

Opinnäytetyö (AMK)

Hoitotyön koulutusohjelma

Sairaanhoitaja (AMK)

2014

Irma Suominen, Tiina Viljanen

# PEREHDYTTÄMISEN KEHITTÄMINEN

– perehdytyskansion tuottaminen hoivakotiin



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma | Sairaanhoidaja AMK

2014 | 30 sivua

Liisa Kosonen-Karesto

Irma Suominen ja Tiina Viljanen

# PEREHDYTTÄMISEN KEHITTÄMINEN

## PEREHDYTYSKANSION TUOTTAMINEN HOIVAKOTIIN

Hoitotyössä työntekijöiden vaihtuvuus on yleensä suurta ja sijaisten käyttö yleistä. Työaikalainsäädännössä on useita työnantajaa velvoittavia määräyksiä perehdyttämisestä. Väestön ikääntymisen myötä yksityisten yritysten hoivapalvelujen kysyntä kasvaa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli koota selkeä ja toimiva perehdytyskansio, joka toimii perehdytyksen apuvälineenä. Opinnäytetyön aihe lähti työyhteisön tarpeesta, koska hoivakodissa ei ole aiemmin ollut asianmukaista perehdytyskansiota. Perehdytyskansion tavoitteena on antaa uudelle työntekijälle tietoa yrityksestä, sen toimintatavoista, työtehtävistä ja työhön liittyvistä asioista. Perehdytyskansion liitteenä on lisäksi tarkistuslista, joka toimii apuvälineenä perehdytyksen seurannassa ja arvioinnissa.

Perehdyttämisen kautta työntekijä oppii tuntemaan työpaikan, sen tavat, työkaverit ja työhön liittyvät odotukset. Perehdyttämisellä lisätään henkilöstön osaamista, parannetaan laatua, se vähentää työtapaaturmia ja poissaoloja.

Valmis kansio luovutettiin hoivakodille lokakuussa 2014 paperi- ja sähköisenä versiona. Hoivakodin hoitajille tehdyn palautekyselyn perusteella perehdytyskansion sisältö on toimeksiantajan toiveiden mukainen. Kansio sisältää kaiken oleellisen tiedon, on selkeä ja helpolukuinen.

### ASIASANAT:

Perehdytys, perehdytyskansio, hoitotyön perehdyttäminen, vanhusten hoiva

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme | Nurse

2014 | 30 pages

Liisa Kosonen- Karesto

Irma Suominen ja Tiina Viljanen

## THE DEVELOPMENT OF ORIENTATION, THE ORIENTATION FOLDER PRODUCTION OF CARE HOME

The turnover of employees is usually quite high in nursing homes and the use of substitutes is common. The orientation guide is very helpful because there has not been one in the nursing home before.

The idea of this thesis was to put together a practical and handy orientation guide which can be used in orientation in the nursing home. The guide gives a new information on the enterprises, its working practices, tasks and other work related issues. Attached to the guide there is a check-list, which can be used as a tool in controlling and evaluating the orientation process.

Through orientation, the employee learns to know the workplace, working habits, colleagues and the expectations in the job. The orientation increases to the personnel, improves quality and decreases the number of work related accidents and absences.

Based on the results of the questionnaire directed to the nursing staff, the orientation guide meets the needs of the client. The orientation folder includes all necessary information is clear and easy to read. Complete folder handed over nursing homes in October 2014 paper form and electronic form.

### KEYWORDS:

Orientation, orientation folder, nursing orientation, elderly care , nurse and orientation

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>5</b>
<b>2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TOTEUTUS</b> .....	<b>6</b>
2.1 Tarkoitus ja tavoite .....	6
2.2 Toteutus .....	6
<b>3 PEREHDYTTÄMINEN</b> .....	<b>8</b>
3.1 Yleistä perehdyttämisestä .....	8
3.2 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö .....	9
3.3 Perehdytysprosessin eteneminen .....	10
3.4 Perehdyttämisen hyödyt .....	12
3.5 Perehdytyksen haasteet .....	13
3.6 Perehdyttämisen seuranta ja arviointi .....	14
3.7 Perehdytys hoitotyössä .....	15
<b>4 PEREHDYTYSKANSION TUOTTAMINEN</b> .....	<b>17</b>
4.1 Kehittämissympäristö .....	17
4.2 Perehdytyskansion suunnittelu .....	18
4.3 Perehdytyskansion toteutus .....	19
4.4 Perehdytyskansion arviointi .....	22
<b>5 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS</b> .....	<b>24</b>
<b>6 POHDINTA</b> .....	<b>26</b>
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>29</b>

# 1 JOHDANTO

Jokaisen työpaikan arkeen kuuluu uusien työntekijöiden saapuminen työyhteisöön. Uusi työtehtävä ja työympäristö tuovat esille kouluttamisen ja ohjaamisen tarpeen. Tähän vastaavaa prosessia tai toimintatapaa kutsutaan perehdyttämisiksi. (Kupias & Peltola 2009, 9.) Perehdyttäminen tarkoittaa monia erilaisia käytännön toimenpiteitä, joiden avulla työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, työkaverit, työn ja siihen liittyvät odotukset. Perehdyttämistä tarvitaan koko työuran ajan ja se on tärkeä osa henkilöstön kehittämistä. Perehdyttämisellä lisätään henkilöstön osaamista, parannetaan laatua, se auttaa työssä jaksamisessa, vähentää työtaturmia ja poissaoloja. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2-4.) Surakan (2009, 72) mukaan hoitotyössä työntekijöiden vaihtuvuus on yleensä suuri, joten perehdyttämiseen kannattaa panostaa. Perehdyttämisellä yrityksessä pyritään sitouttamaan vastavalmistuneita ammattiinsa sekä estämään mahdollisesti työpaikan vaihdosta kiinnostuneita lyhyen aikaa olleita työntekijöitä lähtemästä toimestaan.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa hyvä ja kattava perehdytyskansio perehdyttämisen tueksi hoivakotiin. Tämä hoivakoti kuuluu yksityiseen sosiaalialan palveluja tuottavaan yritykseen. Väestön ikääntymisen myötä yksityistä hoivaa tarjoavien yritysten sosiaalipalvelujen kysyntä kasvaa. Tämä ikääntyneiden hoidon ja palvelun tavoite on otettu huomioon tässä hoivayrityksessä ja henkilöstö pyrkii tukemaan vanhusten elämänlaatua juuri siinä toimintaympäristössä, jossa vanhuksat elävät. Tässä prosessissa auttaa motivoitunut ja työstään ylpeä henkilöstö, joka voi tarjota parasta palveluaan asukkaille ja tämä välittyy suoraan asukkaiden hyvinvointiin. (Hoivakoti intranet 2014.)

Hoivakodissa ei ollut asianmukaista omaa perehdytyskansioita vaan tieto on hajanaisesti hoivakodin intranet sivustoilla. Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, joka toteutetaan yhteistyössä hoivakodin henkilökunnan kanssa heidän tarpeitaan huomioon ottaen.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TOTEUTUS

### 2.1 Tarkoitus ja tavoite

Vanhustyössä henkilökunnan vaihtuvuus on suurta ja sijaisten käyttö yleistä. Perehdytys on avainasia rekrytoinnissa (Surakka 2009, 5). Hyvin toteutettu perehdytys vaikuttaa myönteisesti työn sujuvuuteen, sitoutumiseen organisaatioon ja siten myös asukastyytyväisyyteen ja hoivatyön laatuun (Kupias & Peltola, 2009, 19). Perehdyttämisen avulla pyritään tutustumaan uusiin työkavereihin sekä luomaan myönteinen ilmapiiri työyhteisöä ja työtä kohtaan, jolloin perehdytettävä samalla sitoutuu työyhteisöön (Surakka 2009, 72,73).

Opinnäytetyön tarkoituksena on suunnitella ja tuottaa perehdytyskansio hoivakodin käyttöön. Kansio helpottaa henkilökuntaa perehdyttämisprosessissa sekä uuden työntekijän perehtymisessä yksikköön. Tavoitteena on, että perehdytyskansio yhtenäistää hoivakodin perehdyttämisen toimintamallia ja tukee perehdyttäjää sekä perehdytettävää perehdyttämisprosessissa.

Opinnäytetyön tiedonhakuja ohjaavat kysymykset ovat:

1. Millaista on hyvä perehdyttäminen?
2. Millainen on toimiva perehdytyskansio?

### 2.2 Toteutus

Opinnäytetyö on toteutukseltaan toiminnallinen. Toiminnallinen opinnäytetyö on työelämän kehittämistyö, jossa yhdistetään teoria, tutkimus, toiminta ja raportointi. Opinnäytetyön tuloksena valmistuu tuote, kirja, portfolio tai ohjeistus. Toiminnallisessa opinnäytetyössä keskeisintä on arvioiva ja tulkitseva työote. Toiminnallinen opinnäytetyö tavoittelee tietoa, jota tekijä voi tuotoksessaan perustellusti täsmentää, rajata, kehittää ja uudistaa sekä luoda käyttäjää parem-

min palvelevaksi. Tutkimustieto kerätään tuotoksen ideointiin ja kehittelyyn. Tutkimustieto ei ole toiminnallisessa opinnäytetyössä pääosassa, vaan sitä käytetään apuna selvityksen tekemisessä. Toiminnallisen opinnäytetyön tulisi olla työelämälähtöinen kehittämistehtävä, käytännönläheinen ja toteutettu tutkimuksellisella asenteella. Käytännön toteutus pyritään yhdistämään raportointiin viestinnän avulla. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9-10, Salonen 2013, 41.)

Hyvä toiminnallisen opinnäytetyön aiheen tulisi olla työelämän tarpeista lähtevä ja sillä pitää olla toimeksiantaja. Toiminnallisen opinnäytetyön ja – prosessin avulla opiskelija kehittää ammatillista osaamista ja ajattelua. Omalla osaamisella voi luoda suhteita, mahdollisesti työllistyä sekä kehittää omia taitojaan työelämän kehittämistyössä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 16,17.)

## 3 PEREHDYTTÄMINEN

### 3.1 Yleistä perehdyttämisestä

Perehdyttämisellä tarkoitetaan työntekijän opastamista työhön toimenpiteillä joiden avulla työntekijä oppii työnsä, sopeutuu työympäristöön ja tuntee kuuluvansa työyhteisöön. Perehdytys koskee niin uutta työntekijää, toisiin tehtäviin siirtyvää, pitkän poissaolon jälkeen töihin palaavaa työntekijää kuin opiskelijaa-kin. Perehdytyksellä työhön paluu helpottuu pitkän sairasloman tai vanhempainvapaan jälkeen. (STM 2009,66.) Perehdyttämisen lähikäsitteitä ovat ohjaaminen, mentorointi, työnohjaus, tutorointi, valmennus, neuvonta ja tiedonantaminen (Lahti 2007,16, Työterveyslaitos 2011.)

Yritykseen ja työyhteisöön perehdyttäminen sisältää monenlaisia asioita. Keskeisintä on, että uusi työntekijä saa kokonaiskuvan organisaation toiminnasta, arvoista ja yksikön toimintatavoista. Perehdyttämisessä on tärkeää työtehtäviin opastaminen, asiakkaisiin, esimiehiin, työkavereihin ja organisaatioon tutustuminen. Perehdytettävä sisäistää työhön kohdistuvat odotukset, oman vastuun työyhteisössä ja työhön liittyvät asiat kuten palkanmaksun käytännöt ja koulutusmahdollisuudet sekä turvallisuusohjeet esimerkkeinä paloturvallisuus ja työturvallisuusohjeet. (Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006,5.) Perehdyttämisen tulee olla prosessinomaista, suunnitelmallista ja johdonmukaista. Tavoitteena on luoda perusta työn tekemiselle ja yhteistyölle työyhteisössä. (Kangas & Hämäläinen 2007,2, Työturvallisuuskeskus 2007,2.)

Hyvällä perehdyttämisellä helpotetaan uuden työntekijän suoriutumista hyvin tehtävistään. Tämä lisää työn sujuvuutta ja lisää hoivatyön laatua. Työtehtävien ja työympäristön ollessa tuttuja, tämä auttaa vähentämään työn psyykkistä kuormittavuutta ja tapaturmariskiä. Motivoitunut ja hyvin perehdytetty työntekijä vaikuttaa omalta osaltaan myönteisesti työpaikan ilmapiiriin. Kyseessä on siis jatkuva perehdyttämisen prosessi, jota kehitetään henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. (Kangas & Hämäläinen 2007,4.)



### 3.2 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

Perehdyttämistä ohjaavassa lainsäädännössä on kiinnitetty erityisesti huomiota työnantajan vastuuseen opastaa työntekijä työhönsä. Tavoitteellinen ja suunnitelmallinen perehdyttäminen kuuluu jokaisen oikeuksiin ja työnantajan juridisiin velvoitteisiin. Perehdyttämistä ohjaavia lakeja ovat työturvallisuuslaki, työsopimuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksessä. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Työturvallisuuslain tarkoitus on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja, sekä muita työstä tai työyhteisöstä johtuvia fyysisen- ja henkisen terveyden haittoja. Laissa määritellään työntekijän yleiset velvollisuudet, joita on noudatettava työnantajan antaman ohjauksen mukaan. Samalla on huolehdittava myös muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työpaikalla on myös vältettävä muiden työntekijöiden häirintää ja epäasialista kohtelua. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002 /738.)

Työsopimuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan, että työntekijä suoriutuu tehtävistä yrityksen toiminnan, työtehtävien tai työmenetelmien muuttuessa. Tämä yleisvelvoite koskee kaikkia työntekijöitä, ei ainoastaan uusia työntekijöitä. Työnantajalle on asetettu myös vaatimus, joka ohjaa työnantajaa edistämään työntekijän mahdollisuuksia työurallaan etenemisessä. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Laki yhteistoiminnasta yrityksessä määrää työnantajien ratkaisemaan perehdytykseen ja työhönottoon kuuluvat asiat yhdessä työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajien kanssa. Työpaikan johdon on neuvoteltava muutoksista, jotka vaikuttavat henkilökunnan asemaan, hankintoihin tai järjestelyihin. (Laki yhteistoiminnasta yrityksessä 30.3.2007/334.)

Asetus terveydenhuollon henkilöstön täydennys koulutuksesta (1194/2003) pyrkii lisäämään ja ylläpitämään työntekijän ammattitaitoa ja osaamista ja tuke-

maan toimintaa ja sen kehittämistä terveyden edistämisessä sekä sairauksien ehkäisyssä.

### 3.3 Perehdytysprosessin eteneminen

Perehdytyksen tarkoituksena on, että uusi työntekijä pääsee hyvin alkuun uudessa työssään, suoriutuu siitä itsenäisesti ja osaa etsiä lisää tietoa työstään. Hänet on otettu työyhteisön jäseneksi ja tuntee kuuluvansa osaksi organisaatiota. Työaikalain sallima koeaika uudella työntekijällä on usein neljä kuukautta mutta perehdytysprosessi päättyy usein jo ennen tätä. Perehdytys jaksottuu sisällöllisesti, ajallisesti ja yksilöllisesti. Jaksottamalla uuden työntekijän perehdytys annetaan riittävästi aikaa hänelle oppia ensi omaan työhön liittyvät tehtävät ja sitten vasta laajennetaan perehdytys organisaation tuntemiseen. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys lyhentää työn oppimiseen käytettävää aikaa. Perehdyttäminen suunnitellaan ja toteutetaan yksilöllisesti tilanteen ja työsuhteen pituuden mukaan. (Kupias & Peltola 2007,109, Miettinen ym. 2009, 6-8, STM 2009,65.)

Perehdyttäminen aloitetaan jo työhönottovaiheessa, jolloin hakijan kanssa keskustellaan työtehtävästä, työyhteisöstä, organisaatiosta ja talon tavoista. Samalla työnantaja saa tietoa hakijan osaamisesta, näkemyksistä ja ajatuksista. Työyhteisölle kerrotaan uuden työntekijän saapumisesta ja sovitaan kuka hänet vastaanottaa. Perehdyttäjä varautuu työntekijän tuloon kokoamalla kaiken tarvittavan ensimmäistä työpäivää varten. (Kupias & Peltola 2007, 102, Tossavainen 2006, 12.)

Ensimmäisenä työpäivänä hoidetaan työsuhteen alkuun liittyvät käytännön asiat, kuten avainten luovuttaminen ja työn aloittamista helpottavat luvat. Uusi työntekijä tutustuu työtiloihin, työtehtävään sekä työyhteisöön. Ensimmäisen viikon aikana pyritään siihen, että työntekijä saa kokonaiskuvan työstä, työyhteisöstä ja organisaatiosta. Työviikon jälkeen on hyvä järjestää palautekeskustelu ja tämän pohjalta täsmentää tarvittaessa henkilökohtaista perehdyttämistä.

suunnitelmaa. (Kangas & Hämäläinen 2007, 10. Kupias & Peltola 2007, 105-106.)

Pitkäsen (2010, 41- 42) tekemän tutkimuksen mukaan uuden työntekijän perehdyttäminen ensimmäisenä työpäivänä nähdään ensisijaisesti esimiehen tehtävänä, mutta esimies voi delegoida työntekijän vastaanottamisen ja perehdyttämisen jollekin muulle työyhteisössä. Hyvä vastaanotto ja ensivaikutelma luovat positiivisen suhteen uuden työntekijän ja yrityksen välille. Jos ensivaikutelma on negatiivinen, saattaa olla, ettei tulokas halua jatkaa työsuhdettaan.

Ensimmäisen kuukauden aikana perehdyttäminen jatkuu suunnitelman mukaan ja päävastuu perehtymisestä siirtyy työntekijälle itselleen. Muutaman kuukauden työssäolon jälkeen olisi hyvä järjestää palautekeskustelu, jossa arvioidaan perehtymistä että perehdyttämistä. Palautekeskustelussa uusi työntekijä voi saada palautetta toiminnastaan ja siitä onko perehdyttäminen järjestetty hyvin. (Surakka 2009, 77, Työturvallisuuskeskus 2009,6.)

Perehdyttämistä tarvitsevat myös lyhyessä työsuhhteessa olevat työntekijät, kuten sijaiset. Määräaikaisten ja lyhytaikaisten sijaisten perehdyttämisaika on tavallisesti suositeltua lyhyempi ja perehdyttämiseen on tarkoituksenmukaista sisällyttää vain välttämättömät asiat sekä tiivistetty työhön opastus. (Työturvallisuuskeskus 2009, 11.)

Perehdyttämiseen osallistuu koko työyhteisö. Perehdyttäminen kuuluu jokaisen tehtäviin ja sen jatkuvaan kehittämiseen osallistuvat kaikki mukaan lukien perehdytettävä itse. (Kupias & Peltola 2009,47.) Perehdyttämisestä on vastuussa aina esimies vaikka perehdyttäjä olisi työkaveri. Tehtävään perehdyttäminen päättyy kun uusi työntekijä on oppinut työn vaatimat taidot ja tiedot. Perehtyminen jatkuu syventämällä tietoja työn ohessa lisä- ja täydennyskoulutuksella. (Surakka 2009, 74.)

### 3.4 Perehdyttämisen hyödyt

Perehdyttäminen on jatkuvaa kehittämistyötä työpaikoilla. Tehokkaalla ja suunnitelmallisella perehdyttämisellä heti työsuhteen alussa saadaan työntekijä työskentelemään itsenäisesti. Kun yritys on palkannut työntekijän, niin hänen osaamistaan ja kehittämisajatuksiaan halutaan myös hyödyntää. Hyvässä perehdyttämisessä otetaan huomioon uuden työntekijän osaaminen jota hyödynnetään perehdytysprosessin aikana. Hyvän perehdyttämisen hyödyt näkyvät motivoitumisena, innostumisena ja kiinnostuksena oppia uusia asioita sekä haluna oppia enemmän omasta työstään. (Työterveyslaitos 2011.)

Uuteen työtehtävään tultaessa ei ole mahdollista opettaa kaikkea, joten vähitellen työntekijä siirtyy yrityksen yleisen koulutuksen ja kehittämisen piiriin (Kupias & Peltola 2009,19). Hyvin hoidetun perehdyttämisen vaikutuksesta oppiminen tehostuu ja perehtymisaika lyhenee, myönteinen suhtautuminen työhön ja työyhteisöön lisäävät työhön sitoutumista. Poissaolot työstä ja työntekijöiden vaihtuvuus vähenevät. Työntekijä pystyy tunnistamaan työn ja ympäristön vaarat ja osaa toimia oikein niiden poistamiseksi tai vähentämiseksi. Kustannuksissa tulee säästöä näiden häiriötekijöiden vähentyessä. (Työturvallisuuskeskus 2009, 4.)

Tossavaisen tekemän tutkimuksen mukaan hyvässä perehdytyksessä tulee määrittää työkuva ja tavoitteet, huomioida tulokkaan aiempi kokemus, antaa tukea sosiaalistumisessa työyhteisöön, opastaa työhön ja siihen liittyviin rutii-neihin. Tässä sosiaalistamisessa keskeisinä tekijöinä toimivat toiset työntekijät, heidän tapansa ja osaamisensa toimia opettajina, vertailukohteina ja tiedon jakajina. (Tossavainen 2006, 2.) Hyvän perehdytyksen määrittelee loppujen lopuksi yrityksen tai organisaation asiakas arvioimalla saamaansa palvelua. Samalla perehdyttäminen vaikuttaa myös työntekijämaineeseen ja yrityksen työnantajamaineeseen. (Kupias & Peltola 2009,16,21.)

### 3.5 Perehdytyksen haasteet

Geier (2011) mainitsee tutkimuksessaan perehdyttämisen haasteiksi virheelliset ja väärät olettamukset ja asenteet, perehdyttämisen puutteen tai laiminlyönnin työpaikoilla. Lisäksi haasteena on esimiesten väsymys perehdyttämiseen tai työpaikan liiallinen kiire, joka johtuu usein jatkuvasta muutoksesta. Eroavaisuudet perehdyttämissuunnitelman ja käytännön välillä, kuten esim. 'katso verkosta' –mentaliteetti aiheuttavat haasteita. Myös perehdytettävän oma persoonallisuus, oma asenne perehdytykseen, omatoimisuus ja aktiivisuus vaihtelevat suuresti ja saattavat vaikeuttaa perehdyttämistä. (Geier 2011, 23-24.) Yritykselle on aina haasteellista ja kallista perehdyttää uusia työntekijöitä. Mikäli perehdytys ei onnistu, työntekijöiden vaihtuvuudesta voi tulla yritykselle taloudellista tappiota. Jatkuva perehdyttäminen uuvuttaa muun henkilökunnan ja he turhautuvat työntekijöiden vaihtuvuuden ja siitä seuraavan lisääntyneen työmäärän takia. (Lahti 2007,8-9.)

Perehdytykselle asettaa haasteita erityisesti työelämään tulevat nuoret. Heidän ensimmäinen työpaikka muovaa käsityksiä työmarkkinoilla toimimisesta, esimerkiksi siitä mitä organisaatiossa vaaditaan, miten työntekijöitä kuunnellaan ja miten työyhteisössä toimitaan yhdessä. (Kupias 2009,15.) Flinkmanin (2014) tekemän tutkimuksen mukaan alle 30-vuotiailla sairaanhoitajilla ammatinvaihtosuunnitelmiin vaikuttavat esimerkiksi uupumus ja tyytymättömyys työhön. Yhteiskunnan ja organisaatioiden on huomioitava tulevaisuudessa nuorten hoitajien halu toteuttaa laadukasta ja eettisesti kestävää hoitotyötä. Lisäksi vastavalmistuneille tulee tarjota riittävä perehdytys ja työhön opastus. (Flinkman 2014, 4.) Oman haastavan yhä kasvavan ryhmän muodostavat ulkomaalaistaustaiset työntekijät. Heillä saattaa olla ammattitaitoa ja pätevyyttä mutta suomalaisen työkultuurin tuntemus saattaa olla keskimääräistä heikompi. (Kupias & Peltola 2009,15.)

Lyhytaikaisten sijaisten ja muiden tilapäistyöntekijöiden perehdyttämiseen on usein käytössä aikaa vain vähän, jolloin joudutaan keskittymään vain olennaiseen. Työpaikoissa pitäisikin varautua myös siihen, että tilapäiset työntekijät

saattavat vaihtua jatkuvasti. Poissaolojen määrään ja henkilöstön vaihtumiseen vaikuttaa työmotivaatio ja tähän vaikuttaa heikentäen tai vahvistaen työpaikan tapa perehdyttää. (TKK 2007,3,5.)

### 3.6 Perehdyttämisen seuranta ja arviointi

Työsuojelulainsäädännössä on useita työnantajaa velvoittavia määräyksiä perehdyttämisestä. Yrityksessä lähin esimies vastaa perehdyttämisen ja opastuksen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta. (Surakka 2009,77.)

Perehdyttämisen seurannan avulla voidaan valvoa perehdytyksen onnistumista. Seurannan ja arvioinnin apuvälineenä voidaan käyttää perehdytysuunnitelmaa, muistilistaa ja keskustelua. Perehdyttämissuunnitelma on hyvä antaa uudelle tulokkaalle heti, jolloin työntekijä tuntee, että häntä on odotettu ja työtehtävien omaksumiselle annetaan riittävästi aikaa. Perehdytysuunnitelmalla tarkoitetaan sellaista kirjallista listaa tai perehdyttämisohjelmaa, johon perehdytettävä tekee merkinnän asian käsiteltävä. Samalla suunnitelma toimii myös tarkistuslistana, siitä mihin on tutustuttu ja mitä on opetettu. (Surakka 2009,77, Österberg 2014, 124)

Perehdyttäminen on parhaimmillaan vuorovaikutustilanne, mikä perustuu avoimuuteen ja luottamuksellisuuteen. Työn ohessa käydyt keskustelut ovat hyviä palautteen antamisen tilanteita. Perehdyttämiseen voidaan yhdistää palaute- ja arviointikeskusteluja, joissa palautetta annetaan hyvin sujuvista että kehittämistä vaativista asioista. Arvioinnin avulla molemmat osapuolet saavat tiedon siitä, mitä on opittu ja mitä pitää oppia. (Surakka 2009,77.) Hyvin hoidettu perehdyttäminen tarkoittaa kiinnostusta uutta työntekijää ja hänen osaamistaan kohtaan ja uusi työntekijä pääsee osaksi työyhteisöä. Uudella työntekijällä on halu tehdä työtä yhdessä mukavassa työilmapiirissä ja haasteellisessa ympäristössä. Sillä on merkitystä koko yrityksen menestymisessä. (Surakka 2009,77, Österberg 2014, 124.)

### 3.7 Perehdytys hoitotyössä

Hoitotyöhön perehdyttämistä vaikeuttaa yksilöiden erilaisuus. Opiskelijat ja vastavalmistuneet, joilla on vain vähän työkokemusta työelämästä ja toisaalta ns. vanhat konkarit ja työelämään palaavat kokeneet työntekijät vaativat osaltaan erilaista perehdyttämistä (Miettinen 2006, 7).

Lahden (2007,43) tutkimuksen mukaan sairaanhoitajan on tärkeää saada palautetta, koska muuten ei voi tietää edistyvänsä. Tutkimuksessa kävi ilmi, että kuitenkin vain kolmannes tutkimukseen osallistuneista kertoi käyneensä kehityskeskustelun esimiehensä kanssa perehdyttämisen aikana.

Flinkmanin (2014,4) tutkimuksen mukaan 26 % nuorista sairaanhoitajista pohti ammatista lähtemistä. Ammatinvaihtoaikomukset eivät johtuneet yksittäisistä tekijöistä vaan ne olivat monen eri tekijän summa. Ammatinvaihtosuunnitelmiin vaikuttavia asioita olivat muun muassa huonot hoitokäytännöt ja riittämätön tuki. Yhteenvetona tutkimuksessa esitettiin parannusehdotuksia, kuten esimerkiksi riittävä henkilökuntamäärä, tasapainoinen työmäärä ja toimenpiteet, joilla vähennetään työhön liittyvää stressiä ja mahdollisuutta työn kehittämiseen. Hyvällä perehdytyksellä saadaan näihin asioihin vaikutettua ja estettyä uusien tulevien asiantuntijoiden kato muille aloille.

Kaarlelan (2013, 3) tutkimuksen mukaan on käytettävä riittävästi resursseja uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytykseen. Sairaanhoitajan toimenkuva on selkeytettävä ja ammattiosaaminen on saatava käyttöön parhaalla tavalla. Miettisen ym. (2006,2-5) mukaan perehdytys hoitotyössä voidaan jakaa kolmeen kategoriaan: perehdytys työhön, työyhteisöön ja organisaatioon. Perehdytyksessä tulisi opastaa työhön liittyvät perustoiminnat, tietokoneohjelmat ja niiden käyttö sekä potilastyöhön liittyvä kirjallinen ohjeistus. Työyhteisön perehdyttämiskategoriaan sisällytettiin yksikön periaatteet, työyhteisön jäsenet ja yhteistyökumppanit. Samalla pitää esitellä myös yksikön toimintasuunnitelmat ja toimintaperiaatteet. Hoitohenkilöstön vastuualueiden ja hoitajien velvollisuuksien koettiin tärkeäksi selvittää. Yksikön hoitotyöhön liittyvät käytännöt ja muut menettelyohjeet tulisi ottaa huomioon. Sairaanhoitajat painottivat perehdyttäjän

olevan kokenut, omaavan hyvät tiedot ja omaavan myönteisen asenteen omaa ammattiaan kohtaan. Perehdyttäjällä olisi hyvä olla tiedon jakamisen ja auttamisen halu, jotta osapuolet tuntevat kehittyvänsä ja kokevat antoisaksi opetus suhteen. (Miettinen ym. 2006,2-5)

Vain resurssien oikeanlaisella ohjauksella perehdytyksen käyttöön, edistetään vanhushoitoalalla työskentelyn vetovoimaisuutta tulevaisuudessa, kun sijaisista on pulaa. Samalla hyvällä perehdytyksellä helpotetaan olemassa olevan henkilökunnan työskentelyä, kun vaihtuvuus on vähäisempää (Surakka 2009, 5-7).



## 4 PEREHDYTYSKANSION TUOTTAMINEN

### 4.1 Kehittämisympäristö

Hoivakoti on 29 asukkaan koti, joka tarjoaa ikääntyneille ihmisille kodikkaassa ympäristössä ympärivuorokautista tehostettua hoivapalvelua. Hoivakoti kuuluu erään yksityisen sosiaali- ja terveystalouden tarjoavan konsernin yksikköön. Hoivakodin palvelut koostuvat asumispalvelusta, hoidosta ja ateriapalvelusta. Hoivakodin palvelun ja hoidon tavoite on tukea ja edistää asukkaan hyvinvointia, turvallisuutta ja hyvää elämänlaatua. Hoivakodin toiminnan lähtökohtana ovat yrityksen arvot, jotka ovat vastuullisuus, asiantuntijuus ja ainutlaatuisuus. (Hoivakoti Intranet 2014.) Yksityisenä palveluntuottajana hoivakodilla on velvollisuus huolehtia laadukkaasta palvelusta. Hoivakodissa laatua tuodaan jokaisen asukkaan arkeen. Hoivakodissa asukkaan elämäntapaa arvostetaan ja tuetaan huomioimalla yksilöllisesti asukkaan toiveet ja tarpeet. Virikkeellisyys on osa päivittäistä hoivatyötä. Asukkaille järjestetään kuntouttavaa ja virkistävää toimintaa omien voimavarojen mukaan ja jokaisessa hetkessä mukana eläen.

Hoivakodissa ei ollut suunnitelmallista perehdyttämisen toteuttamistapaa vaan ensimmäisen työvuoronsa uusi työntekijä tekee työparina hänet vastaanottaneen henkilön kanssa. Perehtyminen on tapahtunut työn tekemisen yhteydessä ja perehdyttäjä on kertonut oman työn ohella työtehtävistä ja toimintatavoista yrityksessä. Jokaisella työntekijällä on vastuu perehdyttämisestä, jolloin perehdyttäjä ei aina ole sama henkilö eikä näin ollen perehdyttämisen laatu ole pelkästään yhden työntekijän vastuulla. Perehdyttämisen merkitys tiedostetaan hoivakodissa ja sen myötä hoivakodin perehdyttämisprosessin kehittäminen on käynnistynyt keväällä 2014, jolloin luotiin yrityksen olemassa olevasta perehdytysohjelmasta hoivakotiin sopiva perehdyttämiskaavake. Tätä perehdyttämiskaavaketta käytetään jatkossa perehdyttämisen apuvälineeksi tuotetun perehdytyskansion kanssa. Yrityksen perehdytysmateriaali on hajanaisesti ja vaikeasti saatavilla intranet-sivuilla. Tämän kehittämistyön tuotoksena hoivakoti saa käyttöönsä perehdytyskansion, joka on helposti kaikkien saatavilla.

Opinnäytetyön toimeksiantajan toimintaperiaatteena on vastata tulevaisuuden haasteisiin ammatillisesti ja laadullisesti. Tätä haastetta helpottaa työhönsä tyytyväinen ja sitoutunut henkilöstö (Hoivakoti intranet 2014).

#### 4.2 Perehdytyskansion suunnittelu

Opinnäytetyön tekeminen käynnistyi alkuvuodesta 2014, jolloin sovittiin opinnäytetyön tekemisestä hoivakodin palvelupäällikön kanssa. Kehittämistyö alkoi perehtymisellä kehitettävään asiaan. Tiedonhakuja ohjasivat kysymykset millaista on hyvä perehdyttäminen ja millainen on toimiva perehdytyskansio. Kevään aikana keräsimme materiaalia, luimme kirjallisuutta ja perehdyimme valmiisiin perehdytyskansioihin. Tietoa haettiin erilaisista tietokannoista kuten mm. Medic, Arto, Volter ja Cinahl, lisäksi tietoa haettiin muun muassa Turun lääketieteen kirjastosta. Turun ammattikorkeakoulun informaattikko neuvoi kirjallisuushaussa ja ohjeisti hakujen tekemisessä. Haut rajattiin vuosille 2005- 2014, jotta aineistosta seuloutuisi tuorein tutkimustieto. Hakusanoina käytettiin ”perehdytys”, ”hoitotyön perehdyttäminen”, ”vanhusten hoiva”, ”nurse and orientation”. Toiminnallinen opinnäytetyö pohjautuu tehtyyn kirjallisuuskatsaukseen, tutkimuksiin ja sen lisäksi muihin ajankohtaisiin materiaaleihin.

Huhtikuussa tapasimme palvelupäällikön kanssa ja sovimme työskentelyn aloituksesta, toimintatavasta, aikatauluista sekä perehdytyskansion alustavasta sisällöllisestä rakenteesta. Perehdytyskansio tulee olemaan toimeksiantajalle hyödyllinen ja tärkeä, koska kehittämistyö perehdyttämisestä oli käynnistymässä yrityksessä. Toiveena oli, että kansion on tiivis tietopaketti, sisältö on selkeä, helppolukuinen, luotettava ja siinä on sopiva määrä tietoa. Tämän jälkeen esittelimme hoitohenkilökunnalle ideaamme ja toivoimme heidän mieltävän kansion sisältöä valmiiksi seuraavaa tapaamiskertaa varten.

### 4.3 Perehdytyskansion toteutus

Toimeksiantaja hyväksyi suunnitelman toukokuussa ja pääsimme työstämään kansiota. Henkilökunnalle järjestetyn ensimmäisen tapaamisen toiminnallisena menetelmänä oli tarkoitus käyttää Learning Cafe- menetelmää, johon perehdyimme keväällä jo suunnitelman tekemisen yhteydessä. Henkilökunnan resurssipulan vuoksi jouduimme muuttamaan työskentelyn työryhmätyöskentelyksi. Työryhmä tarkoittaa tässä neljän henkilön ryhmää, joka tuolloin oli työvuorossa ja pystyi osallistumaan työn häiriintymättä palaveriin.

Työryhmässä pohdittiin yrityksen yleisiä arvoja kuten vastuullisuus, asiantuntijuus ja ainutlaatuisuus. Jokaiselle osallistujalle jaettiin arvojen selkiyttämiseen liittyvä aihe ja tarvittaessa ohjattiin keskustelua apukysymyksillä. Aiheet kiersivät pöydässä jokaiselle osallistujalle vuorollaan. Yrityksen arvojen tarkentaminen oli tärkeä vaihe, jotta saisimme kansioon luotua yksilöllisyyttä ja hoivakodin omia toimintatapoja. Vastuullisuuden arvon sisältönä nousi esille oman työn arvostus, asukkaiden ainutlaatuinen kohtaaminen ja asioiden hoitaminen viipymättä. Asiantuntijuutta on oman työn kehittäminen, ammattitaitoinen työyhteisö, ja oman osaamisen jakaminen. Ainutlaatuisuutta on asukkaan yksilöllisyyden huomioiminen, hetkessä mukana eläminen ja virikkeellinen arki.

Kevään ja kesän aikana keräsimme kansion aineistoa olemassa olevista hoivakodin perehdytysmateriaaleista ja sähköpostilla palvelupäälliköltä. Halusimme tehdä nykyaikaisen, selkeän ja hoivakodin näköisen perehdytyskansion. Käytimme kansion tekemisessä Microsoft Word- ohjelmaa ja fontiksi valitsimme selkeän ja helposti luettavan Arial- kirjasintyyppin. Kansion kuvan otimme itse hoivakodin pihalta sekä kansion taustakuvaksi valikoitiin yrityksen omilta internet-sivuilta hoivakodin arvoa meidän mielestämme hyvin kuvaavan kuvan. Palvelupäällikkö hyväksyi internet kuvan käyttämisen kansiossa. Kansion värimaailma on pirteä ja luokseen kutsuva.

Keskeneräinen kansio toimitettiin hoivakotiin saatekirjeineen paperille tulostettuna sekä aiemmin työskentelyyn osallistuneille neljälle työryhmän jäsenelle sähköpostilla kommentoitavaksi kaksi kertaa kesä-elokuun aikana. Tarkoituks-

na oli saada palautetta ja korjausehdotuksia sen hetkisestä tuotoksesta. Palvelupäällikkö antoi positiivista palautetta kansion sisällöstä, ulkonäöstä ja sen tarpeellisuudesta yrityksessä, mutta muita palautteita ei saatu.

Perehdytyskansion oli tarkoitus olla valmiina viimeistään elokuun lopussa ja syyskuussa esiteltynä hoivakodin henkilökunnalle. Erinäisten viivästymisten vuoksi sovimme osastotunnin ja kansion esittelyn lokakuun alkuun. Osastotunnille valitsimme havainnollistamismenetelmäksi Powerpoint-esityksen. Powerpoint-esitystä emme voineet kuitenkaan toteuttaa yrityksen tietoturvallisuuden tähden, joten osastotunti toteutettiin kertomalla perehdyttämisestä, lain velvoitteista ja hyvän perehdyttäminen merkityksestä ja osastotunnin lopuksi esitimme perehdytyskansion.

Perehdytyskansio on jäsennelty 12 asiakokonaisuuteen, joita toivottiin perehdytyskansion sisältävän. Perehdytyskansioon lisättiin myös runsaasti ohjeita ja linkkejä, mistä yrityksen tarkemmat työ- ja toimintaohjeet löytyvät.

Perehdytyskansion asiakokonaisuudet:

**Hoivakodin esittely, toiminta-ajatus, palvelut ja hoivakodin tilat** osiossa kerrotaan hoivakodin historiasta. Toiminta-ajatus on tarjota ikääntyneille hoivapalvelua kodinomaisessa ympäristössä ja palvelua, jotka koostuvat hoidosta, ateriapalvelusta ja asumisesta. Hoivapalvelu sisältää perusturvan, hoivan, ohjauksen ja auttamisen sekä osallistumismahdollisuuden virikkeelliseen ja aktiiviseen elämään.

**Henkilöstö** osiossa tarkensimme yksikönjohtajan, palvelupäällikön, vastaavan sairaanhoitajan, lähihoitajan ja hoitoapulaisen työtehtävät.

**Hoivakodin arvot ja toimintatavat** osiosta ilmenee henkilökuntaa ohjaavat arvot, päivän aikataulu, viriketoiminnan merkitys ja toteutus, virikevastaavan tehtävät ja omahoitajan toimenkuva.

**Vaitiolovelvollisuus ja salassapito lainkohdat ja tietosuoja-asia** osio sisältää kaikki hoitajia sitovat ja lain määrittämät velvollisuudet.

**Turvallisuus**, ensiapu, Haipro, asiakaskutsu ja pelastussuunnitelma osio selvittää turvallisuuteen liittyvät asiat ja toimintaohjeet.

**Tietojärjestelmä** osio sisältää Nappula asiakastietojärjestelmän ja intranet ohjeistuksen, salasanojen ja ongelmatilanteiden hoidossa.

**Työsuhdeasiat** osio sisältää kaikki työsuhteeseen liittyvät asiat kuten työsopimus, koeaika, työajat ja -vuorot, ruokailu, poissaolot, palkka-asiat, työterveyshuolto ja työtapaturma.

**Pyykkihuolto** asukas- ja henkilökunnan pyykki osio sisältää toimintaohjeet pyykkihuollon toteutuksessa.

**Hygienia** osiossa on ohjeistus hygieniaan liittyvissä asioissa sekä hygieniayhteishenkilön tiedot.

**Huoltotyö ja siisteys** osio sisältää siivoukseen, huoltoyhtiöön ja jätehuoltoasioihin liittyvät asiat.

**Avaimet** osiossa on ohjeistus avainten luovutukseen ja käyttöön liittyvistä asioista.

**Paikoitusalue** osio sisältää ohjeistuksen henkilökunnan pysäköintipaikasta ja auton pysäköinnistä rakennuksen lähellä.

Osastotunnin lopuksi keskustelua herättivät erilaiset perehdytysmenetelmät ja henkilökunnan kokemukset perehdyttämisen toimivuudesta ja toimimattomuudesta. Osastotunnin jälkeen valmis kansio jäi hoivakodin käyttöön sekä kirjallisena kansion muodossa että sähköpostilla välitettynä palvelupäällikölle. Sähköisen version asentaminen hoivakodin tietokoneille jää it- vastaavan tai palvelupäällikön vastuulle. Jatkossa he vastaavat hoivakodin perehdytyskansion tietojen päivittämisestä.

#### 4.4 Perehdytyskansion arviointi

Opinnäytetyön tuotoksen arvioinnissa käytimme lomaketta, jossa oli neljä avointa kysymystä arviointiasteikolla tyydyttävä, hyvä ja kiitettävä. Vastajilla oli myös mahdollisuus perustella vastauksensa. Palaute kerättiin koko henkilöstöltä ja määräaikaan mennessä lomakkeen oli täyttänyt viisi työntekijää. Kysymyksenä olivat 1. kansion käyttäminen apuvälineenä perehdyttämisprosessissa, 2. tekijöiden aktiivisuus, 3. yhteistyön sujuminen ja 4. ulkoasu ja tekstisisältö.

Palautteet:

Hoivakodin henkilöstöltä kysyttiin kansion hyödynnettävyyttä apuvälineenä perehdyttämisprosessissa. Kaikki viisi vastaajaa olivat sitä mieltä, että kansio on hyvä apuväline perehdyttämisessä.

”Hyvä, että on kansio, josta kaikki saavat saman tiedon, niin uudet kuin vakituiset, sijaiset, opiskelijat sekä vanhatkin työntekijät.”

Opinnäytetyön tekijöiden aktiivisuus perehdytyskansion tuottamisessa koettiin hyvänä. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että tekijöiden aktiivisuus oli hyvä.

”Vaikea arvioida miten paljon työtä kansion tekeminen on vaatinut aikaa, koska ei ole kyseistä tapahtumaa seurannut läheltä.”

Palautteessa kysyttiin myös yhteistyön sujumista. Yksi vastaaja arvioi yhteistyön sujuneen kiitettävästi ja neljä hyvin.

”Työpari on hyvin ottanut vastaan muutosehdotuksia projektin aikana, sekä kysynyt hoitajilta vinkkejä.”

Kansion ulkoasusta ja tekstisisällöstä annetussa palautteessa oli eniten vaihtelua. Yksi työntekijä antoi kiitettävän palautteen, kolme hyvän ja yksi tyydyttävän palautteen.

”Teksti selkeää luettavaa ja asiat esitetty lyhyesti.”

Palautelomakkeen lopussa vastaajilla oli mahdollisuus kirjoittaa vapaamuotoisesti muita mainittavia asioita esimerkiksi perehdytyskansion työstämisen aika-  
tauluista tai omasta osallistumismahdollisuudesta perehdytyskansion tuottami-  
sessa.

”Sisällysluettelo on hyvä ja helpottaa kansion käyttöä. Hienoa, että käytti-  
te hoitajia ”hyväksi” materiaalin keräämisessä, koska heiltä saa juuri ne  
käytännössä tapahtuvat asiat selville”.

”Kansion ulkoasu voisi olla mukaansa tempaava, siis hoivakodista mm.  
kuvia.”

Hoivakodissa on keväällä 2014 aloitettu perehdyttämisen kehittäminen. Pereh-  
dytyskansion tuottamisen aikana hoivakodissa ei ole ollut tarvetta perehdyttää  
uusia työntekijöitä, joten jatkossa jää nähtäväksi, miten perehdytyskansio auttaa  
perehtyjää ja henkilökuntaa perehdytysprosessissa.

## 5 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Eettisesti hyväksyttävää toimintaa ohjaavat terveydenhuollon periaatteet kuten luotettavuus, arvostus ja periaatteet. Eettisessä hyvässä kehittämistyössä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Hyvä tieteellinen käytäntö noudattaa tarkkaavaisuutta, rehellisyyttä, huolellisuutta eli plagiointi, havaintojen vääristely, tuloksien sepittäminen tai toisen henkilön tutkimuksien käyttö omilla nimillä on kielletty (Hirsjärvi ym. 2003, 27, Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 365.) Tähän opinnäytetyöhön on sovellettu hyvän tieteellisen käytännön perusteita joiden tulee olla eettisesti kestäviä ja tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia.. Opinnäytetyön tekemisen aikana tutustuttiin tieteellisiin artikkeleihin ja hyödynnettiin niitä opinnäytetyössä huomioimalla ja kunnioittamalla tutkijoiden töitä.

Luotettavuutta voidaan mitata reliabiliteetti ja validiteetti käsittein. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimustulosten pysyvyyttä ja validiteetti tarkoittaa oikeiden asioiden tutkimista. (Kananen 2012, 161). Tässä opinnäytetyössä luotettavuus tarkoittaa johdonmukaisuutta sekä lähteiden ja tekstin paikkaansa pitävyyttä. Opinnäytetyö on raportoitu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti rehellisesti, tarkkaavaisesti ja huolellisesti. Opinnäytetyössä käytettiin tieteellisesti luotettavia ja hyviä tiedonhankintamenetelmiä ja tietokantoja. Aineisto on valittu huolellisesti käyttämällä vain vuosien 2003- 2014 julkaistuja teoksia ja tutkimuksia. Perehdytyskansion tuottamiseen hoivakodista saatu lähdemateriaali on toimeksiantajasopimuksen mukaisesti hävitetty asianmukaisesti. Tutkimuksellista tietoa hoitotieteen alalla on tehty ja ne tutkimukset, jotka valikoimme työhön, ovat hyviä ja korostavat hoitotyön perehdyttämistä hoitajan näkökulman huomioiden. Lähteiden käyttö on ollut asianmukaista. Kirjallista tietoa käytettiin teorian ja osastotunnin pitämiseen.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tavoitteiden saavuttaminen on tärkeää ja se tuo työlle luotettavuutta (Kananen 2012, 192). Joskus on niin, ettei toiminnallinen opinnäytetyö onnistu, eikä kaikkia tavoitteita prosessin aikana saavuteta.



Opinnäytetyössä on noudatettu toimeksiantajan ja hoivakodin linjauksia salassapitoon ja tunnistamattomuuteen liittyen. Opinnäytetyön toimeksiantajan linjaus on, ettei yrityksen nimeä käytetä julkisissa opinnäytetöissä. Toimeksiantosopimus tehtiin yrityksen omaan sopimus pohjaan. Sopimukseen kirjattiin kaikkien osapuolten oikeudet, periaatteet, vastuut ja velvollisuudet sekä yrityksen luottamuksellisten aineistojen käytöstä. Perehdytyskansio toteutettiin yhteistyössä hoivakodin henkilökunnan kanssa. Perehdytyskansion työstämisen aikana työntekijöitä on kuunneltu ja heidän mielipiteet huomioitu. Perehdytyskansioista tuli laadukas kokonaisuus, sillä hoivakodin omat arvot, tarkoitus ja ominaisuus palveluntuottajana on otettu huomioon koko opinnäytetyön projektin aikana.

Opinnäytetyö on tärkeä, sillä perehdyttämisen toteutuminen tutkimusten mukaan toteutuu huonosti ja suurimpia haasteita on kiire eli aikaa uuden työntekijän vastaanottamiselle ei ole. Opinnäytetyö nostaa esille perehdyttämisen tärkeyden ja antaa keinoja hyvään perehdyttämiseen. Yrityksen arvojen tulisi näkyä perehdytyksessä että työntekijän arjessa. Hyvä olisi pohtia mitä ne tarkoittavat, kuinka arvot näkyvät työssä ja miten arvot vaikuttavat työssä. Perehdyttämällä tulisi saada arvot näkyväksi osaksi työtä ja yrityksen käytänteitä. Hyvin hoidetut henkilöstöasiat ovat vahva kilpailutekijä yrityksille ja se näkyy suoraan yrityksen tuloksessa. Tyytyväinen henkilöstö saa aikaan enemmän. Osaavan ja motivoituneen henkilöstön avulla voidaan parantaa hoivatyön laatua.

Joanna Briggs Instituutin tutkimuksen ja muiden opinnäytetyössä käytettyjen tutkimusten perusteella voidaan tehdä johtopäätös, että ammatillisen hoivatyön toimintaympäristön kehittämisellä ja henkilökunnan vaikutusmahdollisuudella asioihin. Sillä on myönteinen vaikutus rekrytointiin, hoitaja- että potilastuloksiin, sitoutumiseen yritykseen, poissaoloihin sekä vaihtuvuuteen (Briggs 2010, 1-4).

## 6 POHDINTA

Opinnäytetyön aihe nousi esille työelämän tarpeesta tulleisiin kysymyksiin perehdyttämisestä sekä hoivakodin tarve saada apuväline perehdyttämisen tueksi. Opinnäytetyön kirjallisuuskatsaus perustuu perehdyttämiseen liittyviin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Tiedon haussa hyödynnettiin Turun ammattikorkeakoulun informaattikkoa, jonka opastuksella hakuohjelmien ja tiedon hakua pystyttiin laajentamaan. Tiedon haussa haasteellisinta on ollut vieraskielisten materiaalien hankkiminen ja hyödyntäminen. Aiheeseen perehtyminen herätti opinnäytetyötä ohjaavat kysymykset: Millaista on hyvä perehdyttäminen ja millainen on toimiva perehdytyskansio? Näistä syntyivät opinnäytetyötä ohjaavat kysymykset ja kuvaavat opinnäytetyön sisältöä. Perehdytyskansion tuottaminen yhdessä hoivakodin henkilökunnan kanssa tuntui luontevimmalta tavalta toteuttaa kansio. Opinnäytetyön suunnitelman tekeminen auttoi hahmottamaan koko prosessin kokonaisuuden. Hyvä on myös muistaa, ettei kaikkea suunniteltuja tavoitteita välttämättä saavuteta tai onnistuta saavuttamaan, kuten Vilkka & Airaksinen (2003, 159) toteaa.

Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, johon liittyy kirjallinen tuotos ja sen pohjalta tuotettu perehdytyskansio. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa hoivakodille perehdytyskansio perehdyttämisen tueksi ja aihe nousi työelämän tarpeesta. Hoivakodissa ei ollut asianmukaista kansiota tuotettuna vaan tieto oli hajanaisesti ja vaikeasti saatavilla hoivakodin intranet sivuilla. On hyvä, että yksiin kansiin on koottu työn kannalta oleellisia asioita, joita voi nopeasti hyödyntää työn lomassa. Perehdytyskansion tuottaminen tehtiin yhteistyössä hoivakodin henkilökunnan kanssa. Yhteistyön hoivakodin henkilökunnan kanssa olisimme halunneet olevan enemmän vuorovaikutuksellista ja osallistuvampaa. Aikataulujen ja yhteistyön toimimisen sujumiseen vaikuttivat moninaiset eri syyt, kuten kiire ja henkilöstön puute. Työelämässä sairaanhoitajilta vaaditaan kykyä toimia muutoksissa. Opinnäytetyö opetti meille miten tilanteet voivat muuttua ja niihin on sopeuduttava. Pohdimme olisiko työn toteuttamiselle ollut vaihtoehtoisia työskentelytapaa, kuten esimerkiksi toimeksiantajan mahdollisuutta sitouttaa

yksi työntekijä yhteyshenkilöksi koko projektin ajaksi. Toimeksiantajan edustajana toiminut palvelupäällikkö oli koko prosessin ajan tyytyväinen tekemästämme työstä ja koki asian tärkeäksi. Melko yksipuolisesta yhteistyöstä huolimatta työskentelimme suunnitelmallisesti ja vastuullisesti ja saimme työstettyä varsin toimivan ja hoivakodin tarpeet täyttävän perehdytyskansion. Ulkoasusta tuli varsin selkeä ja kuvat ovat asianmukaiset. Valitsimme taustakuvaksi kuvan, joka ilmentää hoivakodin perimmäistä työtä eli vanhuksen kanssa yhdessäoloa arjessa. Kuva löytyi konsernin omalta sivutoimipisteen sivuilta ja toimeksiantaja hyväksyi kuvan käyttämisen kansiossa. Muokkasimme kuvan väriä ja teimme siitä vesileimatyyppisen taustakuvan perehdytyskansiolle.

Opinnäytetyössä olemme selvittäneet, mitä on hyvä perehdyttäminen. Jotta voidaan antaa hyvää ja laadukasta hoitoa tarvitaan myös laadukasta perehdyttämistä. Työyhteisössä tulisi olla tiedossa, mitä on perehdyttäminen ja hoivatyön laatu yksikössä. Perehdyttäminen alkaa heti uuden työntekijän tullessa työyksikköön ja jatkuu niin pitkään kuin työntekijä kokee hallitsevansa työnsä vaativat taidot riittävän hyvin.

Voimme suositella kaikkiin työpaikkoihin perehdytyskansiota, koska se selkiyttää toimintatapoja työpaikassa ja antaa tärkeää tietoa uusille työntekijöille, työhön palaajille, sijaisille ja opiskelijoille. Toimiva ratkaisu perehdyttämisen kehittämiseksi voisi olla perehdytyksen vastuuhenkilön nimeäminen. Hoivakotiin ehdotimme nimettyä henkilöä, joka huolehtisi kansion päivityksestä jatkossa, jolloin saatavilla olisi ajantasaista tietoa sijaisille ja uusille työntekijöille. Kansion käyttö tulisi olemaan luontevaa ja nopeaa, kun sitä pidetään esillä kansliassa ja se on saatavilla tietokoneen työpöydällä.

Ohjaavalta opettajalta saatu tuki ja opinnäytetyön ohjaus on auttanut työn sisällön jäsentelyssä ja antanut motivaatiota työn tekemiseen. Työn tekeminen on ollut mielekästä ja matkan varrella on oppinut paljon. Nyt tiedämme, mitä laki sanoo perehdyttämisestä ja mitkä velvollisuudet ovat työntekijällä ja mitkä taas työnantajalla. Näkökulma perehdyttämisen tärkeydestä on kasvanut tämän projektin aikana. Perehdyttäminen on laaja kokonaisuus josta käsitelimme vain

osan. Toimeksiantajan toive oli saada yleisellä tasolla oleva perehdytyskansio jota henkilökunta voi käyttää perehdyttämisen tukena.

Tämän opinnäytetyön kokemusten perusteella hoivakodin tulevaisuuden haasteena on edelleen perehdytysprosessin kehittäminen, sen vaikutusten arviointi muun muassa työhyvinvoinnin kannalta sekä henkilökunnan sitouttamiseen yritykseen. Opinnäytetyön tuotoksen lopullista vaikuttavuutta ei tämän opinnäytetyön aikana pystytä arvioimaan. Hoivakodin henkilökunnan vastuulle jää jo alkaneen perehdyttämisen kehittäminen ja toteutus tulee todennäköisesti eteneämään ja tuoden parannusta hoivakodin tapaan perehdyttää uusi työntekijä. Uskomme, että opinnäytetyönä tuotetusta perehdytyskansioista on hyötyä yksittäisen hoitajan tapaan kiinnittää huomiota perehdyttämiseen ja siihen liittyviin seikkoihin. Perehdytys on joka alalla ja työtehtävässä tärkeä. Perehdytys on koko työyhteisön yhteinen asia, vaikka vastuu onkin esimiehellä ja työnantajalla. Perehdyttämistä ei tulisi kohdentaa vain uudelle työntekijälle, vaan kaikille työyhteisön jäsenille. Sosiaali- ja terveysala on yleisestikin jatkuvassa muutoksessa ja yksityisten hoivapalveluyritysten kysyntä kasvaa. Tämä vaikuttaa jokaiseen yksikköön ja sen toimintaan. Perustehtävien monimuotoisuus ja niiden jatkuva uudelleen muotoutuminen tuovat haasteita tulevaisuudessa palvelutason muutoksiin. Tämä tuo jatkossa haasteita perehdytyskansion kehittämiseen ajanmukaiseksi ja käyttöön soveltuvaksi.

Hyvällä ja laadukkaalla perehdyttämällä turvataan henkilöstön pysyvyys, myönteinen asenne, yrityksen toiminnan laatu ja työturvallisuus. Tulevaisuudessa hoitajille on töitä ja henkilökunnan vaihtuvuus työpaikoilla lisääntyy. Hyvän perehdyttämisen avulla uudelle työntekijälle luodaan myönteinen asenne ja ensivaikutelma työyksiköstä työyhteisöstä ja yrityksestä. Tällä turvataan henkilökunnan pysyvyys ja sitoutuminen yritykseen. Hyvä perehdyttäminen auttaa hoitajaa hoitamaan työtehtävänsä mahdollisimman hyvin ja antaa hyvän perustan jatkuvalla osaamisen kehittämiselle.

## LÄHTEET

- Briggs, J. 2010. Evidence on determining the impact of Magnet designation on nursing and patient outcomes. Evidence-based information sheets for health professionals. Viitattu 12.12.2014. [http://ovidsp.ovid.com.ezproxy.turkuamk.fi/sp-3.13.1a/ovidweb.cgi?&S=ACGPPDACHEHFEHJKFNKLEOFBLHMAA00&Link+Set=S.sh.40%7c1%7csl\\_190](http://ovidsp.ovid.com.ezproxy.turkuamk.fi/sp-3.13.1a/ovidweb.cgi?&S=ACGPPDACHEHFEHJKFNKLEOFBLHMAA00&Link+Set=S.sh.40%7c1%7csl_190)
- Flinkman, M. 2014. Young registered nurse`s intent to leave the profession in Finland. Väitöskirja. Turun yliopisto. Vitattu 15.5.2014. <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/95711/AnnalesD1107Flinkman.pdf?sequence=2>
- Geier, S. 2011. Perehdytyskansiosta jatkuvaan perehdyttämiseen. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 15.10.2014 <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/27122/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-2011060710959.pdf?sequence=1>
- Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus.
- Hoivakoti. Ikääntyneiden palvelut. (hoivakodin intranetissä) Päivitetty 2014. Viitattu 21.3.2014 Saataavissa: Intranet yrityksen sisäisessä käytössä, vaatii salasanan.
- Junnila, R. Koskinen, S. Stolt, M. & Salminen, L. 2011. Näyttöön perustuva opettaminen ja ohjaaminen. Turun Yliopisto. Hoitotieteen julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja
- Kaarlela, K-M. 2013. Sairaanhoidajien työtyytyväisyys vanhustyössä. Pro-gradu. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 9.5.2014. [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20130261/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20130261.pdf..](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130261/urn_nbn_fi_uef-20130261.pdf..)
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Tampere: Juvenes.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes.
- Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Pro-gradu. Tampereen yliopisto. Viitattu 17.10.2014. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf?sequence=1>
- Laki yhteistoiminnasta yrityksessä 30.3.2007/334.
- Leino - Kilpi, H.; Välimäki, M. 2014. Etiikka hoitotyössä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Miettinen M.; Kaunonen M. & Tarkka, M-T. 2006, Laadukas perehdyttäminen, Osa I. Viitattu 8.9.2014. <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.utu.fi:2048/se/h/0359-6680/25/2/laadukas.pdf>
- Miettinen, M.; Kaunonen, M.; Peltokoski, J & Tarkka M-T. 2009. Laadukas perehdyttäminen, Osa II. Viitattu 8.9.2014. <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.utu.fi:2048/se/h/0359-6680/28/2/laadukas.pdf>
- Pitkänen, N. 2010. Perehdyttäminen viestintäilmiönä. Pro-gradu. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 14.10. 2014. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/40076/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201210242772.pdf?sequence=1>
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Tampere. Viitattu 21.3.2014. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2009:18. Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön. Viitattu 7.11.2014. [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-10623.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-10623.pdf)

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla. Vammala: Tammi.

Tossavainen, J. 2006. Työhön perehdytys asiantuntijaorganisaatiossa. Tampereen yliopisto. Viitattu 7.9.2014.

<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/94007/gradu%2001421.pdf?sequence=1>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimat eettiset periaatteet. Viitattu 27.4 .2014. <http://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakkoarviointi-ihmistieteiss%C3%A4/periaatteet>

Työterveyslaitos. 2014. Perehdyttäminen. Viitattu 13.9.2014.

[http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ ja\\_esimiestyo/johtaminen\\_ ja\\_esimiestyo/perehdyttaminen/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ ja_esimiestyo/johtaminen_ ja_esimiestyo/perehdyttaminen/sivut/default.aspx)

Työturvallisuuskeskus. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus. Viitattu 7.9. 2014.

[http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf)

Työturvallisuuskeskus. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 1.painos. Nykypaino Oy

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

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

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Kauppakamari:Helsingin Kamari Oy.