



**LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU**  
*Lahti University of Applied Sciences*

**YKSIKÖN PEREHDYTYSKANSIO  
PERUSPALVELUKESKUS OIVAN  
TEHOSTETTUUN PALVELUASUMISEEN**

LAHDEN  
AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaali- ja terveysala  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Sairaanhoitaja AMK  
Opinnäytetyö  
Kevät 2015  
Anne Kari  
Heidi Leppänen

Lahden ammattikorkeakoulu  
Hoitotyön koulutusohjelma

KARI, ANNE & LEPPÄNEN, HEIDI: Yksikön perehdytyskansion  
toteuttaminen Peruspalvelukeskus Oivan  
tehostettuun palveluasumiseen

Sairaanhoitajan opinnäytetyö, 28 sivua, 37 liitesivua

Kevät 2015

TIIVISTELMÄ

---

Hyvä perehdytys sitouttaa työntekijää, edistää työssä viihtymistä ja työhyvinvointia. Työntekijä on perehdytyksen tärkein henkilö. Hoitoalalla hyvä perehdytys on tärkeä osa myös potilasturvallisuutta. Hyvä perehdytys edellyttää, että organisaatio sitoutuu siihen. Hyvän perehdytyksen kautta työnantaja tarjoaa työntekijälle hyvän perustan kestäväälle työsuhteelle ja vastapanoksena työntekijä antaa laadukkaan työpanoksensa.

Tehostettu palveluasuminen on sosiaalipalvelulain alaista, kuntien järjestämää asumista. Se on tarkoitettu iäkkäille henkilöille, keillä hoidon ja avun tarve on ympärivuorokautista.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa Peruspalvelukeskus Oivalle perehdytyskansion mallipohja tehostettuun palveluasumiseen. Tuotoksemme tulee olemaan osa organisaation omaa perehdytysohjelmaa.

Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksessa esitellään perehdyttämistä ja sen keskeisiä piirteitä. Toiminnallisena osuutena tuotettiin perehdytyskansion mallipohja tehostettuun palveluasumiseen ja tätä mallia käyttämällä teimme yksikkökohtaisen esimerkkityön Visapuiston palvelukeskukselle.

Asiasanat: Perehdyttäminen, ohjaaminen, tehostettu palveluasuminen, palveluasuminen

Lahti University of Applied Sciences  
Degree Programme in Nursing

KARI, ANNE & LEPPÄNEN, HEIDI: Implementing an orientation guide folder for Peruspalvelukeskus Oiva's intensified housing service units.

Bachelor's Thesis in Nursing

28 pages, 37 pages of appendices

Spring 2015

ABSTRACT

---

A good orientation commits employees and enhances satisfaction and well being at work. The employee is the most important part of an orientation. In the care sector a good orientation is also an important part of patient safety. Good orientation requires that the organization commits to it. Through good orientation the employer offers the employee a good base for a strong employment relationship. As a return the employee gives back a quality work contribution.

Intensified housing services are covered by the social services act and are organized by the municipality. It is for to elderly people who needs care and help around the clock.

The objective of this project was to provide Peruspalvelukeskus Oiva with a guidebook of orientation for service units. Our finished work will be a part of the organization's own orientation program.

This bachelor's thesis reviews orientation and its essential features of it. As a functional part we produced an orientation guide for intensified housing service. Using this guide we made a finished unit-specific example work for the Visapuisto service center unit.

Key words: orientation, guidance, intensified housing service, housing service

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	PEREHDYTYKSEN HOITOTYÖSSÄ	2
2.1	Perehdytyksen merkitys hoitotyössä	2
2.2	Perehdytysprosessi ja sen sisältö	3
2.3	Perehdytyksen hyödyt, haasteet ja kustannukset hoitoalalla	4
2.4	Perehdytyksen keskeiset henkilöt	6
2.4.1	Perehtyjä	6
2.4.2	Perehdyttävä	7
2.4.3	Opiskelijoiden perehdyttäminen	7
2.5	Perehdyttämisen seuranta ja arviointi	8
3	TEHOSTETTU PALVELUASUMINEN	10
3.1	Tehostetun palveluasumisen määritelmä	10
3.2	Tehostetun palveluasumisen historia	10
3.3	Tehostetun palveluasumisen tavoitteet	11
4	YKSIKKÖKUVAUS	12
4.1	Peruspalvelukeskus Oiva	12
4.2	Visapuiston palvelukeskus	12
4.2.1	Visapuiston palvelukeskuksen henkilökunta	13
4.2.2	Visapuiston palvelukeskuksen asukkaat	14
5	OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS	15
6	PROSESSIKUVAUS	16
6.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	16
6.2	Opinnäytetyön eteneminen	16
6.3	Opinnäytetyön toteutus, aikataulu ja kustannukset	17
6.4	Tiedonhaku	18
6.5	Perehdytyskansion sisältö	18
6.6	SWOT-analyysi opinnäytetyön tekemisestä	19
7	POHDINTA JA OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI	21
7.1	Pohdintaa prosessista ja tuotoksesta	21
7.2	Opinnäytetyön luotettavuudesta	23
7.3	Opinnäytetyön eettisyydestä	24
7.4	Kehittämisen- ja jatkotoimenpide-ehdotuksia	24

LÄHTEET

25

LIITTEET

28

# 1 JOHDANTO

Perehdyttäminen on nykyisessä alati muuttuvassa työmaailmassa sopeutumisen ja oppimisen perusta. Se saattaa tuntua pieneltä ja mitättömältäkin asialta, mutta sillä on suuret taloudelliset, tuotannolliset ja viihtyvyyteen peilaavat vaikutukset. (Lepistö 2000, 63.) Perehdytys on myös määritelty laissa, ja sitä ohjaa erityisesti työsopimuslaki (55/2001), työturvallisuuslaki (738/2002), ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007).

Perehdyttämisestä hyötyvät kaikki sen osapuolet, esimies hyötyy asettamalla mahdollisuudet työn sisäisen mallin oppimiseen, jolloin esimiehen työ helpottuu ja aikaa säästyy vastaisuudessa. Työpaikka hyötyy perehdyttämisestä, koska hyvä perehdytys vaikuttaa työn tulokseen ja laatuun sekä sillä vähennetään virheitä. Se parantaa myös työssä viihtymistä, jolloin työntekijöiden vaihtuvuus vähenee. Työntekijä itse hyötyy perehdyttämisestä, koska perehdytettynä hän saa nopeasti kokonaiskuvan työyksiköstä ja työtovereista, hän sopeutuu nopeammin työyhteisöön ja oppii työtehtävänsä, jolloin työ on alusta alkaen sujuvampaa. (Lepistö 2000, 63 - 64.)

Etenkin hoitoalalla perehdytys tapahtuu työn lomassa ilman erillistä sopimusta asiasta. Uusi, etenkin hyvin lyhyeen työsuhteeseen tuleva työntekijä saattaa jäädä kokonaan ilman perehdytystä. Tällöin organisaation kuva saattaa kärsiä, ja pahimmassa tapauksessa jopa potilasturvallisuus vaarantuu. Tämän on todettu olevan yksi ratkaiseva tekijä muun muassa uusien sairaanhoitajien töissä viihtymiseen. (Flinkman 2014, 13 - 14.)

Opinnäytetyömme tavoitteena on tehdä Peruspalvelukeskus Oivan omaan perehdytysmalliin liitteenä tehostetun palveluasumisen yksikkökohtainen perehdytyskansio. Tavoitteena on saavuttaa helposti päivitettävä sähköinen perehdytyskansion mallipohja, johon jokainen yksikkö voi muokata omia perehdytystarpeita vastaavan sisällön. Esimerkkityömme kohdistuu tehostetun palveluasumisen yksikköön Visapuistoon. Tarkoituksena on tuottaa kansio, joka olisi osana perehdytysprosessia ja jokaisessa yksikössä yhteneväinen. Kansion käyttöönotto tapahtuu kesän 2015 aikana.

## 2 PEREHDYTYKSEN HOITOTYÖSSÄ

### 2.1 Perehdytyksen merkitys hoitotyössä

Perehdytyksen tarkoituksena on tutustuttaa uusi työntekijä työympäristöön, työtehtäviinsä ja työtovereihin sekä -olosuhteisiin (Surakka 2009, 72).

Perehdytystä varten tulee varata aikaa ja työnantajan tulee panostaa perehdytykseen niin, että uudella työntekijällä on mahdollisimman hyvät lähtökohdat alkaa itsenäisesti ja vastuullisesti toteuttamaan työtehtävänsä. Hyvä perehdytys edistää työntekijän työhyvinvointia, suoriutumista ja pysyvyyttä. (Surakka 2009, 77.) Hoitohenkilökunnan hyvä ja laadukas perehdytys on välttämätöntä koska työ on vastuullista eikä virheitä saisi tulla (Välipakka 2013, 3).

Perehdytys perustuu myös lakiin. Hoitajien toimia säätelee laki ja asetus terveydenhuollon ammattihenkilöstä, ja hyvällä perehdytyksellä taataan, että terveydenhuollon ammattihenkilö pystyy toteuttamaan potilasturvallista hoitotyötä. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 559/1994 §15.) Perehdytystä ohjaa erityisesti myös työsopimuslaki, työturvallisuuslaki, ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Koska lainsäätäjällä on perehdytystä erityisen tärkeänä, velvoittaa se työnantajan sellaisen uudelle työntekijälle tai työtehtävää vaihtavalle antamaan. Lain turvaamana se voidaan vaatia. (Kupias & Peltola 2009, 20). Yhteistoimintalaki (334/2007) turvaa uusiin työtehtäviin siirtyvien työntekijöiden perehdytyksen. Laki edellyttää keskustelemista työntekijän kanssa kun työsuhteessa tapahtuu muutoksia, hankintoja tai muita järjestelyjä. (Kupias & Peltola 2009, 25.) Työsuojelulain (738/2002 §14, §16) suojaamana työntekijällä on oikeus kunnolliseen perehtymiseen, oli sitten vakituiseksi tuleva tai sijaistava työntekijä. Perehdytyksen tulee sisältää työturvallisuuteen, -ympäristöön ja -tehtäviin liittyvää ohjausta.

Tavoitteena on sitouttaa uusi työntekijä uuteen työyhteisöön. Työyhteisöön sitouttamisen perusta on työntekijän ja työnantajan psykologinen vaihtosuhde, työnantaja pystyy tyydyttämään työntekijän taloudelliset sekä psyykkiset tarpeet ja vastineeksi tästä työntekijä antaa laadukkaan työpanoksensa. Kun työntekijä on

sitoutettu ja perehdytetty hyvin, näkyy se vähentyneinä sairauspoissaoloina, vastuun ottamisena sekä työyhteisön tavoitteisiin sitoutumisena. (Lahti 2007, 10.)

## 2.2 Perehdytysprosessi ja sen sisältö

Perehdytys alkaa usein jo rekrytoinnista, koska tällöin työnantajan edustaja esittelee yritystä työtä hakevalle henkilölle ja tuo esiin asioita muunmuassa työsopimukseen ja käytännön asioihin liittyen. Työturvallisuus on tärkeä osa perehdytystä. Sillä ennaltaehkäistään vahinkoja, virheitä ja jopa onnettomuuksia sekä edesautetaan potilasturvallisuutta. (Surakka 2009, 27.) Työyhteisölle tulee kertoa tarpeeksi ajoissa uudesta työntekijästä, jotta he pystyvät valmistautumaan ja ottamaan vastaan uuden tulokkaan. Tällöin myös perehdyttämiseen valmistautuminen alkaa. Usein uudesta työntekijästä ei tiedetä etukäteen juuri mitään, jolloin perehdytys alkaa aina samasta lähtöpisteestä lähes poikkeuksetta. Perehdytysvaihe on työyhteisölle hyvä tilaisuus miettiä, kuinka uuden tulokkaan ulkopuolisuutta voidaan hyödyntää ja tätä kautta voidaan saada työhön uusia näkökulmia. (Kupias & Peltola 2009, 76 - 77.)

Perehdyttämisen sisältö ja tarkoitus on ajan myötä muuttunut. Perehdyttämiseen mielletään nykyisin sekä alku- ja yleisperehdytys että työhönopastus. (Kupias & Peltola 2009, 17,19.) Perehdyttämiseen osallistuu useita tahoja, vaikka perehtyjällä usein onkin yksi nimetty työntekijä, jonka kanssa työtehtäviä ja käytäntöjä käydään perehdytyksen aikana läpi.

Perehdyttämisen malli vaikuttaa perehdytyksen onnistumiseen. Sosiaali- ja terveysalalla yleensä perehtyminen tapahtuu vierestä seuraamalla ja perehdyttäjän ohjaamana tai neuvomana. Tätä mallia kutsutaan vierihoidtoperehdyttämiseksi. Tämän mallin haasteena on se, että perehtyjä saa näkökulman työhönsä vain perehdyttäjän kokemuksesta ja näkökulmasta. (Kupias & Peltola 2009, 36 - 37.) Laaja-alaisuutta näkemykseen tuo perehtyjän oma kokemus työstä ja aktiivinen vuorovaikutus perehdyttäjän kanssa avaa näkökulmia.

Hoitoalalla perehdytyksen kesto vaihtelee työn luonteesta ja työtehtävistä riippuen. Perehtyjä saattaa olla tehnyt samaa työtä jo aiemmin erilaisessa ympäristössä, jolloin perehtymistä tapahtuu työympäristön ja työtovereiden osalta. Saattaa myös olla, että työntekijän rooli työyhteisössä muuttuu, jolloin



perehdytystä vaaditaan uuden työtehtävän osalta. Työn vaativuudesta riippuen perehdytys kestää yleensä päivästä jopa vuoteen. Lyhyet perehdytykset eli ns. pikaperehdytykset ovat yleisiä muunmuassa vuodeosastoilla ja vanhainkodeissa, kun taas esimerkiksi leikkaussaliin töihin menevä sairaanhoitaja voi saada jopa vuoden perehdytyksen. (Surakka 2009, 65 - 67.) Lyhyessä työsuhteessa olisi hyvä olla oma perehdyttämismallinsa, koska tällöin perehdyttämiseen käytettävä aika on luonnollisesti lyhyempi, mutta sen tulisi olla yhtä laadukasta kuin pidemmänkin perehdyttämisen (Kupias & Peltola 2009, 62).

Perehdyttämisessä työturvallisuus on suuressa roolissa. Hoitotyössä työturvallisuus kattaa työvälineiden ja fyysisten olosuhteiden lisäksi myös väkivallan uhan minimoimisen. Usein väkivaltaa voidaan estää, mutta joissain hoitotilanteissa siltä ei voida välttyä. Työturvallisuuteen panostetaan nykypäivänä kovasti, koska sen avulla tehdään myös säästöjä, kun sairauslomat vähenevät. Tiedossa oleva väkivallan uhka tulee ilmoittaa ja sitä varten tulee järjestää koulutusta, jolla henkilökuntaa autetaan selviämään uhkaavista tilanteista. (Kupias & Peltola 2009, 25.)

### 2.3 Perehdytyksen hyödyt, haasteet ja kustannukset hoitoalalla

Hyvä perehdytys lisää tuottavuutta ja luottamusta sekä työntekijän sitoutumista työnantajaan, mutta nostaa myös organisaation arvoa. Hyvän perehdytyksen saaneet työntekijät ovat tyytyväisiä ja luottavaisia omaan osaamiseensa. (Kupias & Peltola 2009, 113.) Lahden (2007, 20) mukaan hyvällä perehdyttämällä on suuri rooli motivoida, auttaa oppimaan ja lisätä osaamista. Hyvällä työhön perehdyttämällä voidaan lisätä työntekijän itseluottamusta ja näin vaikuttaa osaamisen kehittymiseen.

Hyvä perehdytys tukee työhyvinvointia ja voi ehkäistä työuupumusta sekä työstä vieraantumista. Se motivoi uutta työntekijää ja auttaa saavuttamaan onnistumisia. Hyvä ja laadukas perehdytys on myös työnantajalle hyödyksi. Mitä paremmin uusi työntekijä perehdytetään, sen nopeammin hän on antamassa työpanoksensa ja vaikuttamassa tulosten saavuttamiseen. (Lahti 2007, 20.)

Perehdyttäminen vaatii aikaa, jota etenkin hoitoalalla on haastavaa ajoittain järjestää. Uudet työntekijät saattavat olla vain muutamia vuoroja töissä, jolloin lähes koko työssäoloaika menee työtehtäviin ja työympäristöön perehtymiseen. Perehtyminen vaatii työntekijältä osallistumista jokaiseen työn vaiheeseen, jotta ymmärrys omaa työtä kohtaan uudessa tehtävässä tai paikassa vahvistuu. (Juselius 2012, 17.)

Vaikka lainsäädäntö suojaa työntekijää saamaan perehdytyksen, voidaan se kuitenkin toteuttaa vain pikaperehdytyksenä. Hoitoalalla työntekijä saatetaan hälyttää töihin myös lyhyellä varoitusajalla, jolloin perehdytystä ei ehditä suunnitella. Hoitoalalla on tavallista, että työntekijät kiertävät useassa paikassa ”keikkalaisena”, jolloin he ovat töissä vain muutamia päiviä. Huono perehdytys tekee työnteosta päivästä toiseen selviytymistä ja tulee työnantajalle kalliiksi, koska työn jälkiä täytyy korjailta (Kupias & Peltola 2009, 21). Perehdytyksen tulisi olla suunniteltua ja ennalta mietittyä, jotta myös lyhyeen työsuhteeseen tuleva työntekijä voi perehtyä työympäristöön ja -tehtäviin.

Hoitoalalla työtahti on usein tiukka. Tällöin perehdytykselle ei juuri jää aikaa tai siihen ei keskitytä. Äärimmäisen tärkeää olisi pitää myös palautekeskusteluja perehdytyksen jälkeen, jolloin kummallakin osapuolella on mahdollisuus tuoda esiin asioita perehdytykseen liittyen ja työntekijän suoriutumista pohdittaisiin yhdessä. (Kupias & Peltola 2009, 22.)

Puutteellisen perehdytyksen saanutta henkilöä ei voida irtisanoa työsuhteesta puutteellisen ammattitaidon vuoksi vedoten asioihin, jotka työnantaja on tiennyt tai jotka hänen olisi tullut tietää palkattaessa työntekijää. Tämä tuo esiin sen, kuinka tärkeää hyvä perehdyttäminen on. (Kupias & Peltola 2009, 22.)

Ongelmaksi voi kertyä perehtyjän tuoman uuden tiedon ja taidon vastaanoton vaikeus jo perehdytysvaiheessa. Työsuhteen alussa työntekijän esiin tuomia ajatuksia ja osaamista ei välttämättä osata työyhteisöissä ottaa vastaan ja hyödyntää. (Kupias & Peltola 2009, 29.)

Uuden työntekijän perehdyttäminen on kallista. Jos työpaikalla on jatkuvasti työntekijöiden vaihtuvuutta, siitä voi tulla todellinen taloudellinen rasite työyksikölle. Työnantajat, jotka panostavat perehdytykseen sekä työntekijöidensä, että työympäristön kehittämiseen, voivat pidemmällä ajanjaksolla säästää

kustannuksissa (Lahti 2007, 8 - 9.) Huonossa taloudellisessa tilanteessa olevat yritykset säästävät usein perehdytyksessä. Tämä voi edelleen huonontaa yrityksen taloutta, kun työhön sitoutuminen ja siihen panostaminen ei ole tehokasta. (Kempainen 2013, 15.)

Hyvän ja laadukkaan perehdyttämisen voidaan myös ajatella olevan sijoitus, koska sillä voidaan lisätä osaamista, vähentää työssä aiheutuvia tapaturmia sekä sairauspoissaoloja. Työn laadun parantaminen ja työssä jaksamisen tukeminen ovat positiivisia seurauksia laadukkaasta perehdyttämisestä. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

## 2.4 Perehdytyksen keskeiset henkilöt

### 2.4.1 Perehtyjä

Perehtyjä on perehdyttämisprosessin päähenkilö. Tulevaan työsuhteeseen panostaminen sekä työnantajan, että työntekijän puolelta on ehdottoman tärkeää. (Kupias & Peltola 2009, 46.) Perehdytysjakson aikana työntekijä pääsee tutustumaan tulevaan työtehtäväänsä ja organisaatioon. Perehdytyksen ensisijaisena tavoitteena on oppia mahdollisimman nopeasti uusi työtehtävä ja pystyä työskentelemään itsenäisesti. Hyvällä perehdytyksellä voidaan minimoida virheitä, epäonnistumisia sekä tapaturmia. Asianmukaisella perehdytyksellä myös pystytään luomaan turvallisuuden tunnetta, joka edistää työntekijän sitoutumista organisaatioon, työyhteisöön sekä lisää työmotivaatiota. (Lahti, 2007. 6 - 7).

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin (2013) Hus-perehdytysohjelman mukaan perehtyjä kiinnittää huomiota omaan perehtymisen onnistumiseen. Hän myös arvioi lisäperehdyttämisen tarvetta, sekä osaa ottaa vastaan ja pyytää tarvittaessa palautetta. Välipakka (2013, 8) on tutkinut ulkomaalaisten sairaanhoitajien kokemuksia työhön perehdyttämisestä. Tutkimustulosten mukaan hyvällä perehdyttämällä on positiivisia vaikutuksia organisaatioon ja työtehtävään sopeutumisessa. Myös riittävän pitkä aika perehtymiseen edesauttaa sopeutumisessa. Lisäksi on muistettava, kuinka suuri merkitys itse perehtyjällä on perehdyttämisprosessissa. Työntekijä kantaa omasta perehtymisestään myös vastuuta.

### 2.4.2 Perehdyttäjä

Perehdytyksestä vastaa työyksikön esimies, joka hoitaa perehdytyksen joko itse tai määrää perehdyttäjän. Perehdyttäjän tulee olla perehdytyksestä kiinnostunut ja siihen sitoutunut henkilö, jolla on jo pidempi kokemus kyseisestä työyksiköstä ja sen toimintamallista. (Surakka, 2009, 71 - 72.) Esimiehellä on kuitenkin viimeinen vastuu perehdytyksen onnistumisesta ja järjestämisestä (Kupias & Peltola 2009, 53). Perehdyttäjällä on keskeinen rooli perehdytyksen onnistumisessa. Perehdyttäjä siirtää myös sellaista hiljaista tietoa eteenpäin, jota uuden työntekijän on mahdotonta opiskella materiaaleista tai oppaista (Surakka 2009, 79). Hoitoalalla lähes poikkeuksetta perehdytykselle nimetään yksi perehdyttämistä vastaava henkilö. Hoitoalalla, johon parhaan kosketuksen saa suoraan kentältä ilman täysin työyhteisöstä ulkopuolisen perehdyttämistä, perehdytys tapahtuu yleensä suoraan vanhalta työntekijältä uudelle. Perehdyttäminen on niin laaja-alaista, että myös koko työyhteisöllä nimetyn perehdyttäjän lisäksi vastuu siirtää tietoa ja tehdä työympäristöä tutuksi. (Kupias & Peltola 2009, 47.)

Perehdyttäjällä täytyy olla halua hyväksyä vastuullinen tehtävä ja olla roolimallina ammatilliselle käyttäytymiselle. Hänellä tulee olla hyvät kommunikaatio-, asiakaspalvelu- ja johtamistaidot sekä kliininen pätevyys. Hyvä perehdyttäjä omaa positiivisen asenteen, huolehtimisen taidon, joustavuutta, avoimuutta ja on luottamuksen rakentaja. (Lahti, 2007, 21.)

Perehdyttämisessä tulee ottaa huomioon, että perehdyttäjä saa tarpeeksi tukea tehtäväänsä. Perehdytyksen onnistuminen perehdyttäjän osalta on kiinni saamastaan esimiehen tuesta, koulutuksesta ja resursseista. Perehdyttäjä tarvitsee myös palautetta työstään. (Kupias & Peltola 2009, 57.)

### 2.4.3 Opiskelijoiden perehdyttäminen

Opiskelija tulee perehdyttää täysin samalla tavalla kuin uusi työntekijäkin, ottaen kuitenkin huomioon opiskelijan työharjoittelujakson pituus. Opiskelijan, aivan kuten työntekijänkin perehdyttämisestä määrätään työturvallisuuslaissa. (Mykrä 2007, 14.) Opiskelija perehdytetään oppimisympäristöön, toimintatapoihin ja

työyhteisöön. Opiskelijan perehdyttäminen eroaa uuden työntekijän perehdyttämisestä siten, että yleensä opiskelija on nimetyn ohjaajan kanssa harjoittelujakson ajan, jolloin perehdyttämistä tapahtuu koko ajan (Mykrä 2007, 14). Opiskelijan perehdyttäminen rajoittuu opiskelijan omien tavoitteiden mukaisten työtehtävien perehdyttämiseen, kunnes työympäristöön ja työturvallisuuteen on perehdytetty (Jääskeläinen 2009, 5). Perehdyttämisen tavoitteena on saavuttaa sellainen tilanne, jossa opiskelija voi käyttää hyväkseen omaa tietotaitoaan ja soveltaa omaa osaamistaan, jolloin työssäoppimisen tarkoitus täyttyy (Jääskeläinen 2009, 7). Lahden (2007, 20) mukaan valmistuttuaan yli puolet hoitoalan opiskelijoista hakeutuu työhön samaan työorganisaatioon jossa ovat suorittaneet harjoittelua opiskelijana.

Hyvä perehdyttäminen edesauttaa työntehtävien hallitsemista, organisaatioon ja sen toimintaan sopeutumista sekä työturvallisuutta. Ensimmäiset opiskelijana tehtävät harjoittelut työpaikalla ja niistä tulevat, sekä hyvät että huonot kokemukset jäävät yleensä opiskelijan muistiin. Kun perehdytys tehdään hyvin ja laadukkaasti voi opiskelija tai uusi työntekijä tuntea itsensä tervetulleeksi työyhteisöön. Myös tapaturmariskiä voidaan vähentää kun perehdytys turvallisiin ja terveellisiin työmenetelmiin suoritetaan kunnolla ja asiantuntevasti. Samalla työsuojelu kasvaa osaksi opiskelijan tulevaa ammattitaitoa. (Opetushallitus 2003.)

## 2.5 Perehdyttämisen seuranta ja arviointi

Perehtymisen onnistumiseen ja seurantaan on monia erilaisia keinoja. Yleisin käytössä oleva keino on päiväkirjan pitäminen, jolloin perehdytettävä kirjaa muistiin perehdytyksessä esiin tulevia asioita. Päiväkirjan tarkoituksena on tuoda esiin onnistumiset ja kehittämistarpeet. Nämä asiat käydään läpi esimiehen kanssa perehdyttämisprosessin loppupuolella. (Kupias & Peltola 2009, 165 - 166.) Voi olla, että myös perehtyjän yksi tehtävistä on kirjata ylös perehdytysuunnitelmassa esiin tulevat perehtymisen tehtävät. Kun jokin osa-alue on suoritettu, se kirjataan ja allekirjoitetaan perehdyttäjän toimesta esimerkiksi perehdytyskorttiin. Perehdyttäjän tulee tasaisin väliajoin päivittää ja täydentää yhdessä perehtyjän kanssa perehdytysuunnitelmaa.

Esimiehen tehtävänä on seurata perehdytyksen onnistumista ja loppuvaiheessa perehtymistä esimiehen tulisi käydä työntekijän kanssa niin sanotun arviointikeskustelun. Näin esimies voi kartoittaa onko perehdytys onnistunut suunnitelman mukaisesti ja voiko sitä kehittää arviointikeskustelussa saaman palautteen perusteella. (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri 2013.)

### 3 TEHOSTETTU PALVELUASUMINEN

#### 3.1 Tehostetun palveluasumisen määritelmä

Tehostettu palveluasuminen tarkoittaa ympärivuorokautista palveluasumista, jota järjestää joko julkinen tai yksityinen palveluntuottaja. Palveluasumisen järjestäminen kuuluu kuntien perustehtäviin. Tehostettu palveluasuminen on avohoitoa, ja on tarkoitettu niille henkilöille, jotka eivät pysty huolehtimaan itsestään kotiin annettavien palvelujen puitteissa, ja jotka vaativat ympärivuorokautista hoitoa, hoivaa ja huolenpitoa joko fyysisen tai psyykkisen sairauden tai vamman vuoksi. (Moisio-Varpela 2014, 16.)

Tehostetusta palveluasumisesta on myös asetus sosiaalihuoltolaissa (1301/2014) kohdassa 21§. Palveluasumista ohjaa sosiaalihuoltolaki, sosiaalihuoltoasetus ja laki sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtionosuudesta. Myös laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvueluista (980/2012) määrittää, että iäkkään henkilön palvelut on tuotettava ensisijaisesti sen hetkisen palvelutarpeen mukaan henkilön omaan kotiin tai muilla sosiaali- ja terveydenhuollon avopalveluilla, kuten palveluasumisella. Asumisen tulee olla kodinomaista, antaa mahdollisuuden yksityisyydelle ja asukas saa kaikki tarvitsemansa kuntoutus- ja terveydenhuollon palvelut.

#### 3.2 Tehostetun palveluasumisen historia

Vuonna 1984 tuli käännekohta ikääntyneiden palveluasumiseen. Sosiaalhallitus päätti, että kuntien tulisi ilmoittaa suuntaavatko ne iäkkäiden hoidon kohti palveluasumista vai painottavatko ne laitoshoitoon. Tällä siirrettiin yhä enemmän sairaan- ja terveydenhuollon piiristä vanhusten hoitoa kohti sosiaalihoitoa ja omaisia, vaikka vanhusten asuntopalvelut siirrettiin jo 60-luvulla sosiaalihoollon alaisuuteen. (Helsingin kaupungin sosiaalivirasto 2004, 5.)

Sosiaalhallitus antoi selkeän ohjeistuksen myös siihen, miten laitoshoittoa antavien tai palveluasumista tuottavien tahojen tulisi toimia. 90-luvulla alkoi selkeä laitospaikkojen vähentyminen ja palveluasumisen lisääntyminen. Vanhusten palveluihin vaikuttavat myös kunta- ja palvelurakennemuutokset,

joiden kautta lainsäädäntö, henkilöstösaatavuus ja kuntien osto- ja kilpailutus päätökset vaikuttavat yksityisen palveluntuottajien tarjonnan lisääntymiseen. (Sinervo ym. 2010, 20.)

### 3.3 Tehostetun palveluasumisen tavoitteet

Palveluasumisessa tavoitteena on tarjota asiakkaalle turvallinen asuinympäristö ja mielekäs elämä. Asiakkaalle on tehtävä kirjallinen palvelusuunnitelma, jonka mukaan hänelle tehdään kattava palvelutarpeiden arviointi. Asuminen palveluasunnossa on yksilöllistä ja asiakaslähtöistä, asiakkaan tarpeet ja voimavarat, sekä omaiset, ystävät ja muut läheiset huomioon ottaen. Asiakkaalla on täten enemmän itsemääräämisoikeutta ja vapautta tehdä omaan elämään vaikuttavia valintoja. Henkilöstön tulee toimia kuntouttavalla työotteella ja henkilöstöä tulee olla riittävästi. Henkilöstön osaamistaan tulee jatkuvasti kehittää. Pitkäaikaisessa palveluasumisessa asumisen tulee olla kodinomaista. (Andersson, 2007, 10 - 11.)



## 4 YKSIKKÖKUVAUS

### 4.1 Peruspalvelukeskus Oiva

Peruspalvelukeskus Oiva on vuonna 2008 perustettu taseyksikkö, jonka tehtävänä on tuottaa Asikkalan, Hollolan, Hämeenkosken, Kärkölän sekä Padasjoen sosiaali- ja perusterveydenhuollon palvelut (Valonen 2015). Peruspalvelukeskus Oivan toiminta-alueella on yhdeksän tehostetun palveluasumisen yksikköä, jotka tuottavat ikääntyneille palveluasumista. Ne kuuluvat vanhus- ja vammaispalvelujen tulosalueeseen. (Peruspalvelukeskus Oiva 2014.)

Tehostetun palveluasumisen tehtävänä on tuottaa ikääntyneille kuntouttavaa hoivaa, hoitoa ja huolenpitoa ottaen huomioon heidän tarpeensa. Jatkossa Peruspalvelukeskus Oivan tavoitteena on valtakunnallisenkin linjauksen mukaan vähentää laitospaikkoja ja muuttaa niitä tehostetuksi palveluasumiseksi sekä kehittää avopalveluita ja kotihoitoa. (Peruspalvelukeskus Oiva 2015.)

Tehostettuun palveluasumiseen Peruspalvelukeskus Oivassa haetaan hakemuksella. SAS-ryhmä päättää kokouksissaan kriteerien mukaisesti asukkaat palveluasumiseen. Kriteerien mukaisesti hakijalla tulee olla kaikki mahdolliset tarpeenmukaiset kotihoidon palvelut käytössä ja niiden arvioidaan olevan riittämättömät takaamaan turvallinen kotona asuminen tai hänellä on arkeen voimakkaasti vaikuttavaa turvattomuutta kotona asuessa. Tehostettua palveluasumista voidaan järjestää omissa yksiköissä, ostopalveluna tai palvelusetelillä. (Perusturvalautakunta, 2014.)

Tehostetussa palveluasumisessa asukas maksaa asunnostaan vuokraa, he maksavat myös kuukausittaista tuloihin sidottua hoitomaksua, palvelumaksua ja ruuan. Hoitohenkilökuntaa on tehostetussa palveluasumisessa ympärivuorokauden ja hoitajamitoituksen minimi on 0,5 hoitajaa/asukas. Asukas voi ostaa ulkopuolisilta palveluntuottajilta esimerkiksi siivousta tai ulkoilutusta. (Valonen 2015.)

### 4.2 Visapuiston palvelukeskus

Visapuisto sijaitsee Padasjoella. Se on vuonna 1995 valmistunut rakennus, johon Padasjoen silloisen vanhainkodin asukkaat siirtyivät asumaan. Visapuistoon

kuuluu päärakennus, jossa on sekä osa tehostettua palveluasumista, kotisairaanhoidon ja kotihoidon toimisto että juhlasali, jossa useat eri toimijat pitävät toimintaansa ja tapahtumia. Lisäksi pihapiirissä on kuusi pienempää yksikköä, joissa neljässä toteutetaan tehostettua palveluasumista. Yksiköt olivat ennen neljän pienen kaksion taloja, mutta remonttien myötä neljä niistä on muutettu kahdeksan asunnon tehostetuksi palveluasumiseksi. Kahdesta muusta talosta Padasjoen kunta remontoi esteettömiä vuokra-asuntoja iäkkäille ihmisille, jotka eivät kuitenkaan kuulu Visapuiston henkilökunnan vastuualueeksi. (Hartman 2015.)

#### 4.2.1 Visapuiston palvelukeskuksen henkilökunta

Vakituisia hoitajia on 30, joista lähihoitajia on 19, sairaanhoitajia 2 ja kotiavustajia 3, loppuissa avoimissa toimissa on sijaisia. Sairaanhoitajat toimivat tiiminvetäjinä. Hoitajat ja asukkaat on jaettu kahteen tiimiin, joita sairaanhoitajat koordinoi ja ohjaa. Lisäksi henkilökuntaan kuuluu kaksi siistijää. Jokaisessa yksikössä on aamu- ja iltavuorossa kaksi hoitajaa. Yövuorossa on kaksi hoitajaa koko Visapuiston alueella. Työparit yksiköihin tehdään hoitaja-kotiavustaja pareiksi, jotta esimerkiksi lääkehoitoa voidaan toteuttaa asianmukaisesti. (Hartman 2015.)

Lähihoitajien ja kotiavustajien toimenkuvat eroavat suurimmaksi osaksi vain lääkkeenannon osalta. Myös haavanhoidot, katetroinnit ja muut vastaavat hoitotoimepiteet suorittaa lähihoitaja. Kotiavustajat eivät saa antaa lääkkeitä. Tulevaisuudessa todennäköisesti kotiavustajille järjestetään MiniLOP-koulutus, joka antaa rajalliset lääkkeenantoluvat. Sairaanhoitajien toimenkuvana on toimia lääkehoidon ja hoitotoimenpiteiden asiantuntijoina, konsultoivat lääkäreitä, ottavat verikokeita ja antavat ohjeita hoitoon liittyen. Sairaanhoitajat vastaavat myös tiiminsä toimivuudesta ja työn organisoinnista. (Hartman 2015.)

Henkilökunnalle on mahdollistettu myös resurssit hoitaa asukkaat kuolemaan asti, eli saattohoito on mahdollista asukkaan kotona Visapuistossa, jolloin vältytään myös turhilta asukkaiden siirroilta. Saattohoitotilanteessa henkilöstömitoitusta voi tilapäisesti muuttaa, jolloin taataan hyvä saattohoito ja hoidon parempi jatkuvuus. (Hartman 2015.)

#### 4.2.2 Visapuiston palvelukeskuksen asukkaat

Tehostetun palveluasumisen paikkoja Visapuistossa on yhteensä 42, ja ne on tarkoitettu ympärivuorokautista apua ja hoitoa tarvitseville iäkkäille henkilöille. He on valittu Visapuistoon asumaan asumispalvelujen kriteerien mukaisesti. Heistä myös suurimmalla osalla on jokin muistisairaus tai muu fyysistä tai psyykkistä toimintaa häiritsevä sairaus tai vamma. (Hartman 2015.)

## 5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS

Opinnäytetyömme tavoitteena on tuottaa toimeksiantajalle heidän itsensä laatimaan perehdytysohjelmaan lisäliitteeksi yksikkökohtainen perehdytyskansio. Materiaali sisältää perehdytyskansion sisällysluettelon ja valmiin lomakepohjan, jota kukin yksikkö voi tarpeidensa mukaan täyttää tai muokata. Yksikkökohtainen perehdytyskansio tehdään sähköisenä, jolloin sitä on helppo ja vaivaton muokata ja pitää ajan tasalla. Perehdytyskansion mallin pohjalta tuotetaan esimerkkityö Visapuiston palvelukeskukselle.

Tarkoituksena on, että toimeksiantaja hyötyy kansioistamme ja ottaa kansion käyttöön mahdollisimman monessa tehostetun palveluasumisen yksikössä osana yksikkökohtaista perehdytystä.

## 6 PROSESSIKUVAUS

### 6.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on yleensä toimeksiannettu prosessi, jonka toimeksiantajana voi olla esimerkiksi työnantajataho tai yhdistys, jonka toimintaa kehitetään opinnäytetyön avulla. Toimeksiannettu opinnäytetyö tutkimusten mukaan lisää vastuuntuntoa työn tekemiselle, sen avulla on helppo luoda suhteita ja tuoda työnantajalle esiin tekijän omaa osaamista. Riskinä työssä on, että se laajenee sovitusta aikatauluista ja tulee suurempi töiseksi, jolloin ammattikorkeakoulun asettamat opintopisterajat eivät riitä työn toteutukseen. (Vilka & Airaksinen 2003, 16 - 18.) Valitsimme opinnäytetyön malliksi toiminnallisen, koska halusimme saada konkreettisen ja työelämälähtöisen aiheen. Toiminnallinen opinnäytetyöprosessi vaatii kirjallisen työn lisäksi tuotteen, joka meillä oli toimeksiantajan puolelta tiedossa ja vastasi opinnäytetyölle kohdistettuja henkilökohtaisia tavoitteita.

Toiminnallinen opinnäytetyö rakennetaan kahdesta osasta. Ei riitä, että toteuttaa vain jonkin tuotoksen, vaan työssä tulee olla myös teoretietoa, eli teoreettinen viitekehys, jonka pohjalle työn teoriaosa rakennetaan. Teoreettinen viitekehys sisältää keskeistä teoretietoa opinnäytetyön aiheesta. (Vilka & Airaksinen 2003, 41 - 42.) Toiminnallisen opinnäytetyön toteuttamisessa tiedonkeruussa ei välttämättä käytetä tutkimuksellisia menetelmiä. Tietoperustan hankkimisen pohjalla tulee kuitenkin olla relevantteja lähteitä ja tietoperustan hankinta tulee olla perusteltua. Tutkimustietoa ei välttämättä analysoida yhtä laajasti ja tarkasti kuin esimerkiksi laadullisessa tutkimuksessa. (Vilka & Airaksinen 2003, 56 - 57.)

### 6.2 Opinnäytetyön eteneminen

Aloimme työstää opinnäytetyötä melko nopealla aikataululla. Aihe on alusta asti ollut sama, rakenne vain työlle muuttunut työn myötä. Ensimmäinen konkreettinen työ piti olla sähköinen perehdytyskansio Peruspalvelukeskus Oivan vanhus- ja vammaispalveluihin. Myöhemmin tuli kuitenkin ilmi, että Peruspalvelukeskus Oiva on tehnyt vuonna 2012 LATU-hankkeena

perehdytykseen liittyvää materiaalia, sisältäen yleisen informaation uudelle työntekijälle, perehdytyksen muistilistan ja perehdytysrunгон. Päätimme vanhus- ja vammaispalvelujen johtaja Tarja Rautsialan kanssa keskusteltuamme, että teemme näiden jo olemassa olevien perehdytysmateriaalien liitteeksi nimenomaa koti- ja asumispalveluja koskevan perehdytysliitteen. Liitteen tarkoitus on toimia pohjana yksikköön perehdyttämiseksi, eli sisältäisi jokaisen työyksikön erilliset ohjeet ja toimintamallit. Tällöin säästytään päällekkäisyyksiltä ja tuplana tehdyttä työltä, mutta saadaan aikaan kattavaa perehdytysmateriaalia. Sisällysluettelon täsmetyessä aloimme tehdä ensin pohjaa perehdytyskansiolle, jonka jälkeen työstimme Visapuiston perehdytyskansion.

### 6.3 Opinnäytetyön toteutus, aikataulu ja kustannukset

Opinnäytetyö toteutettiin kahden hengen ryhmässä. Pitkien välimatkojen vuoksi joudumme käyttämään paljon Google Drive-palvelua ja osa ohjauksista opettajan kanssa käytiin puhelimitse tai sähköpostilla.

Opinnäytetyön tekemisestä on kertynyt kustannuksia ainoastaan matkustuksen suhteen. Olemme kustantaneet matkat itse.

#### Aikataulu

Prosessivaihe	Aikataulutus
Aiheeseen valitseminen	Marraskuu 2014
Toimeksiantosopimukset	Joulukuu 2014
Teoriapohjan tiedonhaku	Joulukuu 2014 ja tammi-helmikuu 2015
Suunnitelmaseminaari	Helmikuu 2015
Perhdytyskansion työstäminen	Helmi-maaliskuu 2015
Julkaisuseminaari	Huhtikuu 2015

KUVIO 1. Aikataulu

Aiheemme varmistuttua ja aikataulutuksien sopimisten jälkeen on koko opinnäytetyön tekeminen aikataulullisesti pysynyt tavoitteessa (kuvio 1).

#### 6.4 Tiedonhaku

Tiedonhaku on tapahtunut sekä kirjallisuudesta, että internet-aineistosta. Internet-aineistot on kuvattu seuraavassa taulukossa (KUVIO 2). Tiedonhaussa käytetyssä Turvallisuuskeskuksen kirjassa olemme päätyneet vuoden 2000 painokseen, koska sen jälkeistä painosta ei ollut saatavilla ja internetissä oleva samanniminen materiaali oli hiukan kirjaa suppeampi. Lähteessä olevat asiat ovat nykyaikaisia ja tuorempiin lähteisiin verrattavia.

Pvm	Tietokanta	Hakusana	Hakukriteerit	Hakutulokset	Valittu
6.1.2015	Elektra	perehdytys	suomi, enintään 10 vuotta vanha	203	3
3.1.2015	ARTO	perehdyt?	suomi, enintään 10 vuotta vanha	76	2
6.1.2015	Elektra	palveluasuminen	suomi, enintään 10 vuotta vanha	44	5
29.1.2015	Elsevier	sheltered AND housing	enintään 10 vuotta vanha	37	1
29.1.2015	Medic	palveluasuminen	suomi, enintään 10 vuotta vanha	23	1

KUVIO 2. Tiedonhaku

#### 6.5 Perehdytyskansion sisältö

Perehdytyskansion sisältöä ohjasi organisaation vaatimus siitä, että perehdytyskansion tulee olla kohdennus tehostettuun palveluasumiseen ja painottaa kuntouttavaa työtettä. Sisältö kohdistettiin siihen, mitä kaikkea tulee ottaa huomioon kun perehdytetään tiettyyn yksikköön. Yksiköt ovat erilaisia,

mutta kansiossa on otettu huomioon sellaiset yhtenäiset asiat, joita perehdytyksessä yleisesti kerrotaan, jotta yksikköön tuleminen ja päiväjärjestykseen tutuksi tuleminen helpottuu. 20.2.2015 perehdytyskansion sisällöksi varmistui seuraavanlainen luettelo asioita:

- Tervetuloa tehostettuun palveluasumiseen
- Perehdytys (yleistä tietoa perehdytyksestä)
- Työyksikköä koskevia tietoja
  - Työyksikköön liittyviä tietoja
- Henkilöstö
  - Sairaanhoidtaja
  - Lähihoitaja
  - Hoiva-avustaja
  - Laitoshuoltaja/siistijä
- Työajat ja –tautot
- Työvaatteet ja avaimet
- ATK
  - Kirjaaminen ja tunnukset
- Turvallisuusasiat
- Tavaratilaukset
  - OSTI
  - Apteekki
  - Ilmaistarvikejakelu
- Kuolemantapauksen sattuessa
- Tärkeät puhelinnumerot

## 6.6 SWOT-analyysi opinnäytetyön tekemisestä

Opinnäytetyötä ohjaavana apukeinona olemme SWOT-analyysin kautta pystyneet hahmottamaan mahdollisuudet ja uhat sekä vahvuudet ja heikkoudet. Olemme liittäneet opinnäytetyöhömmme SWOT-analyysin (KUVIO 3), jonka avulla on ollut helppo vertailla sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet opinnäytetyön tekemiseen ja toteuttamiseen.

VAHVUUDET	HEIKKOUEDET
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sisä- ja ulkopuolinen näkemys</li> <li>• Monipuolisuus</li> <li>• Kahden ihmisen työpanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opinnäytetyön tekemiseen liittyvät paineet</li> <li>• Täydellisyyden tavoittelu</li> </ul>
MAHDOLLISUUDET	UHAT



<ul style="list-style-type: none"><li>• Tietotekniikan hyödyntäminen</li><li>• Hyvät lähteet tietoperustaan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Välimatkat, matkustaminen</li><li>• Aikataulutukset(yhteinen aika)</li></ul>
---	--

KUVIO 3. SWOT-analyysi

## 7 POHDINTA JA OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI

### 7.1 Pohdintaa prosessista ja tuotoksesta

Opinnäytetyö on oppimisprosessina hyödyttänyt meitä kumpaakin, koska toiselta meistä on tullut sisäpuolisen näkökulma työhön ja toiselta ulkopuolisen näkökulma. Mielestämme tämä nostaa työn arvoa. Löysimme työmme tietoperustaa käsitellessämme paljon asioita, joita emme perehdyttämisen kannalta ole osanneet itse ajatella. Opinnäytetyömme perusteella olemme oppineet, kuinka tärkeästä asiasta perehdyttämisessä on kyse. Surakka (2009, 27) painottaa, että perehdytys alkaa jo rekrytointi vaiheesta, jolloin työntekijälle tulee ensikosketus uuteen työpaikkaan. Tällöin suunnitellun perehdytysprosessin tärkeys korostuu. Tämä opinnäytetyö on tuonut paljon uusia näkökulmia perehdyttämiseen ja ideoita perehdyttämisen kehittämiseen omassa työssä. Työpaikalla annettava perehdytys, ja konkreettisesti työpaikalle tehty perehdytyskansio voi olla myös oiva tapa rekrytoida uusia työntekijöitä ja markkinoida organisaatiota. Se antaa mielestämme hyvän kuvan siitä että työntekijöistä välitetään, oli kyseessä sitten lyhytaikainen sijainen tai vastavalmistunut hoitoalan ammattilainen. Työntekijän täytyy tuntea ensi hetkestä lähtien, että hänen osaamistaan kaivataan ja hänestä välitetään. Uuden työntekijän perehdytysvaiheessa vanhojen työntekijöiden on hyvä pysähtyä miettimään, mitä he voisivat uudelta tulokkaalta oppia. (Kupias & Peltola 2009, 77.) Perehdytyksen vaikutuksilla työntekijän itseluottamukseen ja osaamiseen on pitkälle johtavat vaikutukset. Työntekijän on helpompi tarttua työhön pelkäämättä virheitä, kun perehdytys on ollut tuloksekasta ja onnistunutta. Hyvällä perehdytyksellä luodaan työntekijään luottamussuhde, joka vaikuttaa työhyvinvointiin ja vähentää myös sairauspoissaoloja. (Lahti 2007, 20.)

Vierihoidoperehdytyksen malli hoitotyössä on yleisin, mietimme opinnäytetyömme myötä, voisiko jokin muu malli toimia hoitotyössä yhtäläillä. Perehdytyskansion ja -prosessin jatkokehittäminen voisi tuoda helpotusta vierihoidoperehdytyksen malliin. Uusien perehdytysmallien käyttöönottoon vaaditaan työtä ja suunnittelua, mutta voisi hoitotyössä tuottaa myös kustannustehokkaita uudistuksia (Kupias & Peltola 2009, 36). Perehdytyksellä on pitkälle heijastuvat vaikutukset. Flinkman (2014) käsittelee väitöskirjassaan sitä,

kuinka nuoret sairaanhoitajat harkitsevat ammatinvaihtoa. Työn raskauden sekä epävarmuuden lisäksi myös perehdyttäminen on työssä pysymisen avaintekijä.

Perehdyttämiseen sitoutunut organisaatio antaa työntekijästä välittävän kuvan, sekä tuo esiin työnantajan arvopohjaa. Päätös jäädä työnantajan palvelukseen on työntekijän saamasta kohtelusta kiinni. (Flinkman 2014, 22.) Olisi ihanne tilanne, kun jokainen hoitoalan organisaatio pystyisi toteuttamaan perehdyttämisen niin, että sille olisi varattu tarpeeksi aikaa ja resursseja. Perehdyttämisen kustannukset tuntuvat siinä hetkessä, mutta todelliset kustannukset nähdään työntekijöiden jatkuvassa vaihtuvuudessa, johon perehdyttäminen vaikuttaa (Lahti 2007, 8 – 9). Lyhyeenkin perehdyttämiseen toteutettu hyvä prosessi helpottaisi lyhyiden työsuhteiden aikana työntekijän tutustuttamista uuteen työympäristöön. Myös opiskelijoiden oikeudet perehdytyksen saamiseen on tärkeä huomioida, koska opiskelija hyvillä oppimiskokemuksilla hän voi hyvinkin olla työnhakijana, ja jo opiskeluvaiheessa toteaa organisaation olevan luotettava (Lahti 2007, 20).

On kuitenkin todettava, että perehdyttämisen onnistuminen on vuorovaikutusta työnantajan ja perehdytettävän välillä. Uuden työntekijän on omalta osaltaan sitouduttava työnantajan mahdollistamaan perehdytykseen. (Kupias & Peltola 2009, 46.) Työntekijän aktiivisuus perehdytysvaiheessa on oppimisen perusta, sitoutuminen perehdytykseen lujittaa työnantaja luottamusta ja takaa myös perehdyttämisen onnistumisen. Perehdytyksestä tehtävä arviointi antaa sekä työnantajalle että -tekijälle kuvan perehdytysprosessin onnistumisesta ja mahdollisuuden miettiä lisäperehdytystä. Perehdytyksen arviointi kehittää perehdytysprosessia ja antaa työnantajalle tietoa, kuinka perehdytysprosessia voisi päivittää tai muuttaa. Jokaiselta perehtyjältä tulisi saada arviointi perehdytyksen onnistumisesta. (Kupias & Peltola 2009, 166.)

Opinnäytetyöllemme asettamat tavoitteet saavutimme odotetusti. Useiden puheluiden ja suunnitteluiden jälkeen saimme tehtyä mallipohjan kansiolle ja rakensimme esimerkkityön Visapuiston palvelukeskukselle. Mallipohjan rakentamiseen tuli ohjeita myös Peruspalvelukeskus Oivan puolelta ja saimme toteutettua esimerkiksi tehostetun palveluasumisen ja asukaslähtöisyyden tärkeyden kansiossa. Kansiossa on esiteltyä tehostetun palveluasumisen perustietoa ja yleistä tietoa perehdyttämisestä. Esimerkkityön tekemiseen on käytetty hyväksi Visapuiston henkilökunnan mielteitä ja tarpeita. Kansion sisältöä

on tarkasteltu sekä sisä- että ulkopuolisen näkökulmasta. Kansioiden käyttöönotto tapahtuu vasta julkaisuseminaarin jälkeen.

Opinnäytetyöprosessi on ollut mielenkiintoinen, mutta ajoittain haastavakin. Lähdemateriaalia oli paljon, jolloin luotettavan tiedon etsimiseen on mennyt paljon aikaa. Vaikka perehdytys on paljon käsitelty aihe, on se mielestämme kuitenkin aina ajankohtainen ja sitä voi aina työpaikalla tehostaa ja kehittää.

Tuotoksena syntyi perehdytyskansion mallipohja ja kohdeyksikköön valmiiksi rakennettu perehdytyskansio. Haimme teoreettiseen viitekehykseen tietoa, jonka pohjalta ja työyhteisön tuomien tarpeiden mukaisesti rakensimme mallipohjan. Päätimme toimia niin, ettemme tee tietoperustaa ja konkreettista toteutusta rinnakkain, koska tietoperustan pohjalta oli helpompi lähteä rakentamaan työyhteisöä palveleva kansio.

Haasteena vastaan tuli juuri ennen suunnitelmaseminaaria tapahtunut rakennemuutos. Se ei onneksi vaikuttanut tietoperustaan vaan lähinnä konkreettiseen toteutukseen. Aikataulullisesti opinnäytetyömme oli aina askeleen edellä suunniteltua, tällöin meillä oli aina pieni pelivara mahdollisiin muutoksiin ja korjauksiin.

## 7.2 Opinnäytetyön luotettavuudesta

Luotettavuuden mittarina voidaan käyttää reliabiliteetia, eli sitä onko opinnäytetyön tutkimus toistettavissa, tai validiteetilla, joka pohjautuu arvioon siitä, onko tutkimuksessa tutkittu sitä aihetta mitä alun alkaen pitikin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134 - 135). Työmme teoriapohja antaa merkityksen perehdyttämisen tärkeydelle. Tuottamamme perehdytyskansion mallipohja on luotettava, koska sen sisältö on useaan kertaan tarkistettu ja työelämälähtöinen. Opinnäytetyömme luotettavuus perustuu myös runsaisiin lähteisiin. Olemme käsitelleet useita lähteitä ja vertailleet niitä. Tiedonhakuprosessimme on ollut tarkkaa ja mietittyä, olemme osanneet rajata keskisiä asiasisältöjä tutkimuksista ja kirjallisuudesta. Luotettavuutta on saattanut uhata molempien melko huono englannin kielen taito, jolloin käänöksien tekeminen on ollut haasteellista. Useiden erilaisten sanakirjojen käyttö on helpottanut suomennosta.

### 7.3 Opinnäytetyön eettisyydestä

Opinnäytetyön etiikkaa määrittelee hyvä lähteiden käyttö, kriittinen arviointi, tuotoksen argumentointi ja oma tietoisuus siitä mitä on tekemässä. Eettiset asiat tuleva esiin myös aihetta valitessa ja opinnäytetyön tekijöiden tekemissä ratkaisuisissa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 126 - 127). Opinnäytetyömme eettisyys perustuu työelämälähtöisyyteen, ja opinnäytetyön tekemiselle on täten ollut peruste. Perehdytyskansion tekeminen on tärkeä osa kokonaisvaltaista työhön sitouttamista. Olemme kirjallisesti sopineet opinnäytetyöstä toimeksiantajan kanssa. Opinnäytetyöstä on poistettu kaikki vaitiolovelvollisuutta uhkaavat tekijät, eikä kenenkään yksityisyyttä ole loukattu. Emme ole keränneet opinnäytetyötä varten mitään dokumentteja. Tiedon käsittely on ollut puolueetonta ja olemme tarkastelleet niitä monipuolisesti. Olemme suunnitelleet ja aikatauluttaneet opinnäytetyön tekemisen helpottamiseksi koko prosessin, jolloin olemme pysyneet aikataulussa ja tienneet mikä vaihe seuraa toistaan.

### 7.4 Kehittämisen- ja jatkotoimenpide-ehdotuksia

Opinnäytetyöstämme tulleita kehittämis- ja jatkotoimenpide-ehdotuksia mietimme. Ehdottaisimme Peruspalvelukeskus Oivalle, että jokaisen yksikön esimies valitsisi kansion päivittämiseen tietyn henkilön, jotta päivityksiä tulisi tehtyä. Lisäksi perehdyttämisen tärkeyteen vedoten ehdotamme yksiköissä otettavan käyttöön perehdytysmalli, jossa yksikössä on valittu tietty määrä sitoutuneita perehdyttäjiä, joille annetaan vastuu prosessin etenemisestä ja materiaalin käytöstä perehdyttämisessä yhteistyössä esimiehen kanssa. Uskomme opinnäytetyöstämme olevan hyötyä kohdeyksikkö Visapuistolle ja tehostetun palveluasumisen muillekin yksiköille.

## LÄHTEET

Andersson, S. 2007. Palveluasuntoja ikäihmisille. Raportti. Saatavissa:

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75684/R14-2007-VERKKO.pdf?sequence=1>

Flinkman, M. 2014. Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland – A mixed-method study. Turku: Turun yliopisto. Väitöskirja. Saatavissa Doria-tietokannassa:

<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/95711/AnnalesD1107Flinkman.pdf?sequence=2>

Hartman, S. 2015. Sairaanhoidaja/tiiminvetäjä. Peruspalvelukeskus Oiva. Haastattelu 24.2.2015.

Helsingin ja uudenmaan sairaanhoitopiiri. 2013. HUS-perehdytysohjelma.

Saatavissa: <http://hus01.tjhosting.com/kokous/20141835-5-88148.PDF>

Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. 2004. Vanhusten palveluasumisen kehittämisojelma. Raportti. Saatavissa:

[http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/2e9991804a1563cc968cf6b546fc4d01/palveluasumisen\\_kehittamisohj.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2e9991804a1563cc968cf6b546fc4d01](http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/2e9991804a1563cc968cf6b546fc4d01/palveluasumisen_kehittamisohj.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2e9991804a1563cc968cf6b546fc4d01)

Juselius, L. 2012. Hiljaisen tiedon rooli työssä ja sen siirtyminen perehdytysvaiheessa. Lappeenranta: Lappeenrannan teknillinen yliopisto.

Kandidaatin tutkielma. Saatavissa Doria-tietokannassa:

[http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/90166/Kandidaatintutkielma\\_Juselius\\_06.05.pdf?sequence=1](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/90166/Kandidaatintutkielma_Juselius_06.05.pdf?sequence=1)

Jääskeläinen, L. 2009. Sairaanhoidajaopiskelijan käytännön harjoittelun ohjaajana.

Tampere: Tampereen yliopisto. Pro gradu –tutkielma. Saatavissa:

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/80663/gradu03611.pdf?sequence=1>

Kemppinen, A. 2013. Perehdyttämisen merkitys työntekijän sitouttamisessa organisaatioon. Lappeenranta: Lappeenrannan yliopisto. Kandidaatin tutkielma.

Saatavissa Doria-tietokannassa:

[http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/90223/kandi\\_kemppinen.pdf?sequence=2](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/90223/kandi_kemppinen.pdf?sequence=2)

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

Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Tampere: Tampereen yliopisto. Pro gradu –tutkielma. Saatavissa:

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf?sequence=1>

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 28.12.2012/980.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 28.6.1994/559.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

Lepistö, I. 2000. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Moisio-Varpela, A-M. 2014. Palvelumuotoilu yksityisessä ja julkisessa tehostetussa palveluasumisessa. Turku: Turun yliopisto. Pro gradu –tutkielma. Saatavissa Doria-tietokannassa:

<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/98550/414603.pdf?sequence=2>

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Vammala: ESR. Saatavissa: <http://www.educa-instituutti.fi/media/julkaisut/tyopaikkaohjaaja-oppimisen-edistajana.pdf>

Opetushallitus. 2013. Opetustoimen turvallisuusopas. Verkko-opas. Saatavissa: [http://www.oph.fi/opetustoimen\\_turvallisuusopas/turvallisuuden\\_edistaminen/koulutus\\_ja\\_perehdytys](http://www.oph.fi/opetustoimen_turvallisuusopas/turvallisuuden_edistaminen/koulutus_ja_perehdytys)

Peruspalvelukeskus Oiva 2015. Koti- ja asumispalvelut [viitattu: 21.2.2015]. Saatavissa: [http://www.oivappk.fi/fi/sosiaali-ja\\_perusterveydenhuollon\\_palvelut/vanhusten\\_palvelut](http://www.oivappk.fi/fi/sosiaali-ja_perusterveydenhuollon_palvelut/vanhusten_palvelut)

Peruspalvelukeskus Oiva 2015. Palvelujen järjestämishjelma 2020 [viitattu: 8.4.2015]. Saatavissa Peruspalvelukeskus Oivan Intranet-sivuilla:

[https://intra.oivappk.fi/easydata/customers/oivaintra/files/Hollolan\\_kunta/palvelujen\\_jarjestamisohjelma.pdf](https://intra.oivappk.fi/easydata/customers/oivaintra/files/Hollolan_kunta/palvelujen_jarjestamisohjelma.pdf)

Perusturvalautakunta 9.12.2014 §75. Asumispalvelun kriteerit 2015 [viitattu: 8.4.2015] Saatavissa:

[http://www.oivappk.fi/easydata/customers/oiva/files/14\\_vanhusten\\_palvelut/palveluluohjaus/asumispalveluiden\\_kriteerit\\_2015.pdf](http://www.oivappk.fi/easydata/customers/oiva/files/14_vanhusten_palvelut/palveluluohjaus/asumispalveluiden_kriteerit_2015.pdf)

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuskeskus. 2009. Perehdyttäminen ja työhönopastus. Digijulkaisu. Saatavissa: [http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus](http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/perehdyttaminen_ja_tyonopastus)

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Valonen, A. 2015. vs. Koti- ja asumispalvelujen päällikkö. Peruspalvelukeskus Oiva. Haastattelu: 20.2.2015.

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

Välipakka, H. 2013. International nurses experiences and perceptions of their work orientation in finnish health care. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Pro gradu-tutkielma. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/4098>



## LIITTEET

Liitteenä mallipohja perehdytyskansiosta Peruspalvelukeskus Oivan tehostettuun palveluasumiseen sekä mallityö Visapuiston palvelukeskukseen.

EI JULKAISTA

