukuhuoneet, ravintola Paunetti)		
Parkkipaikat, auton lämmityspaikka, pyöräparkki		
Kulkuväylät kiinteistöjen sisä- ja ulkopuolella		
Asiakkaiden/asukkaiden esittely		
Yksikön tilojen esittely		
Yksikön päiväjärjestys/päiväohjelma		
Työyksikön pelisäännöt		
Työtilat, yleiset ja yksikkökohtaiset		
Hoitajakutsujärjestelmän käyttö		
Toiminta hätätilanteissa		
Poissaolot, sijaiset		
Allekirjoitukset ____/ ____ 20 ____		

**Ensimmäiset kaksi viikkoa**

<b>Työyksikön esittely</b>		<b>Huomiot</b>
Yksikön toiminta-ajatus, painopistealueet, tavoitteet		
Muut työyksiköt, henkilöstörakenne ja määrä		
Yhteistyötahot, sidosryhmät		
Tiimityö ja tiimit (kotihoito, asumisyksiköt)		
Pegasos- ja Populusohjelma		
Henkilökuntaedut		
Työaika-autonomia, työajat ja -vuorot		
Henkilökunnan sähköposti		
HaiPro, riskeistä ilmoittaminen		
Työterveyshuolto		
Allekirjoitukset ____/ ____ 20 ____		

**Ensimmäinen kuukausi**

<b>Käyttöoikeudet ja luvat</b>		<b>Huomiot</b>
Tietoturva- ja tietosuojapassin suoritus ja todistus		
E-resepti verkkokoulu ja todistus		
E- arkistotentti		
Potilasturvallisuuden verkkotentti		
Varmennekortti (terveydenhuollon ammattihenkilö, henkilö-/toimijakortti)		
ATK-käyttäjäsitoumus ja käyttöoikeuksien tilauslomake		
Lääkehoito ja lääkkeenantoluvat		
Raportit, työpaikkakokoukset, tiimipalaverit, ilmoitustaulu		
Työsuojeluorganisaatio		
Paloturvallisuus ja turvallisuussuunnitelma		
Toiminta väkivalta ja uhkatilanteissa		
Ohjeet ilkivallan varalta		
Koneet, laitteet, apuvälineet: käyttö ja huolto		
Henkilökohtaiset suojaimet		
Ergonomia työssä		
Hygieniaohteet/hygieniahoitaja, hygieniavastaava		
Jätehuolto-ohjeet		
Allekirjoitukset ___/___ 20___		

**Koeajan lopussa**

<b>Työyhteisön kehittäminen</b>		<b>Huomiot</b>
Hoitotyön kehittäminen ja koulutus		
Ensimmäinen kehityskeskustelu		
Osaamiskartoitus		
Kouluttautumissuunnitelma		
Allekirjoitukset ___/___ 20___		





## TERVETULOA LAPIN TAIKAMAAN TEKIJÄ - PEREHDYTTÄMISSUUNNITELMA

Posion kunta, hoito- ja vanhustyö

*”Mitä sinä teet?”, kysyi rakennustyömaalle saapunut matkalainen kivenbakkaajalta.*

*”Hakkaan tätä kiveä kantikkaaksi”, vastasi kivenbakkaaja.*

*”Mitä sinä teet?”, kysyi matkalainen rakennustyömaalla toiselta kivenbakkaajalta.*

*”Rakennan katedraalia”, vastasi kivenbakkaaja ylpeänä.*

*(Strömmer 1999, 135.)*



Tervetuloa Lapin Taikamaan tekijä -perehdyttämissuunnitelma, Posion kunta

Yksikkö \_\_\_\_\_

Perehdyttämisen aloituspvm. \_\_\_\_\_

Työntekijä \_\_\_\_\_

Esimies \_\_\_\_\_

Perehdyttäjä \_\_\_\_\_

Varaperehdyttäjä \_\_\_\_\_

1. Kehityskeskustelu pvm. \_\_\_\_\_

Ensimmäinen päivä

Tavoitteena on, että työntekijä ja esimies keskustelevat hyvinvointipalvelun arvoista hoitotyössä, perehdyttämisen merkityksestä ja tutustuvat perehdyttämissuunnitelmaan sekä uuden työntekijän toiveisiin ja odotuksiin. Uusi työntekijä tutustuu työyksikkönsä työtiloihin ja työkavereihin. Hänelle esitellään työn aloittamista helpottavat luvat ja käytännöt.

Esimiehen tehtävät: työsopimus, palkkaus, palvelusuhteeseen liittyvät asiat, työaika, poissaolot ja niistä ilmoittaminen, työyksikön henkilöstön esitteleminen, salassapito- ja vaitiolovelvollisuussitoumus, käyttöoikeudet ja -luvut

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

Posio \_\_\_/\_\_\_ 20\_\_\_

Työntekijä

Esimies









*Tontin haltijapuu on haarautunut monta kertaa eri korkeuksilta. Latva on katkennut mahdollisesti lumen painosta useita kertoja, ja oksista on syntynyt uusia latvoja. (taikamaantarinat)*

Koeaika \_\_\_\_\_

Tavoitteena on kyetä itsenäiseen työskentelyyn työyhteisön tuen avulla sekä osallistua työyhteisön kehittämiseen.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Työntekijä ja esimies arvioivat perehdyttämisen onnistumista

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Allekirjoitukset \_\_\_\_/\_\_\_\_\_



Rohkene räpäistä Riisillä. Uskaltaudu uimaan Lapin Rivieralla. Koe suuri seikkailu Korouomassa. Ihastu keramiikan kauneuteen. Kuule Taikamaan kutsu. Tule Taikamaan tekijäksi.

Tutustu: [www.posiorekry.fi](http://www.posiorekry.fi), [www.taikamaantarinat.fi](http://www.taikamaantarinat.fi)

## TERVETULOJA, LAPIN TAIKAMAAN TEKIJÄ!

Onnittelut uudesta työpaikasta! Uuden työpaikan ensimmäiseen työpäivään liittyy kaikilla aina hieman jännitystä ja erilaisia odotuksia – miten minut otetaan vastaan, millaisia ovat työkaverini, miten työn organisointi on järjestetty jne.

Tällä kyselyllä haluamme selvittää kokemuksiasi ensimmäisestä työpäivästäsi, jotta voisimme kehittää perehdyttämistä Posion hoito- ja vanhustyöyksiköissä.

Mitä odotuksia sinulla oli ensimmäisestä perehdytyspäivästäsi!

---



---

Miten odotuksesi toteutuivat?

---



---

Mitä jäit kaipaamaan perehdyttämisessä?

---



---

Miten toivot perehdyttämisen jatkuvan?

---



---

Minkä arvosanan (1-5)\* annat seuraavista asioista

ohjaajan toteuttama perehdyttäminen \_\_\_\_\_  
 esimiehen toteuttama perehdyttäminen \_\_\_\_\_  
 muun henkilökunnan toteuttama perehdyttäminen \_\_\_\_\_  
 \*1=välttävä, 2=tydyttävä, 3=hyvä, 4=erittäin hyvä, 5= kiitettävä

Työyksikköni \_\_\_\_\_

**PALAUTA ARVIOSI SULJETUSSA KIRJEKUORESSA TOIMISTOON!**



Rohkene räpäistä Riisillä. Uskaltaudu uimaan Lapin Rivieralla. Koe suuri seikkailu Korouomassa. Ihastu keramiikan kauneuteen. Kuule Taikamaan kutsu. Tule Taikamaan tekijäksi.

Tutustu: [www.posiorekry.fi](http://www.posiorekry.fi), [www.taikamaantarinat.fi](http://www.taikamaantarinat.fi)

## TERVETULOA, LAPIN TAIKAMAAN TEKIJÄ!

Hei taas! Uuden työpaikan kaksi ensimmäistä työviikkoa on takana ja sinulle alkaa vähitellen muotoutua kuva uudesta työpaikasta, sen työstä, työn organisoinnista ja työkavereista. Olet jo ehkä päässyt osoittamaan vahvuuksiasi ja huomannut myös asioita, joihin tarvitset tukea ja opastusta.

Tällä kertaa haluamme selvittää kokemuksiasi ensimmäisistä työviikoistasi, jotta voisimme kehittää perehdyttämistä Posion hoito- ja vanhustyöyksiköissä.

Miten odotuksesi ensimmäisten työviikkojen perehdyttämisestä ovat toteutuneet?

---



---



---

Missä olet päässyt hyödyntämään osaamistasi ja vahvuuksiasi?

---



---



---



---

Missä tarvitset vielä tukea ja opastamista?

---



---



---

Minkä arvosanan (1-5)\* annat seuraavista asioista

ohjaajaan toteuttama perehdyttäminen \_\_\_\_\_  
 esimiehen toteuttama perehdyttäminen \_\_\_\_\_  
 muun henkilökunnan toteuttama perehdyttäminen \_\_\_\_\_  
 (\*1=välttävä, 2=tyydyttävä, 3=hyvä, 4=erittäin hyvä, 5= kiitettävä)

Työyksikköni \_\_\_\_\_

**PALAUTA SULJETUSSA KIRJEKUORESSA TOIMISTOON! KIITOS!**





Rohkene räpäistä Riisillä. Uskaltaudu uimaan Lapin Rivieralla. Koe suuri seikkailu Korouomassa. Ihastu keramiikan kauneuteen. Kuule Taikamaan kutsu. Tule Taikamaan tekijäksi.

Tutustu: [www.posiorekry.fi](http://www.posiorekry.fi), [www.taikamaantarinat.fi](http://www.taikamaantarinat.fi)

## TERVETULOA, LAPIN TAIKAMAAN TEKIJÄ!

Hei! Ensimmäinen kuukausi työpaikassasi on takana. Olet päässyt jo osoittamaan osaamistasi ja perehtynyt yksikkösi työn organisointiin, toimenkuvaasi ja olet suorittanut toimeesi kuuluvia tenttejä. Toivottavasti olet ehtinyt tutustua myös kuntamme monipuoliseen luontoon, harrastusmahdollisuuksiin ja olet ehkä solminut uusia ystävyysuhteita.

Nyt pyydämme kolmannen kerran palautetta saamastasi perehdyttämisestä, jotta voisimme kehittää sitä hoito- ja vanhustyöyksiköiden työntekijän laadukkaan perehdyttämisen kehittämiseksi.

Miten odotuksesi ensimmäisen kuukauden perehdyttämisestä ovat toteutuneet?

---



---



---

Missä olet päässyt hyödyntämään osaamistasi ja vahvuuksiasi? Mitkä niistä haluaisit siirtää koko työyksikön vahvuuksiksi?

---



---



---

Missä tarvitset vielä tukea ja opastamista?

---



---



---

Minkä arvosanan (1-5)\* annat seuraavista asioista

ohjaajan toteuttama perehdyttäminen	_____
esimiehen toteuttama perehdyttäminen	_____
muun henkilökunnan toteuttama perehdyttäminen	_____
(*1=välttävä, 2=tyydyttävä, 3=hyvä, 4=erittäin hyvä, 5= kiitettävä)	

Työyksikköni \_\_\_\_\_

**PALAUTA SULJETUSSA KIRJEKUORESSA TOIMISTOON! KIITOS!  
KIITOS VASTAUKSISTASI! ONNEA JA MENESTYSTÄ TULEVIIN HAASTEISIIN**



ene räppäistä Riisillä. Uskaltaudu uimaan Lapin Rivieralla. Koe suuri seikkailu Korossa. Ihastu keramiikan kauneuteen. Kuule Taikamaan kutsu. Tule Taikamaan tekijäksi.

Tutustu: [www.posiorekry.fi](http://www.posiorekry.fi), [www.taikamaantarinat.fi](http://www.taikamaantarinat.fi)

### KIITOS, LAPIN TAIKAMAAN TEKIJÄ!

Olet päättämässä työsuhdettasi Lapin Taikamaan tekijänä. Työsuhteesi aikana sinulle muodostui käsitys työpaikan perehdyttämisestä. Työpanoksesi kunnassa on ollut merkittävää ja siitä syystä haluamme kysellä perehdyttämisen onnistumisesta: miten koit perehdyttämisen, missä asioissa perehdyttäminen vastasi odotuksiasi ja miten sitä voidaan parantaa.

Vastaamalla alla oleviin kysymyksiin edistät osaltasi työpaikkamme vetovoimaa ja työntekijöiden työhyvinvointia.

Miten perehdyttäminen vastasi odotuksiasi? (aika, sisältö, perehdyttäjät)

---



---



---



---



---



---

Miten pääsit hyödyntämään osaamistasi? Kuvaile jokin tilanne!

---



---



---



---

Miten toivot perehdyttämistä kehitettävän?

---



---



---

Minkä arvosanan (1-5)\* annat seuraavista asioista

ohjaajan toteuttama perehdyttäminen \_\_\_\_\_  
 esimiehen toteuttama perehdyttäminen \_\_\_\_\_  
 muun henkilökunnan toteuttama perehdyttäminen \_\_\_\_\_  
 (\*1=välttävä, 2=tyydyttävä, 3=hyvä, 4=erittäin hyvä, 5= kiitettävä)

Työyksikkösi \_\_\_\_\_

**PALAUTA SULJETUSSA KIRJEKUORESSA TOIMISTOON! KIITOS!**

**KIITOS VASTAUKSISTASI! ONNEA JA MENESTYSTÄ TULEVIIN HAASTEISIIN**

