

Johanna Jokiniemi

PEREHDYTYKSEN KEHITTÄMINEN VARSINAIS-SUOMEN
PELASTUSLAITOKSEN ENSIHOITOO

Hoitotyön koulutusohjelma
2017

Jokiniemi, Johanna
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Joulukuu 2017
Sivumäärä: 30
Liitteitä: 6

Asiasanat: perehdytys, perehdyttäminen, projekti, ensihoito

Tilaus projektiluontoiselle opinnäytetyölle tuli työelämästä, opinnäytetyön tekijän työnantajalta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa selkeä ja ekologinen perehdytysmateriaali sekä perehdytys suunnitelma, joka pystytään yksilöimään tulokkaan tarpeita vastaavaksi. Lisäksi tarkoituksena oli tuottaa perehdytyslista perehdytystä tukemaan. Perehdytys suunnitelman tavoitteena oli yhtenäistää uusien sekä pitkään poissa olleiden työntekijöiden perehdytys organisaatioon tullessa. Onnistuessaan perehdytys parantaa sekä henkilökunnan-, että potilaiden turvallisuutta.

Opinnäytetyön tuotosta suunniteltiin vastaavaksi organisaation tarpeisiin eri menetelmin. Opinnäytetyön tekijä teki alustavan tarpeen kartoituksen, vastattavaksi perehdytykseen osallistuneille henkilökunnan jäsenille ensihoidon toimialueelta. Vastausten pohjalta arvioitiin organisaation henkilökunnan näkemystä, ohjaamaan tekijää opinnäytetyön tuotoksen suunnittelussa. Opinnäytetyön tekijällä oli mahdollisuus tutustua neljän eri pelastuslaitoksen tarjoamiin perehdytys suunnitelmiin, auttamaan tuotoksen kokoamisessa. Edellä mainittujen lisäksi aiheesta löytyi runsaasti hyvää tietoa kirjallisuudesta.

Opinnäytetyöprojektin tuotoksena syntyi perehdytys suunnitelman kirjallinen osuus, sekä suunnitelmaan sisällytetty perehdytyslista helpottamaan käytännön perehdytystä. Perehdytys suunnitelmassa jokaiselle päivälle on määritelty tavoitteet, sekä toteutus, jolla asetettu tavoite täytetään. Kirjallinen suunnitelma on jaettu päiväkohtaisiin aihealueisiin, joiden mukaan perehdytys toteutetaan. Aihealueet käsittelevät mm. organisaatiota, sen toimintatapoja sekä työvälineitä ja organisaation ohjeistuksia. Perehdyttäjät ja perehtyjät seuraavat päivien ohjelmaa omista perehdytyksessä apuna käytettävistä vihoistaan. Perehtyminen uuteen organisaatioon sekä sen tapoihin, on myös uuden työntekijän vastuulla. Tuotetulla perehdytys suunnitelmalla pystytään varmistamaan työntekijän itsenäisen perehtymisen toteutuminen. Uuden työntekijän kehittymisen jatkumiseksi, suunnitelmaan laadittiin ajat seurantakeskusteluille, joissa esimies yhdessä työntekijän kanssa käyvät läpi perehdytyksen toteutumista sekä laativat kehittämistavoitteet tulokkaalle.

Opinnäytetyöprojektin valmistumisen jälkeen perehdytystä tullaan arvioimaan säännöllisesti perehtyjiltä pyydetyn palautteen, sekä perehdytettävien asioiden muuttumisen myötä. Perehdytystä tullaan jatkossa kehittämään säännöllisin väliajoin organisaation toimesta.

DEVELOPMENT OF AN ORIENTATION IN THE EMERGENCY MEDICAL CARE IN SOUTHWEST FINLAND EMERGENCY SERVICES

Jokiniemi, Johanna

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Nursing

December 2017

Number of pages: 30

Appendices: 6

Keywords: Introduction, project, emergency medical care

This thesis project was commissioned by the employer of the author. The purpose of this thesis was to produce unambiguous and ecological orientation material and an orientation plan that can be individually adjusted to meet the needs of the introducee. Additionally, the aim was to produce an orientation list to support induction process. The purpose of the orientation plan was to standardize the introduction process of new employees and employees returning from long absence. If successful, introduction improves the safety of both, the staff and patients.

Different methods were utilised in the design of this thesis to match the needs of commissioning organisation. The author of this thesis conducted a preliminary survey among emergency care staff members who had participated in the orientation. Based on the gathered responses the views of the staff were evaluated, guiding the author in the design of the thesis project. The author had the opportunity to familiarize herself with the orientation plans used by four other rescue organisations to assist in the editing of the project material for the thesis. In addition, plenty of good literature exist on the subject.

The result of the thesis project was the orientation plan and the included orientation list meant to assist practical orientation. The orientation plan defines objectives for each day, as well as the means for achieving set objectives. The plan is divided into daily subject areas, according to which orientation is implemented. Topics covered include organisation, its practices, tools and internal guidelines. Introducer and introducee follow the daily program from their written materials. Responsibility of getting to know the organisation and its practises lies also with the new employee. The orientation plan that was produced will ensure the employees independent orientating. To continue the development process of a new employee, a plan was devised for follow-up discussions, in which the supervisor and the employee together discuss the orientation process and set development goals for the newcomer.

After completing the thesis project, orientation process will be reviewed on a regular basis based on the feedback gathered from the introducees, and changes in things and processes that employees need to be oriented for. Orientation process will be evaluated and developed at regular intervals by the organization.

SISÄLLYS

| | | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | JOHDANTO | 5 |
| 2 | SUUNNITELMALLINEN PEREHDYTTÄMINEN | 6 |
| 2.1 | Perehdyttämisen prosessi..... | 6 |
| 2.2 | Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö | 7 |
| 2.3 | Perehdyttämisen vaiheet | 9 |
| 2.4 | Perehdytysuunnitelma | 10 |
| 2.5 | Perehdytysmateriaali..... | 12 |
| 2.6 | Benchmarking..... | 13 |
| 3 | PROJEKTIN TARKOITUS JA TAVOITTEET | 13 |
| 4 | PROJEKTIN SUUNNITTELUVAIHE | 15 |
| 4.1 | Ensihoitojärjestelmä | 15 |
| 4.2 | Varsinais-Suomen pelastuslaitos | 16 |
| 4.3 | Projektiryhmä | 17 |
| 4.4 | Projektin suunniteltu tuotos | 18 |
| 4.5 | Projektin riskit ja resurssit | 19 |
| 4.6 | Projektin arviointisuunnitelma..... | 19 |
| 5 | PROJEKTIN TOTEUTUS | 20 |
| 6 | PROJEKTIN TUOTOS..... | 23 |
| 7 | PROJEKTIN ARVIOINTI..... | 26 |
| 7.1 | Väliarviointi | 26 |
| 7.2 | Tilaaajan loppuarvio | 26 |
| 7.3 | Opinnäytetyön tekijän arvio perehdytyksen kehittämisprosessista | 27 |
| 8 | POHDINTA | 28 |
| | LÄHTEET..... | 30 |
| | LIITTEET | |

1 JOHDANTO

Uusien työntekijöiden tulo työyhteisöön kuuluu organisaatioiden arkeen eläköitymisen, äitiys- ym. lomien sekä työpaikan vaihtojen myötä. Tulokkaiden perehdytyksen on oltava suunniteltua, jotta organisaatio pystyy tarjoamaan uudelle työntekijälle turvallisen työpaikan alusta asti. (Surakka 2009, 72.) Perehdyttäminen on Suomessa lain- sekä säädösten säätelemää toimintaa, ja sen toteutumista valvovat organisaatioissa johdon lisäksi työsuojeluviranomaiset (Kupias & Peltola 2009, 27). Perehdyttämällä uusi työntekijä pystytään ennakoivasti kehittämään organisaation turvallisuutta, perehdytyksen puutteiden ollessa yleisiä työtaturmien syitä (Työturvallisuuskeskus n.d).

Opinnäytetyön aihe tuli tilauksena tekijän työnantajalta, Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon vastuualueelta. Perehdytys on vaativa ja tärkeä aihe, jonka kehittämiseen opinnäytetyön tekijä oli motivoitunut. Projektiluonteinen opinnäytetyö käsittelee perehdytystä ja projektin tarkoituksena oli tuottaa tilaajaorganisaatiolle perehdytysuunnitelma, sekä perehdytyslista avuksi perehdytyksen toteutukseen. Materiaali oli tarkoitus tuottaa sähköiseen muotoon, jotta materiaali olisi tarpeen tullen helppoa ja nopeaa päivittää. Kehitystavoitteena projektille oli kehittää perehdytyksen laatua mahdollistamalla uusille-, sekä pitkään poissa olleille työntekijöille yhtenäinen sekä ajantasainen perehdytys työskentelyä tukemaan.

Perehdytyksen kehittäminen ajankohtaiseksi vaatii jatkuvaa arviointia. Tärkeänä osa-alueena perehdytykseen liittyy vuorovaikutteinen palautteen antaminen sekä -saaminen työnantajan ja työntekijän välillä. Opinnäytetyön tuotoksena syntyneessä perehdytysuunnitelmassa on otettu huomioon sekä perehdytjän, että perehdyttäjäorganisaation kehityksen jatkuvuus mm. arviointikeskusteluiden keinoin.

2 SUUNNITELMALLINEN PEREHDYTTÄMINEN

2.1 Perehdyttämisprosessi

Perehdyttäminen on prosessi, jonka avulla työntekijä oppii mahdollisimman pian työtehtävänsä, sekä hänet saadaan osaksi organisaatiota, työyhteisöä sekä sidosryhmiä. Perehdyttäminen on tarpeellista uuden työntekijän tullessa organisaatioon, tai vanhan vaihtaessa työtehtäviä organisaation sisällä. (Österberg 2014, 115.) Mikäli työsuhde jatkuu, uusi perehdytysprosessi tulee aloittaa työntekijän palatessa takaisin töihin pitkän poissaolon jälkeen. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi pitkältä sairauslomalta- tai äitiyslomalta palaaminen. (Surakka & Laine 2011, 152.) Perehdyttäminen on aikaa vievä prosessi mutta onnistuessaan sen tulos hyödyttää kaikkia osapuolia. Hyvin perehdytetty työntekijä on tehokas ja hänen työskentelynsä on turvallista. Hyvä, perusteellinen perehdytys sitouttaa työntekijän organisaatioon sekä työyhteisöön, ja vaikuttaa työntekijän mielialaan positiivisesti. (Österberg 2014, 115.) Pitkäsen (2010) pro gradu -tutkielman mukaan perehdyttämis- ja perehtymisprosessi on organisaation ja uuden työntekijän yhteinen prosessi, jossa molemmat oppivat ja kehittyvät. Prosessi alkaa uuden työntekijän sosiaalistuessa organisaatioon ja jatkuu koko työsuhteen ajan, molempien osapuolten kehittymisenä. Tutkimuksen yhtenä johtopäätöksenä on organisaation vastuulla mm. tarjota tietoa ja tukea uudelle työntekijälle, joka auttaa hänen epävarmuuden vähenemisessä, työhön ja organisaation tapoihin oppimisessa, kollegoihin tutustumisessa, sekä oman paikan löytämisessä työyhteisössä. Uuden työntekijän vastuualueena tutkimuksessa nähdään mm. oma-aloitteinen työyhteisöön tutustuminen, itsenäinen tiedon hankinta ja aktiivinen perehtyminen. Uutena työntekijänä aktiivisuus, omien taitojen ja tiedon esiintuomisella sekä omien näkemystensä esittämisellä uusi työntekijä osallistuu osaltaan organisaation kehittämiseen. (Pitkänen 2010, 102.)

Olisi tärkeää, että uusi työntekijä kokisi olonsa turvalliseksi työyhteisössä. Ensimmäisten viikkojen aikana saatu vaikutelma organisaatiosta jää uudelle työntekijälle mieleen, ja mielikuvasta usein kerrotaan läheisille ja ystäville. Ensivaikutelmasta jääviä käsityksiä voi olla myöhemmin vaikea muuttaa. (Surakka

2009, 72.) Henkilö, joka on hyvin perehdytetty, sitoutuu työyhteisöönsä paremmin, kuin huonosti perehdytetty työntekijä (Surakka & Laine 2011, 152).

2.2 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö

Työn tekemistä Suomessa suojataan ja valvotaan lailla. Perehdyttäminen on selvänä osana-alueena työlainsäädännössä ja erityisesti huomiota on kiinnitetty työnantajan vastuuseen opastaa työntekijä työhönsä. Lainsäädännön noudattamista työpaikoilla valvovat johdon lisäksi työsuojeluviranomaiset. Henkilöstön puolelta lain toteutumista tarkkailevat luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

Työturvallisuuslaissa (738/2002, 14§) määritellään työnantajan vastuuksi huolehtia työntekijän riittävästä perehdyttämisestä organisaatiossa. Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on vastuussa myös opastuksen ja ohjauksen päivittämisestä ja näin ollen perehdyttämisen huolehtimisesta myös vanhoille työntekijöille. Työntekijän on saatava tehdä työnsä turvallisissa työolosuhteissa. Työturvallisuudesta huolehtimiseksi ohjeet räätälöidään organisaatiokohtaisesti. Työpaikkakohtaisia yksilöllistäviä tekijöitä ovat mm. työn laatu, työskentelyolosuhteet, muu työympäristö sekä yksittäinen työntekijä. Työntekijällä on oltava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä, sisältäen käytössä olevat laitteen ja työvälineet sekä asiakkaat. Alakohtaisesti on kiinnitettävä huomiota myös ergonomiaan. Perehdyttämisen yhteydessä on varmistettava uuden työntekijän tietämys työturvallisuudesta, sekä tarvittaessa annettava lisää ohjausta työntekijän taustat ja aiemman työkokemuksen alalta huomioon ottaen. Sosiaali- ja terveydenhuoltoala yhtenä luetaan alaksi, jossa väkivallan uhka on arkipäivää. Fyysisen väkivallan lisäksi työturvallisuuden haasteisiin kuuluu myös työpaikkakiusaaminen, joka näyttäytyy sekä henkisenä-, että fyysisenä väkivaltana. Työnantajatahon olisi syytä kartoittaa mahdolliset työturvallisuuden riskitekijät vuosittain, ja ottaa nämä huomioon perehdytysuunnitelmassa. (Kupias & Peltola 2009, 23-25.) Pelastustoimiasetuksesta (857/1999, 2 §) käy ilmi, että pelastuslaki velvoittaa organisaation perehdyttämään työntekijänsä käytössä olevaan turvallisuus suunnitelmaan vaaratilanteiden varalta.

Työsopimuslaissa (55/2001, luku 2, 1 §) sanotaan: ”Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi”. Työntekijän osaamisesta ja suoriutumisesta työssään keskustellaan monissa organisaatioissa työntekijän ja esimiehen välillä käytävissä säännöllisissä kehityskeskusteluissa. Työntekijän ollessa perehdytyksessä, sopiva hetki läpikäyntiin on palautekeskusteluissa. Uuden työntekijän tullessa taloon koeaika on ennalta määritelty ja sopimukseen kirjattu. Koeaika mahdollistaa molemmille sekä uudelle työntekijälle, että työnantajalle arvioida soveltuvuutta molemmin puolin. Koeajan aikana työnantaja arvioi työntekijän osaamista ja suhteuttaa tätä annettuun perehdytykseen ja tarvittaessa lisää perehdytystä yksilökohtaisesti. (Kupias & Peltola 2009, 22.) Jokainen työyhteisön jäsen on osallaan opastamassa uutta työntekijää eri perehdytyksen osa-alueilla, mutta varsinaisia perehdyttäjiä työyksikössä on tarpeen olla vain muutama. Perehdyttäjän on tärkeää olla kokenut työntekijä ja hänen tulee olla motivoitunut perehdyttämään. Hyvät vuorovaikutustaidot sekä perusymmärrys aikuisen oppimisesta ovat myös tärkeitä. (Surakka 2009, 73.)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä on säädetty edistämään yrityksen ja henkilöstön välistä vuorovaikutuksellista yhteistyömenettelyä, jossa työntekijä saa riittävän tiedon yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Lain 4. luvussa määritellään työhönotossa määriteltävät periaatteet ja käytännöt, joka käsittelee tarpeellisten tietojen tuomisen perehdytettävälle työntekijälle. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007 4 luku 15 §.) Perehdytykseen liittyen on olennaista, että työntekijä tietää, miten organisaatiossa on järjestetty perehdytys ja mitä asioita tämä käsittelee. On tärkeää työntekijälle tietää, millaista perehdytystä uusi työntekijä on saanut, tehtäessä jatkossa yhteistyötä. Keskustelu, sekä avoin tiedottaminen organisaation jäsenten keskuudessa vähentää epävarmuutta, sekä vahvistaa vastuuta koko työyhteisössä. Neuvottelut työnantajan ja työntekijöiden välillä vahvistavat keskinäistä luottamusta työyhteisön sisällä. (Kupias & Peltola 2009, 25-26.)

2.3 Perehdyttämisen vaiheet

Perehdytyksen laajuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat mm. tulevan työsuhteen suunniteltu kesto, tulevat työtehtävät, ammatillinen osaaminen, työkokemus sekä uuden työntekijän ikä (Österberg 2014, 116). Ennen uuden työntekijän saapumista, tulee perehdytys olla suunniteltuna; mitä ja milloin perehdytetään ja kuka/ketkä perehdyttää. Suunnitelman ja vastuualueiden ollessa kaikille selkeitä, varmistetaan perehdytyksen sujuvuus. Työntekijälle on hyvä toimittaa ennakkoon tietopaketti, johon tutustua ennen työpaikalla toteutettavaa perehdytystä. (Surakka & Laine 2011, 155.) Pitkäsen (2010) tutkimuksen mukaan perehtyminen aiheuttaa epävarmuutta niin perehdyttäjälle, kuin perehtyjällekin, osapuolten ollessaan toisilleen tuntemattomat. Perehdytettävien asioiden suora kertominen uudelle työntekijälle, sekä uuden työntekijän oma-aloitteinen tiedon etsiminen, auttavat molemmat osaltaan epävarmuuden vähenemisessä. (Pitkänen 2010, 97.)

Perehdyttäminen alkaa uuden työntekijän ja perehdyttäjän välisellä keskustelulla, jonka tavoitteena on tutustua ja esitellä uudelle työntekijälle perehdytysuunnitelma. Uuden työntekijän on tärkeä tietää perehdytyksen kulku, ja mitä häneltä perehdytyksen edetessä odotetaan. (Österberg 2014, 116.) Esimiehen on hyvä olla vastassa uutta työntekijää ensimmäisenä päivänä, luodakseen pohjan hyvälle esimies-alais-suhteelle. Uuden työntekijän vastaanottamisessa organisaatioon tärkeintä on, että uusi työntekijä kokee olleensa tervetullut ja odotettu. (Surakka & Laine 2011, 155.) Perehdyttäminen on mahdollista nähdä ensisijaisesti uuden tulokkaan sopeutumisenä jo valmiiseen organisaatioon sekä työtehtävään. Toisessa tavassa uuden työntekijän osaaminen otetaan huomioon ja perehdyttämisenvaiheessa on mahdollista kehittää myös vastaanottavaa organisaatiota ja työyhteisöä hyödyntäen uuden työntekijän kykyä katsella organisaatiota ja sen toimintatapoja ulkopuolisin silmin. (Kupias & Peltola 2009, 29.) Ensimmäisenä päivänä uusi työntekijä tapaa lähimmät työkaverinsa, tutustuu työskentelytiloihin, sekä saa tarvittavat välineet; vaatteet, kulkuluvat, tunnukset yms. Informaation määrän tulee olla käsiteltävissä olevaa. (Surakka & Laine 2011, 156.)

Ensimmäisen viikon aikana on tärkeää, että uuden työntekijän perehtyminen keskeisiin asioihin on aktiivista, jotta perehtyjä pääsee kiinni työhönsä. Keskeisiä

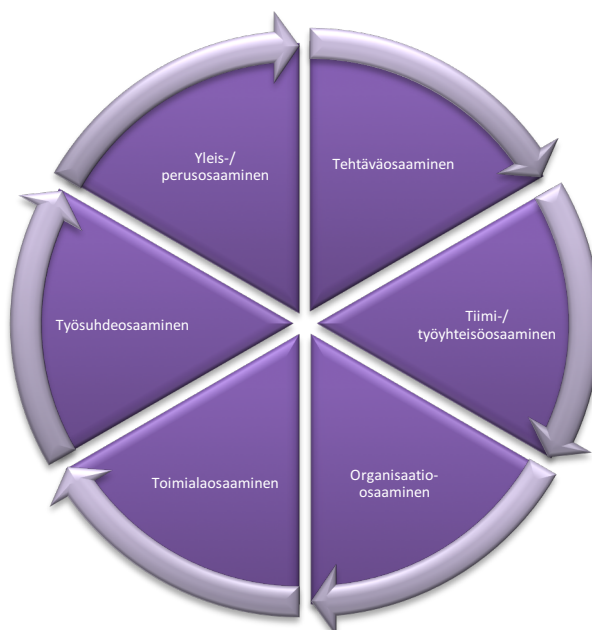
asioita ensimmäisen viikon aikana on työntekijän tehtävät ja tavoitteet. Ensimmäisen viikon aikana niin perehdyttäjälle kuin perehtyjällekkin selviää, minkälaisiin asioihin uusi työntekijä tarvitsee perehdytystä ja näin perehdytystä pystytään kohdentamaan uuden työntekijän tarpeita vastaavaksi. (Surakka & Laine 2011, 156.)

Perehdytyksen jatkuessa ensimmäisen kuukauden aikana uusi työntekijä pääsee paremmin kiinni tehtävään työhön ja organisaation toimintatapoihin. Uutta työntekijää tulee rohkaista tuomaan esille mahdollisia ongelmakohtia, jotka hän uutena työntekijänä huomaa pitkään työskennelleitä helpommin. Organisaation on mahdollista oppia ja muuttaa toimintaansa uuden työntekijöiden havaintojen kautta. Aktiivinen perehdyttäminen päättyy uuden työntekijän ollessa perehtyjänä muutaman kuukauden. Muutaman kuukauden aikana käytyjen palautekeskustelujen avulla esimiehen on mahdollista arvioida perehdytyksen riittävyyttä ja uuden työntekijän edellytyksiä toimia tehtävässään. Edellytysten ollessa riittämättömät, tulee perehdytyksessä ottaa huomioon korjaavat toimenpiteet riittävän aikaisin, ennen perehtyjän koeajan päättymistä. Vaikka varsinainen uudelle työntekijälle tarjottava perehdytys päättyy, jatkuu työntekijän oppiminen ja osaamisen kehittäminen, koko työsuhteen ajan. (Surakka & Laine 2011, 156-157.)

2.4 Perehdytyssuunnitelma

Perehdytyssuunnitelma on kirjallinen suunnitelma tukemaan perehdyttämistä. Perehdytyssuunnitelmaan kirjataan kaikki osa-alueet aiheittain, liittyen perehdytettävään organisaatioon ja tehtävään työhön. Perehdytyssuunnitelmassa on hyvä olla liitteenä aikataulu, jonka mukaan perehdyttäminen toteutetaan. Kirjallisesta perehdytyssuunnitelmasta niin uuden työntekijän kuin perehdyttäjän, esimiehen ja työtovereiden on hyvä seurata perehdytyksen kulkua. (Surakka 2009, 72-76.) Suunnitelmasta kaikki osapuolet näkevät kuka perehdyttää minkäkin asian ja milloin (Surakka & Laine 2011, 154). Hyvin suunnitellun perehdytyssuunnitelman käyttöönotto on vaivatonta ja siitä muotoutuu ajan kuluessa yleinen toimintatapa organisaatioon. Suunnitelman kehittäminen on usein tarpeen käyttökokemusten ohjatessa kehitystä, kerran tehty suunnitelma ei sellaisenaan ole välttämättä käyttökelpoinen aina. (Österberg 2014, 118.) Tehtäessä perehdytysopas sähköisessä

muodossa, on tarpeen tullessa päivittäminen paperiversion päivittämistä helpompaa. (Surakka 2009, 72-76.)



Kuva 1 Osaamisalueet (Kupias & Peltola 2009, 89)

Kupias ja Peltola kuvaavat kirjassaan Perehtymisen pelikentällä työntekijän tarvittavaa osaamista jäsentämällä eri osaamisalueet omiksi lohkoikseen. Näin perehdyttämisen suunnittelijan tai koordinaattorin on helpompi hahmottaa eri osa-alueet ja niiden sisältö suunniteltaessa perehdytystä. Kaikki kuvatut osa-alueet ovat yhteydessä toisiinsa ja niiden sisällön määrittelee kunkin organisaation oma painotus. (Kupias & Peltola 2009, 89-90.)

Tehtäväkohtainen osaaminen on tärkeää uuden työntekijän tullessa työtehtävään. Työntekijän pohjakoulutus ja aiempi kokemus työtehtävästä on eduksi uudelle työntekijälle, sekä perehdyttävälle organisaatiolle. Tiimi- ja työyhteisöosaamisella tarkoitetaan osaamista, jota tarvitaan työskennellessä tietyssä työyhteisössä. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi työyhteisön säännöt ja yhteiset toimintatavat. (Kupias & Peltola 2009, 90.)

Organisaatio-osaaminen käsittää kaiken organisaatiossa työskennelläkseen tarvittavan osaamisen mm. organisaation toimintapolitiikasta, arvoista, toimintastrategiasta ja olosuhteista. Organisaatio-osaaminen seuraa työntekijän mukana mahdollisissa

tehtävien muutoksissa organisaation sisällä, näkökulmien kuitenkin mahdollisesti muuttuessa. (Kupias & Peltola 2009, 91.)

Toimialaosaamisella kuvataan tiettyyn työtehtävään vaadittavaa osaamista, joka organisaation vaihtuessa säilyy työntekijällä. Vaikka organisaation vaihtuessa työntekijän perustehtävä pysyy samana, eri organisaatioissa saattaa olla hyvinkin erilaisia toimintakäytäntöjä. Täten perehdytyksen onkin oltava laadukasta, jotta työntekijä osaa muokata toimintatapojaan organisaation vaatimalla tavalla. (Kupias & Peltola 2009, 91.)

Työsuhdeosaaminen liittyy yksilölliseen työsuhteeseen ja työsuhteeseen liittyviin ehtoihin. Jo rekrytointivaiheessa tulee työntekijän tietää edut ja velvollisuudet, jotka työsuhteeseen kuuluu. Nämä tulisi kerrata työntekijän kanssa vielä työsuhteen alettua. (Kupias & Peltola 2009, 91.)

Organisaatiosta, tehtävästä ja toimialueesta riippumatta, jokainen työntekijä tarvitsee työskenneläkseen yleis- ja perusosaamista. Tähän osaamisalueeseen kuuluvat mm. riittävä kielitaito, työelämäntaidot, tietotekninen perusosaaminen ja oppimaan oppiminen. Yleisosaamista pidetään usein itsestään selvänä ja tämä osa-alue saatetaan sivuuttaa perehdyttämisvaiheessa. Suomalainen työn yleis- ja perusosaaminen ei kuitenkaan ole välttämättä selkeä kaikille, alojen kansainvälistyessä, sekä vasta työelämään siirtyville työntekijöille. Yleis- ja perusosaamiseen kuuluva kielitaito on erittäin tärkeää mm. turvallisuuden vuoksi. Monissa suomalaisissa organisaatioissa työskentelyyn vaadittavat ohjeet ja perehdytys on laadittu vain suomeksi. (Kupias & Peltola 2009, 92.)

2.5 Perehdytysmateriaali

Perehdytysmateriaali on yksi perehdyttämisen työväline henkilökohtaisen ohjauksen ja keskusteluiden, työpaikkailmoitusten ja erilaisten oppaiden rinnalla (Surakka 2009, 73). Perehdytysmateriaali voi olla organisaatiossa joko paperinen tai sähköinen, tai näitä voidaan yhdistellä. Perehdytyskansioon laaditaan kaikki perehdytyksessä tarvittava materiaali. (Surakka & Laine 2011, 154.) Perehdytysmateriaaliin kuuluu

olennaisesti perehtymissuunnitelma, työyksikön ohjeet ja arvot, toimintamalli, periaatteet, sekä selkeät tehtäväkuvaukset (Surakka 2009, 73).

2.6 Benchmarking

Benchmarkin käytännössä –kirjan esipuheessa Kari Tuominen luonnehtii; ”Benchmarking on tapa oppia avoimesti paremmilta ja soveltaa opittua omaan organisaatioon” (Niva & Tuominen 2005, 5). Benchmarkin on suunnitelmallinen työskentelytapa, jonka avulla voidaan analysoida ja mitata mm. eri prosessien suorituskkyjä. Saman tyyppisiä prosesseja verrattaessa toisiin voidaan muilta oppia ja tätä oppia voidaan käyttää hyödyksi kehitettäessä omaa toimintamallia. Kun tavoitteena on kehittää omia käytössä olevia toimintatapoja, benchmarkingin avulla löydetään parhaiten toimivat vaihtoehdot omille toimintatavoille. Jotta menetelmästä on hyötyä, tulee hyväksyä ja olla tietoinen, että joku toinen voi olla toiminnassaan tehokkaampi ja että muilta voi oppia kehittääkseen omaa toimintaansa paremmaksi. (Niva & Tuominen 2005, 5.)

Kehitettäessä organisaatiota, tulee omaa toimintaa osata arvioida kriittisesti kehittämistarpeiden ja kehittämisvalmiuksien selvittämiseksi. Itsearviointin avulla saadaan selville organisaation henkilöstön mielipiteet kehittämistarpeista ja organisaation vahvuuksista, henkilöstön mielipiteiden eriäväisyyksistä sekä siitä miten sitoutuneita henkilöstö on organisaatiota kehittämään. Itsearviointin avulla lisätään ymmärrystä kehittämisen tarpeesta ja käynnistetään organisaatiossa uuden oppiminen, ajattelemisen ja muutos. Itsearviointiprosessin avulla sitoutetaan henkilöstö kehittämään omaa toimintaa parempaan, annettaessa arvoa jokaisen mielipiteelle. (Niva & Tuominen 2005, 8.)

3 PROJEKTIN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Aloitettaessa tulevan projektin ideointi, tärkeää on määrittellä, onko projektilla tarvetta. Projektin tarkoitus määrittelee, mitä projektilla halutaan saada aikaan, sekä mihin tarpeeseen projektilla pyritään saada vastaus. Projektin onnistumisen- ja

innostavuuden kannalta on tärkeää, että projektille on tilaus ja tarve, jottei tarpeettomuus aiheuta projektin edetessä turhautumista tekeillä olevaa projektia kohtaan. (Kymäläinen, Lakkala, Carver & Kamppari, 13.) Projektissa hankkeelle on määriteltävä tavoite, jolla määritellään, millaisiin muutoksiin projektissa pyritään, suhteessa nykytilanteeseen. Tavoitteet on mahdollista jakaa kahteen osaan; kehitystavoitteeseen sekä välittömään tavoitteeseen. Kehitystavoitteella tarkoitetaan tärkeimmän hyödynsaajaryhmän, eli kohderyhmän kannalta toivottua pitkän aikavälin muutosta, joka toteutuu hankkeen lopussa, tai mahdollisesti jopa vuosien päästä hankkeen päättymisestä. Kehitystavoitteen on oltava realistinen ja selkeä. Hankkeen toteutuksen on oltava joustava ja virheistään oppiva, jotta mahdollisia muutostarpeita toteutuksessa pystytään havaitsemaan ajoissa ja näihin puuttumaan. Konkreettisten muutosten ja vaikutusten lisäksi on hyvä seurata myös osallisten kokemuksia ja palautetta havainnoiden, avoimilla kyselyillä sekä haastatteluilla. Välittömällä tavoitteella tarkoitetaan konkreettista lopputulosta hankkeesta; muutosta, joka näkyy kohderyhmän parantuneena toimintana tai hyödynsaajan saaman palvelun parantumisenä. Välittömän tavoitteen saavutukset määritellään mahdollisuuksien mukaan alkutilanteen ja lopputilanteen erona. Välitön tavoite on tavoiteltava lopputilanne, ei käytännön toimi, jolla lopputulokseen pyritään. Nämä tavoitteet on määriteltävä suhteessa toisiinsa. On mahdollista, että pienimuotoisen projektin osalta projektille määritellään vai kehitystavoite. (Silfverberg n.d.)

Projektin tarkoituksena on luoda selkeä ja ekologinen, sähköinen perehdytysmateriaali, sekä perehdytysuunnitelma Varsinais-Suomen Pelastuslaitoksen ensihoitoon. Lisäksi tarkoituksena on tehdä perehdytettävälle työntekijälle käyttöön perehdytyslista, jota käytetään uuden oppimisen tukena sekä selkeyttämään tulevaa prosessia. Listasta uusi työntekijä näkee, mitä perehdytykseen kuuluu ja näin hän pystyy myös omatoimisesti ottamaan asioista selvää.

Projektin kehitystavoitteena on kehittää perehdytyksen laatua tilaajaorganisaatiossa mahdollistamalla uusille-, sekä pitkään poissa olleille työntekijöille yhtenäinen, ajantasainen perehdytys työskentelyä tukemaan. Jotta perehdytystä pystytään kehittämään jatkuvasti, pyritään tuotoksessa käyttämään arviointimenetelmiä, joista saadun palautteen perusteella voidaan virheistä oppia ja joustavasti muokata perehdytystä tarpeen mukaan. Onnistunut perehdytys parantaa sekä henkilökunnan-,

että potilaiden turvallisuutta. Välittömänä tavoitteena opinnäytetyöllä on tuottaa selkeä materiaali tukemaan perehdytystä tilaajaorganisaatiossa.

Henkilökohtaisena tavoitteena opinnäytetyön tekijällä on kehittää omia taitoja perehdyttäjänä, sekä tulevaisuudessa hyödyntää omaa osaamistaan perehdyttämisestä, ottaessaan omalta osaltaan vastaan organisaatioon uutta työntekijää.

4 PROJEKTIN SUUNNITTELUVAIHE

Suunniteltaessa projektia tulee analysoida projektin tarve, siihen liittyvät ongelmat, vahvuudet sekä mahdollisuudet, sekä analysoida, mitä resursseja projektissa tarvitaan, ja mitä on käytettävissä. Projektin ongelmia tarkastellaan tärkeimpien sidosryhmien näkökulmasta. Selvitetään ongelma, tarpeet sekä intressit, ja pohditaan, mitä esteitä kehitykselle nähdään. Tämän jälkeen kartoitetaan ongelmat suhteessa mahdollisuuksiin ja vahvuuksiin, sekä resursseihin, joita on käytettävissä. Pohtimalla asioita tärkeimpien hankeen osapuolien kanssa, saadaan parhaiten aikaan ratkaisumalleja olemassa oleviin ongelmiin. Koko projektin ajan tulee kriittisesti arvioida tehtyä suunnitelmaa, sekä tarvittaessa muuttaa tätä lopullisen tuotoksen laadun takaamiseksi. (Silfverberg n.d.)

4.1 Ensihoitojärjestelmä

Ensihoitoa koskevan lainsäädännön laatimisesta, ohjauksesta ja yleisen tason valvonnasta vastaa Suomessa Sosiaali- ja terveysministeriö. Ensihoitopalveluiden järjestämistä vastaavat sairaanhoitopiirit alueillaan. Ensihoitopalveluiden järjestämisestä on sairaanhoitopiirien tehtävä palvelutasopäätös, jossa määritellään ensihoitopalvelu, sen tehokas toteutus, tarkoituksenmukaisuus sekä oikein suunniteltu mitoitus. Ensihoitopalveluja järjestettäessä tehdään yhteistyötä päivystävien terveydenhuollon toimipisteiden kanssa, jotta toteutuksesta tulee alueelle toimiva kokonaisuus. (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut n.d.)

Varsinais-Suomessa, Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri järjestää ensihoitopalvelun osin omana toimintanaan, osin ostamalla palvelun muilta palveluntuottajilta. Tällaista tapaa kutsutaan monituottajamalliksi. Sairaanhoitopiirillä on lisäksi mahdollisuus sopia toisen sairaanhoitopiirin kanssa palvelun tuottamisesta. (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin palvelutasopäätös 2014.)

4.2 Varsinais-Suomen pelastuslaitos

Varsinais-Suomen pelastuslaitos on yksi 22-, ympärivuorokautisesti palveluja tarjoavasta pelastuslaitoksesta Suomessa. Pelastuslaitokset Suomessa ovat kuntien omistuksessa. (Pelastuslaitoksen kumppanuusverkoston www-sivut n.d.) Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen lisäksi ensihoitopalveluita Varsinais-Suomen alueella tuottaa ostosopimuksen tehneet yksityiset ambulanssit, sekä sairaanhoitopiirin ambulanssit. (Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen www-sivut n.d.)

Varsinais-Suomen Pelastuslaitoksen ensihoidossa työskenteli vuonna 2016 n.120 terveydenhuollon ammattitutkinnon suorittanutta henkilöä. Hälytysvalmiudessa olevia ambulansseja pelastuslaitoksella on kuudella asemalla, yhteensä 12. Asemat sijaitsevat viiden terveystieteiden keskuslaitoksen alueella, sijoiteltuna Turkuun, Kaarinaan, Paraisille, ja Naantaliin. Ensihoidolle suunnattuja tehtäviä on vuorokaudessa reilut 100. Vuonna 2016 V-S Alpen ensihoidotehtäviä oli kaikkiaan 41 520 kappaletta. (Varsinais-Suomen Pelastuslaitoksen vuosikertomus 2016, 36.)

Varsinais-Suomessa ensihoitojärjestelmä toimii moniportaisesti. Moniportaisuudella pyritään varmistamaan potilaalle/avun tarvitsijalle aina lähin tarkoituksenmukainen apu ensivastetoiminnasta lääkärin toteuttamaan vaativaan lääkkeelliseen ensihoito. V-S alpella ensihoito on jaettu perustason ensihoitoon, sekä hoitotason ensihoitoon. Perustason ambulanssi suorittaa tehtäviä, jotka ovat kiireettömiä, ja joissa potilaan tila on vakaa. Hoitotasolla on valmius toteuttaa vaativampaa hoitoa, sekä kuljettaa potilas lähimpään tarkoituksenmukaiseen hoitolaitokseen potilaan elintoiminnot turvaten. Perustasolla, kuten hoitotasollakin hoitoa ja kuljetusta ohjaa ensihoitolääkärin tekemät hoito-ohjeet. (Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen www-sivut n.d.)

V-S Alpella toimii lisäksi pelastuspalvelut, joiden vastuualueella on mm. tulipaljojen sammutukset, liikenneonnettomuuksien pelastus ja raivaustehtävät sekä vesipelastustehtävät. Ambulanssien ollessa varattuna tai kaukana potilaasta, paloautot toimivat ensivasteyksikköinä Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen toiminta-alueella. (Varsinais-Suomen Pelastuslaitoksen www-sivut 2015.)

Yhteistyötä pelastuslaitoksen ensihoito Varsinais-Suomessa tekee mm. sairaanhoitopiirin-, poliisin- ja pelastuksen kanssa, vapaapalokunnan-, sosiaalitoimen-, merivartioston- ja vartiolentueen kanssa. Yhteistyön sujuvuuden kannalta työntekijä tarvitsee paljon tietoa, jotta toiminta on tarkoituksenmukaista, sujuvaa ja turvallista. (Varsinais-Suomen Pelastuslaitoksen www-sivut 2015.)

Uuden työntekijän, tai pitkään lomalla tai muissa työtehtävissä olleen työntekijän saapuessa töihin Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoitoon, annetaan työntekijälle perehdytysvihko, jossa on kuvattuna keskeiset tiedot organisaatiosta, sekä perehdytyslista määrittämään läpikäytäviä asioita. Tulokkaan ensimmäisinä työpäivinä käydään läpi perehdytys siitä vastaavien henkilöiden toimesta. Perehdytys on jäseneltynä power poin esityksiin, joissa kuvataan mm. organisaatiota, käytössä olevia työvälineitä sekä muita tärkeitä työskentelyssä tarvittavia tietoja.

Tulokkaalle on varmistettu perehdytyspäiviä ambulanssiin, jonka ajan tulokas on normaalista poiketen kolmantena työntekijänä. Perehdytyspäivien määrä arvioidaan yksilökohtaisesti. Ambulanssissa hänelle on määrätty ns. kummi, joka auttaa työskentelyssä alkuun ja jatkaa perehdyttämistä. Annettua perehdytyslistaa seuraten työntekijä varmistaa määrättyjen asioiden läpikäynnin yhdessä kumminsa kanssa.

4.3 Projektiryhmä

Opinnäytetyön tekijä teki projektissaan yhteistyötä Varsinais-Suomen Pelastuslaitoksen työntekijöistä koostuvan ryhmän kanssa. Ryhmään kuului ensihoitomestari Risto Lehti sekä ensihoitaja Hanna Laine. Projektiryhmän jäsenenä sekä projektipäällikkönä ryhmässä toimi opinnäytetyöntekijä, joka oli vastuussa ryhmän kokoon kutumisessa. Yhdessä pelastuslaitoksen edustajien kanssa pohdittiin

perehdytyksen osa-alueita, joihin organisaatiossa toivottiin parannuksia, sekä käytiin projektin edetessä välipalavereja.

4.4 Projektin suunniteltu tuotos

Projektille on alussa määritelty välitön tavoite; projektissa aikaansaattava konkreettinen tuotos, jonka tuottamisesta hanke on vastuussa. Varsinaisessa projektin toteutusvaiheessa määritellään aikaansaattavan tuotoksen yksityiskohdat, jotta liian yksityiskohtainen suunnitelma ei ole haitaksi projektin joustavuudelle sekä oppivuudelle. (Silfverberg n.d.)

Projektin tuotos suunnitellaan projektin tekijän ja projektiryhmän yhteistyöllä vastaamaan tilaajan tarpeita. Tuotoksena syntyy henkilökohtainen perehdytys-suunnitelma, josta tuotetaan omat versionsa niin perehdyttäjälle, kuin perehdytettävällekin. Versioidensa avulla perehdyttäjä ja perehdytettävä ovat molemmat ajan tasalla perehdytyksen kulusta ja perehdytettävistä asioista. Perehdytysuunnitelman lisäksi päivitetään perehdytyslista perehdytystä tukemaan.

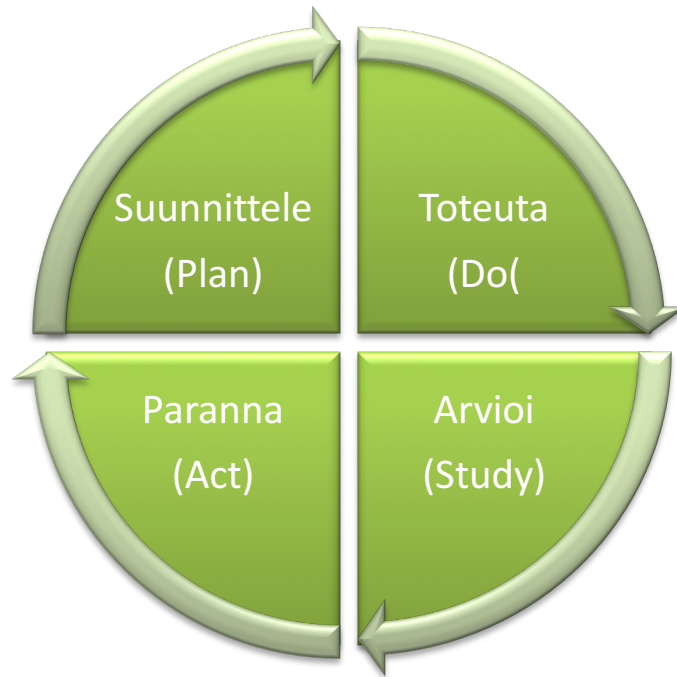
Kehittämisen tarve kartoitetaan tekemällä kysely tietyille ryhmälle työyhteisössä. Kysely lähetetään sähköpostilla neljälle esimiehelle, kolmelle perehdyttävälle kummille sekä kahdelle juuri perehdytyksen saaneelle uudelle työntekijälle. Kyselyssä kartoitetaan vastaajaryhmän tyytyväisyyttä/tyytymättömyyttä tällä hetkellä käytössä olevaan perehdytysuunnitelmaan, sekä mahdollisia kehittämissuunnitelmia perehdytykseen liittyen. Kartoituksen ensimmäisenä kysymyksenä kysytään, mitkä asiat vastaaja kokee hyväksi pelastuslaitoksen ensihoidon perehdytyksessä. Toisena kysymyksenä pyydetään perusteltua mielipidettä vaihtuvan perehdyttäjän käytännöstä perehdytyksessä, sekä kolmantena kehitysehdotuksia perehdytykseen liittyen. Opinnäytetyön tekijä lukee kartoituksen vastaukset, ja ottaa nämä huomioon projektissaan.

4.5 Projektin riskit ja resurssit

Projektin tekemiseen liittyy aina riskejä, jotka voivat olla joko hankkeen sisäisiä, tai ulkoisia riskejä. Ulkoisilla riskeillä tarkoitetaan asioita, joihin projektin tekijä ei pysty vaikuttamaan. Tällaisia on esimerkiksi kehitykset lainsäädännössä tai ympäristön tilan pitkäaikainen muutos. Jotta projektia tehdessä keuhetaan ulkoisten riskien mahdollinen vaikutus, tulee projektia suunnitellessa pohtia, ovatko riskit todennäköisiä, sekä onko projekti muokattavissa ulkoisten riskien toteutuessa. Sisäiset riskit ovat seurausta hankkeen valitusta toteutusmallista ja ovat näin ehkäistävissä suunnitelmallisuuden keinoin, jolloin riskien todennäköisyys jää pieneksi. (Silfverberg n.d.) Projektin sisäisiä riskejä katsotaan olevan esimerkiksi tekijöiden sairastuminen tai ajankäyttöön liittyvät riskit (Kymäläinen ym. 2016, 57). Riskeiksi hankkeessaan opinnäytetyön tekijä näkee kokemattomuuden toimia opinnäytetyön laajuisissa projekteissa, sekä mahdollisen aikataulujen pitkittymisen. Opinnäytetyön tekijän keinoja hallita riskit ovat itselleen mielekkään opinnäytetyön aiheen valinta, sekä projektin tarpeellisuus tilaajaorganisaatiossa.

4.6 Projektin arviointisuunnitelma

Projektia tehdessä keskeneräistä- sekä valmista työtä tulee arvioida projektissa määriteltyjen tavoitteiden saavuttamiseksi. Usein projektin edetessä saatetaan kohdata odottamattomia muutoksia, jolloin toimintatapoja tulee uudelleen arvioida. Kokoukset yhteistyöryhmän kanssa auttavat kaikkia projektin osallisia pysymään ajan tasalla projektin edetessä, sekä mahdollistavat projektin arvioimisen. Opiskelijaprojekteissa järjestetään tyypillisesti ohjaustapaamisia ohjaajan ja opiskelijan välillä. Ohjaustapaamisissa mahdollistetaan ohjaajan palautteen anto sekä projektin mahdollinen ohjaaminen oikeaan suuntaan. Väliraporttia käytetään niin työelämän-, kuin opiskeluprojektienkin yhteydessä viestinnän apuvälineenä. (Kymäläinen ym. 2016, 57.)



Kuva 2 Demingin laatuympyrä (The Demington Institute 2015)

Laadunhallinta on jatkuvaa toimintaa, kuten kuvataan ylläolevassa Demingin laatuympyrässä. Jo projektin suunnitteluvaiheessa pohditaan laadunhallinnan toteuttamista. Mahdollisiin laadunhallinnallisiin puutteisiin pystytään reagoimaan projektin edetessä korjaavin toimin. Arvioinnin toteuttamista tulee pohtia jo etukäteen, jolloin arviointi suunnitelma voidaan liittää jo projektisuunnitelmaan. (Kymäläinen ym. 2016, 55.)

Opinnäytetyöprojektia tullaan arvioimaan työn edetessä välipalaverien sekä ohjauskeskusteluiden. Opinnäytetyön valmistuttua opinnäytetyön tekijä keskustelelee tilaajaorganisaation, sekä projektiryhmän kanssa opinnäytetyön tuotoksesta, sekä pyytää loppupalautetta suullisesti.

5 PROJEKTIN TOTEUTUS

Tilaus opinnäytetyölle tuli Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen Ensihoitopäällikkö Markku Rajamäeltä keväällä 2016. Aihe oli tekijälle mieleinen aiheen ajankohtaisuuden ja tarpeellisuuden vuoksi. Tekijän näkökulmasta aihe oli motivoiva

ja innostava. Projektin tarkoituksena oli tuottaa ajantasainen perehdytysmateriaali, sekä toimiva perehdytysuunnitelma Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoitoon.

Projekti käynnistyi keväällä 2016 ideapalaverilla tilaajan kanssa. Kevään aikana tekijä aloitti tutustumisen aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen sekä käytössä olevaan perehdytysmateriaaliin, sekä teki alustavia suunnitelmia tarvittaviin muutoksiin liittyen omasta näkökulmastaan. Toukokuussa 2016 tekijä esitteli aiheen opinnäytetyön ohjaavalle opettajalle sekä paikalla olleelle opiskelijaryhmälle aihe-seminaarissa.

Syksyllä 2016 pidettiin toinen palaveri tilaajan edustajan kanssa. Syksyn aikana tekijä perehtyi syvällisemmin aiheesta aiemmin tehtyihin tutkimuksiin, sekä olemassa olevaan kirjallisuuteen. Projektisuunnitelma valmistui helmikuussa 2017. Opinnäytetyösopimus allekirjoitettiin maaliskuussa 2017. (LIITE1)

Keväällä 2017 opinnäytetyön tekijä kokoontui yhdessä yhteistyöryhmän kanssa pohtimaan käytännön toteutusta, sekä keskustelemaan ryhmän näkemyksistä opinnäytetyön suhteen. Palaverin jälkeen tekijä lähetti saatekirjeen (LIITE2) kyselyn (LIITE3) kanssa valikoidulle ryhmälle, johon kuului neljä ensihoidon lähiesimiestä, kaksi uutta juuri perehdytystä läpikäyvää ensihoitajaa, sekä kolme perehdyttäjää ensihoidon vastuualueelta. Kyselyllä toivottiin saavuttavan käsitys käytössä olevan perehdytykseen liittyvistä ajatuksista eri näkökulmista. Vastauksia kyselyyn tekijä sai määritellyn kahden viikon vastausajan puitteissa yhdeltä esimieheltä. Vastausaikaa lisättiin ja kyselystä lähetettiin muistutus työsähköposteihin, jolloin vastauksia saatiin kaksi lisää, esimieheltä ja uudelta työntekijältä. Tekijän näkemys on, että kyselyn vastaukset ovat suuntaa-antavia, mutta vastausten luotettavuutta ei voida arvioida ehdottomasti luotettavana. Kyselyn vastaukset olivat osaltaan yhtenäiset. Ensimmäisessä kysymyksessä vastaajilta kysyttiin, mitä he kokevat hyväksi perehdytyksessä pelastuslaitoksen ensihoidossa. Hyviksi puoliksi koettiin, että perehdytystä on laajuudessaan tarjolla, yhtenäisenä jokaiselle uudelle työntekijälle. Yhtenäisyys takaa kaikille perehdyttäjille saman sisältöisen perehdytyksen. Vastausten perusteella perehdytys oli jaksotettu pitämään mielenkiintoa uuden työntekijän yllä, päiväkohtaisen informaationmäärän ollessa käsiteltävää. Toisessa kysymyksessä kysyttiin vastaajien mielipidettä, sekä perustelua vaihtuvasta

perehdyttäjistä. Tässä kysymyksessä vastaukset poikkesivat ensimmäistä enemmän toisistaan. Vastaajista osa pohti vaihtuvan perehdyttäjän mahdollisesti vaikuttavan negatiivisesti perehdytyksen laatuun, mikäli perehdyttäjä ei ole sitoutunut yhteiseen toimintamalliin. Perehdytyksen yhtenäistämiseksi toivottiin selkeitä perehdytyslistoja, joiden avulla perehdytettävät asiat käydään läpi, sekä kiinnittämistä huomiota perehdyttäjien valintaan sekä heidän omaan halukkuuteensa toimia perehdyttäjinä. Yksi vastaajista koki vaihtuvan perehdyttäjän hyvänä, jotta tulija näkee eri työntekijöiden tapoja toimia työssään. Kolmantena kysymyksenä pyydettiin vastaajilta kehitysehdotuksia perehdytykseen liittyen. Kehitettävänä toivottiin uuden perehdytysmallin ajoa käyttöön. Toimivuutta pystyttäisi arvioimaan vasta myöhemmin paremmin, jolloin perehdytysohjelmaa on mahdollista hienosäätää. Yksi vastaajista koki, ettei kehitettävää perehdytyksessä ole.

Kevällä 2017 tekijä oli yhteydessä neljään muuhun pelastuslaitokseen Suomessa vertaillakseen eri pelastuslaitoksilla käytössä olevia perehdytys suunnitelmia. Tahot lähettivät suunnitelmansa, tai osan materiaaliaan opinnäytetyön tekijälle sähköisesti, sekä antoivat luvan tutkia näitä opinnäytetyötä varten. Pelastuslaitokset, joihin opinnäytetyön tekijä otti yhteyttä, olivat lämminhenkisen kiinnostuneita ja kannustavia tekijän opinnäytetyöprojektia kohtaan. Saamiensa materiaalien avulla opinnäytetyön tekijä pystyi pohtimaan mahdollisia muutoksen tarpeita Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen perehdytys suunnitelmassa, sekä –materiaalissa benchmarking-tekniikkaa käyttäen. Perehdytys suunnitelmat poikkesivat toisistaan joiltain osin. Jokaisessa materiaalissa jonka työn tekijä sai käytettäväkseen, oli kuitenkin nähtävissä asiat, joita kyseisen pelastuslaitoksen perehdytyksessä painotettiin. Materiaaleissa oli kaikissa mukana perehdytyslistat, joiden avulla tarvittavat asiat kyseisessä pelastuslaitoksessa varmistettiin läpikäydyiksi. Kolme neljästä pelastuslaitoksesta antoi käyttöönsä suunnitelman, jonka mukaan perehdytys yksilöllisesti työntekijälle järjestetään. Perehdytyksen keston ja sisältöön suunnitelmissa vaikuttivat työntekijän yksilölliset tarpeet perehdytykselle, riippuen esimerkiksi työkokemuksesta kyseisellä työpaikalla tai muissa alaa tukevissa organisaatioissa. Kaikissa kolmessa käyttöön saadussa perehdytys suunnitelmassa varmistettiin varsinaisen perehdytyksen päätyttyä perehdytyksen onnistuminen arvioimalla työntekijän osaamista eri menetelmin.

Keväällä 2017 opinnäytetyön kirjoittaminen oli vähäisempää. Opinnäytetyön kirjallista osuutta sekä siihen kuuluvaa teoriaa tekijä kirjoitti kevään 2017, sekä kesän 2017 aikana. Elokuussa 2017 opinnäytetyön tekijä lähetti keskeneräisen työnsä ohjaavan opettajan tarkasteluun.

6 PROJEKTIN TUOTOS

Kun projektille on määritelty välitön tavoite, tulee projektissa saada aikaan jonkin konkreettinen tuotos. Konkreettisella tuotoksella tarkoitetaan esimerkiksi käyttöopasta, toimintamallia, organisaatiota tai muuta, jonka tuottamisvastuussa on hanke. Tuotokset, jotka ovat tavoitteiden saavuttamisen kannalta tärkeitä, määritteellään hankesuunnitelmassa. Suunniteltaessa tuotoksia yksityiskohdat kannattaa jättää toteutusvaiheeseen, jottei liian tarkat suunnitelmat haittaa toteutuksen joustavuutta ja oppivuutta. (Silfverberg n.d.)

Tuotoksena opinnäytetyössä syntyi perehdytysuunnitelman kirjallinen osuus, tehtynä erikseen omina versioinaan perehtyjälle (LIITE4), sekä perehdyttäjälle (LIITE5). Oheen opinnäytetyön tekijä teki perehdytyslistan helpottamaan käytännön perehdytystä, sekä varmistamaan tarvittavien asioiden perehdytyksen ja työntekijän itsenäisen perehtymisen toteutumisen.

Perehdytysuunnitelmassa perehdytyksen sisältö jaettiin eri perehdytyspäiville. Perehdytys jaotettiin teemojen mukaan, jotta päiväkohtaisen informaation määrä saatiin mielekkääksi. Ennen ensimmäistä perehdytyspäivää, perehdyttävälle lähetetään kotiin perehdytysvihko, turvallisuusopas sekä muita tarvittavia tietoja, jotta uusi työntekijä voi valmistautua organisaatioon tulon, jo ennen varsinaista ensimmäistä päivää. Uuden työntekijän tullessa organisaatioon, aloittaa hän alkuperehdytyksellä. Alkuperehdytyspäivien ajan perehdytyksen vastuu on perehdyttäjällä, mutta on tärkeää, että uusi työntekijä on aktiivinen alusta asti. Ennakkoon lähetetyssä perehdytysvihossa on kerrottu uudelle työntekijälle perehdytyksen kulku. Vihkoon on jätetty tilaa työntekijän muistiinpanoille, jotta perehdytyksen edetessä tulokas kirjoittaa itselleen muistiinpanoja, kokemuksia ja

mietteitä, sekä organisaation taholta toivottua palautetta perehdytyksestä. Muistiinpanoja hyödynnetään perehdytyksen edetessä esimies-alaiskeskusteluissa.

Alkuperehdytyksen ensimmäisenä päivänä uusi työntekijä tapaa uudet työkaverinsa, sekä saa itselleen tarvittavat työvälineet, kulkuavaimen, kirjautumisiin tarvittavat tunnukset yms. Ensimmäisenä päivänä tulokas toivotetaan tervetulleeksi työyhteisöön, sekä aloitetaan tutustuminen puolin-toisin. Perehdytettävä kirjaa itselleen ylös tavoitteensa perehtymiselleen ja yhdessä laaditaan perehdytysuunnitelma. Seuraavien alkuperehdytyksen neljän päivän aikana tulokkaalle muodostuu kokonaiskuva työstään, työyhteisöstä sekä organisaatiosta. Uudelle työntekijälle konkretisoituu, mitä kaikkea alkava työ käsittää, mihin kaikkeen tarvitaan tietämystä ja taitoja. Alkuperehdytyksen aikana tulokas tutustuu mm. ambulanssin välineistöön, työ- ja potilasturvallisuuteen, kirjaamis- ja konsultointikäytäntöihin sekä käytössä oleviin toimintaohjeisiin. Alkuperehdytyspäivinä vuorot on jaettu kahteen osaan alkaen toisesta perehdytyspäivästä; aamupäivän tulokas on perehtymässä teoriaa ja iltapäiväksi tulokas menee kolmanneksi ambulanssiin. Ambulanssissa ollessa käydään samassa autossa olevien työntekijöiden kanssa päivän tehtävien hoito-ohjeet suullisesti läpi, ajan salliessa.

Alkuperehdytyspäivien jälkeen tulokas alkaa tehdä kahdentoista tunnin työvuoroja kolmantena, omassa jaoksessaan. Perehtyjälle nimetään oma perehdytyskummi, jonka kanssa hän tekee työtä samassa autossa. Perehdytyspäivien edetessä perehdytyksen vastuu siirtyy hiljalleen perehdyttäjältä perehtyvälle itselleen. Ensimmäisessä kokonaisessa työvuorossaan kolmantena, perehtyjä käy keskustelun lähiesimiehen kanssa. Keskustelussa hyödynnetään tulokkaan kirjaamia muistiinpanoja alkuperehdytyspäiviltä. Keskustelussa lähiesimies määrittelee perehdytyksen jatkon sisältöineen ja kestoineen. Tarvittavien vuorojen määrä kolmantena mietitään jokaisen perehtyjän kohdalla yksilöllisesti.

Perehdytyksen alusta alkaa työnopastus, jossa tavoitetaan perehtyjän oppimaan tehtävät oikein laadun ja tehokkuuden paranemiseksi tulevaisuudessakin, tulokkaan kokemuksen karttuessa. Tulokkailla on yksilölliset tiedot ja taidot aiemmasta työkokemuksestaan ja koulutuksestaan riippuen, ja työnopastus toteutetaankin näiden ollessa lähtökohtana työnopastukselle. Työnopastuksessa korostetaan taitojen lisäksi

organisaatiossa käytössä olevia toimintatapoja. Työsuhteen alusta asti on tärkeää, että tulokas saa tarvitsemansa tuen sekä palautteen.

Varsinaisen perehdytyksen jälkeen seuranta perehdytyksen onnistumisesta ja tulokkaan sopeutumisesta organisaatioon jatketaan säännöllisesti vuoden ajan. Seurantakeskustelut tarjoavat mahdollisuuden antaa ja vastaanottaa palautetta ja tuoda esiin mahdollisia kehittämistarpeita. Kun uuden työntekijän saapumisesta on kulunut kaksi kuukautta, pidetään perehdytyksen seurantakeskustelu. Keskustelussa osallisina ovat tulokkaan lisäksi esimiehet. Seurantakeskustelussa varmistetaan suunnitellun perehdytyksen toteutuminen ja että uusi työntekijä on saanut työn hoitaakseen riittävät valmiudet. Esimiesten ja tulokkaan kesken keskustellaan mahdollisista kehittämisosa-alueista. Keskustelussa on mahdollisuus tuoda esiin kehittämistarpeita ja palautetta, niin tulokkaalle, kuin organisaation perehdytyksestäkin. Kuuden kuukauden kohdalla tulokkaan saapumisesta organisaatioon pidetään esimies-alaiskeskustelu, jossa osallisina ovat uusi työntekijä, sekä lähiesimies. Esimies-alaiskeskustelun tavoitteena on arvioida tulokkaan kehittymistä ja toimintaa ensihoitotyössä. Tulokkaalle aiemmin toimitettu osaamiskartoituskysely käydään yhdessä läpi. Pohditaan tulokkaan kehittämiskohteita ja keinoja näiden toteuttamiseksi. Tulokkaan saapumisesta vuoden kuluttua pitää lähiesimies perehtyneen työntekijän kanssa kehityskeskustelun. Kehityskeskustelussa käydään vielä läpi kohta kohdalta varsinaisen perehdytyksen aikainen henkilökohtainen perehdytysuunnitelma ja arvioidaan perehdytyksen toteutuminen. Jotta kehitys olisi jatkuvaa, arvioidaan uudet kehitystarpeet ja tehdään työntekijälle henkilökohtainen kehittämissuunnitelma. Työntekijän arvioimisen lisäksi on tärkeää, että perehdytystä kehitetään jatkuvasti. Organisaatio toivoo perehdytyksen saaneilta työntekijöiltä palautteen perehdytyksestä, sekä kehittämisehdotuksia, joiden pohjalta toimintaa pystytään kehittämään.

Kyseessä oleva projekti päätetään hallinnollisesti tuomalla tuotos tallennettavaksi organisaation sekä koulun järjestelmiin, sekä pitämällä projektiin liittyvä päätöskokous kurssisuorituksen saamiseksi.

7 PROJEKTIN ARVIOINTI

Projektin päättämiseen liittyy sisällöllisiä ja hallinnollisia toimia. Projektia päätettäessä projektin tuotos viimeistellään tuotoksen vietäväksi asiakkaalle ja käyttäjälle (Kymäläinen ym. 2016, 53.) Projektia ja sen valmistumista on hyvä arvioida suhteessa projektin lähtökohtiin kokonaisvaltaisesti prosessia tarkastellen. On arvioitava, palveleeko tunnistetut tavoitteet tilaajan tarpeita sekä kohderyhmää. Projektia arvioitaessa pohditaan myös prosessin toimintaa, johon kuuluu myös sidosryhmien tyytyväisyys ja organisaation johdon tuki. (Kymäläinen ym. 2016, 56.)

7.1 Väliarviointi

Opinnäytetyön tekijä on saanut palautetta ja kehitysehdotuksia työn eri vaiheissa tilaajaorganisaation yhteistyöryhmältä, sekä opettajalta pyytäessään. Yhteistyöryhmä kokoontui pitämään välipalaverin pelastuslaitoksen tiloihin tiistaina 15.8.2017. Palaverissa yhteistyöryhmä kävi läpi opinnäytetyön tekijän kirjoittamaa opinnäytetyön teoriaosuutta, sekä sopivat tarvittavista muutoksista opinnäytetyön tuotoksena valmistuvaan perehdytysmateriaaliin. Elokuussa 2017 opinnäytetyön tekijä lähetti keskeneräisen työn ohjaavan opettajan arvioivaksi. Työ palautui tekijälle korjausehdotuksineen, joita opinnäytetyön tekijä alkoi työstää, sekä kirjoittaa opinnäytetyön viimeisiä osuuksia loppuun.

7.2 Tilaajan loppuarvio

Pelastuslaitokselta oli opinnäytetyön tekijän kanssa sovittu aiemmin kyseessä olevan opinnäytetyön tekemisestä. Tämän jälkeen oli aloitettu perehdytysprosessin kehittäminen yhteistyöryhmän toimesta. Yhteistyö opinnäytetyön tekijän kanssa aloitettiin kevättalvella 2017, jolloin aineistoa oli jo jonkin verran tehty. Yhteistyö tämän jälkeen sujui hyvin ja opinnäytetyön tilaaja sai tarvittavaa aineistoa. Opinnäytetyön tekijä teki kyselyn työntekijöille, mutta opinnäytetyössä itse tuloksia ei ollut.

Tilaaajan loppuarvion tekivät tilaajaorganisaation yhteistyöryhmästä Risto Lehti sekä Hanna Laine. Opinnäytetyön tekijä sai palautetta ja korjausehdotuksia keskusteluiden sekä sähköpostien välityksellä.

7.3 Opinnäytetyön tekijän arvio perehdytyksen kehittämisprosessista

Opinnäytetyön tekijän näkemys on, että projektille löytyi kysyntää tilaajaorganisaatiosta ja opinnäytetyö saatiin vastaamaan tilaaajan toiveita työn aiheen laajuuteen nähden hyvin. Perehdytyksen kehittäminen on laajuudeltaan suuri paketti, jonka työstäminen ja päivittäminen on jatkuva prosessi, jossa ei tulla valmiiksi. Perehdytystä kehitettäessä saadaan tehostettua organisaatioon saapuvan työntekijän sopeutumista eri organisaatiokohtaisiin osaamisalueisiin, jotka on esitelty työssä aiemmin luvussa 2.4.

Projektin välittömien tavoitteiden toteutumisen katsoo opinnäytetyön tekijä onnistuneen. Projektin tuotoksena syntynyt perehdytysmateriaali on selkeä ja seikkaperäinen ja materiaalin muokkaaminen on projektin tuotoksen myötä tarpeen tullen joustavaa ja helppoa. Niin materiaali kuin perehdytys suunnitelman löytyvät paperiversioina, ja ne tullaan organisaation toimesta laittamaan myös sähköisenä versiona organisaatiossa käytössä olevalle palvelimelle. Perehdytys suunnitelman runko on yhtenäinen, mutta perehdytyksen aikataulut muokkautuu yksilöllisesti uuden työntekijän tarpeita vastaavaksi. Perehdytys suunnitelmassa on otettu huomioon niin organisaation, kuin uuden työntekijänkin jatkuva arviointi ja kehittyminen projektisuunnitelmaan merkittyjen keskusteluiden pohjalta. Pitkäaikaisten tavoitteiden saavuttaminen perehdytyksen kehittymisestä tullaan huomaamaan välillisesti projektin käyttöönoton jälkeen ajan karttuessa. Osana pitkäaikaisia tavoitteita oli lisätä työntekijöiden sekä toiminnan turvallisuutta yhtenäistämällä perehdytyksen sisältö. Sisällön yhtenäistäminen auttaa perehdyttäjiä sekä kummityöntekijöitä tarjoamaan uusille työntekijöille saman sisältöinen, laaja perehdytys, jonka kautta uusi työntekijä pystyy toimimaan organisaatiossa taaten itsensä sekä potilaiden turvallisuuden haastavassa ja nopeatempoisessa työssä.

Opinnäytetyön tekijän omat tavoitteet ovat toteutuneet hyvin. Opinnäytetyön tekijänä tekijä itse on kehittynyt perehdyttäjänä hankkiessaan tietoa organisaatiosta sekä luodessaan itselle selkeän kuvan perehdytysprosessin eri vaiheista ja käyttöön tulevasta perehdytysuunnitelmasta. Tekijä katsoo opinnäytetyön antavan hyödyn olleen itselleen suuri. Opinnäytetyön tekijä on kehittynyt projektityöskentelyssään ja on tyytyväinen projektin tuotokseen. Vahvuuskseen työn tekijä kokee pitkäjänteisyyden ja kiinnostuksen säilymisen opinnäytetyön aihetta kohtaa projektin aikana.

Opinnäytetyöprosessi on vienyt paljon opinnäytetyön tekijän resursseja. Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa arvioidusta mahdollisista projektin riskeistä projektin aikataulu venyi hieman suunniteltua pidemmäksi. Projekti on kuitenkin edennyt tasaiseen tahtiin kuluvan puolentoista vuoden aikana. Toteutunut opinnäytetyöprosessi on kuvattu tiivistelmänä prosessikaaviossa (LIITE6).

8 POHDINTA

Opinnäytetyö on ollut osanaan koulun ohella kehittämässä tekijän ammatillista kasvua. Tekijän tiedot perehdytyksestä ovat kasvaneet opinnäytetyötä tehdessä merkittävästi. Opinnäytetyön tekeminen on myös opettanut toimimaan projektissa, sekä opettanut pitkäjänteisyyttä saattaa loppuun laaja ja vaativa työ. Työn tekeminen vaati opinnäytetyön kirjoittajalta taitoja aikatauluttaa ja priorisoida käsillä olevia tehtäviä, sekä yhdistää tehtävä työ työhön. Opinnäytetyön aihe oli laajuudessaan haastava mutta innostava, ja tuki opinnäytetyön tekijän työskentelyä ensihoidossa. Aiheen laajuus toi opinnäytetyön tekijälle mahdollisuuksia, mutta myös haasteita aiheen rajauksen suhteen. Projekti osoittautui pidemmäksi ja aikaa vievämmäksi, kuin tekijä osasi projektin alussa ajatella. Projektin edetessä työn laajuus kasvoi ja tekijä pyrki saamaan aiheesta tiiviin paketin lähdekirjallisuuden suuresta määrästä huolimatta.

Neljän yhteistyötä tehneen pelastuslaitoksen perehdytysmateriaaleista opinnäytetyön tekijä kokee olleen suuren hyödyn, tekijän hahmottaessaan projektin laajuutta.

Vertailu eri perehdytys suunnitelmien välillä antoi vinkkejä oman työn tekoon ja ja auttoi pohtimaan perehdytyksen toteutuksen mahdollisuuksia. Yhteistyötä tekevät pelastuslaitokset ottivat myös hyvin vastaan opinnäytetyön tekijän yhteistyöpyynnön.

Tilaaajaorganisaation yhteistyöryhmästä oli merkittävä apu palautteen antamisessa työstä, sekä työn ohjaamisessa haluttuun suuntaan. Tilaaajaorganisaation yhteistyöryhmä antoi aikansa opinnäytetyön tekijän tarvitessa tukea opinnäytetyön tuotoksen tekemiseen ja ryhmäläiset olivat aina valmiita vastaamaan opinnäytetyön tekijän kysymyksiin. Tilaaajaorganisaatio on ollut kiitettävän kärsivällinen opinnäytetyön valmistumisen aikataulun venyessä.

Ryhmän panostus tulee työn valmistuttua näkymään perehdytykseen tehtyjen muutosten myötä päivittäisessä arjessa, kun Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoitoon perehdytetään uusia työntekijöitä. Tulevaisuudessa saatavan palautteen ja kokemusten pohjalta kehittäminen tulee jatkumaan suunnitelman päivittämisen ollessa tarpeellista.

LÄHTEET

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Oy Yliopistokustannus.

Kymäläinen, H-R., Lakkala, M., Carver, E. & Kamppari, K. 2016. Opas projektityöskentelyyn. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 20.11.2017
<http://hdl.handle.net/10138/160099>

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

Niva, M. & Tuominne, K. 2005. Benchmarking käytännössä. Turku: ChangeMarager Pro.

Pelastuslaitosten kumppanuusverkoston www-sivut. N.d. Viitattu 13.3.2017
www.pelastuslaitokset.fi

Pelastustoimiasetus 27.8.1999/857. Viitattu 9.4.2017
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990857#Pidp3064928>

Pitkänen, N. 2010. Perehdyttäminen viestintäilmiönä: Perehdyttämisestä perehdyttämis- ja perehtymisprosessiin. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Viitattu 14.3.2017.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/40076/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201210242772.pdf?sequence=1>

Silfverbeg, P. N.d. Ideasta projektiksi. Viitattu 3.7.2017
http://www.helsinki.fi/urapalvelut/materiaalit/liitetiedostot/ideasta_projektiksi.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. N.d. Viitattu 13.3.2017
<http://stm.fi/ensihoito>

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

The Demings Institutun www-sivut. 2015. Viitattu 20.11.2017
<https://deming.org/explore/p-d-s-a>

Työsopimuslaki. 26.1.2001/55. Viitattu 14.3.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2>

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. N.d. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. Viitattu 20.11.2017
https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojaelu/toiminta_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus

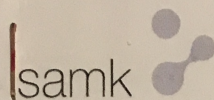
Työturvallisuuslaki 2002. L 23.8.2002/738. Viitattu 14.3.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Varsinais-Suomen Pelastuslaitoksen vuosikertomus 2016. Viitattu 15.10.2017.
https://issuu.com/turunviestinta/docs/v-s_pelastuslaitos_e-vuosikertomus

Varsinais-Suomen Pelastuslaitoksen www-sivut. N.d. Viitattu 17.5.2016.
<https://www.vspelastus.fi/>

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin palvelutasopäätös. 2014. Viitattu 13.3.2017
<http://www.vsshp.fi/fi/ammattilaisille/ensihoito/Documents/ensihoidon-palvelutasopaatos.pdf>

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Viro: Meedia Zone OÜ.



SAMK / Sopimus opinnäytetyön tekemisestä

Opinnäytetyön tekijä: Johanna Jokiniemi

Opiskelijanumero: 1501896

Aloitusryhmä: AHT15SR

Koulutusohjelma: Hritotyö

Opinnäytetyötä ohjaavan opettajan nimi, sähköposti, puhelinnumero ja osoite:

Sirke Ajanko sirke.ajanko@samk.fi 044 710 3556
Seitamakatu 26 26101 Rauma

Toimeksiantaja, yhteyshenkilön nimi, sähköposti, puhelinnumero, osoite ja y-tunnus:

Varsinais-Suomen Pelastuslaitos
Markku Rajamäki markku.rajamaki@turku.fi 050 574 1165
Eerikinkatu 35, 20100 Turku

Opinnäytetyön nimi:

Perehdytyksen kehittäminen Varsinais-Suomen
Pelastuslaitoksen ensihoitoon.Työn etenemisaikataulu: Projekti käynnistyi keväällä 2016
Projekti päättyy syyskuu 2017 loppuun mennessä.
Sopimus perustuu hyväksytyyn tutkimus-/projektsuunnitelmaan.

Tätä sopimusta koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan ensisijaisesti neuvottelemalla osapuolten kesken. Mikäli asiasta ei päästä sopimukseen, erimielisyydet ratkaistaan Satakunnan käräjäoikeudessa.

Tätä sopimusta on laadittu kappaleita, yksi kullekin osapuolelle.

Olemme lukeneet sopimusehdot (sivu 2) ja hyväksymme ne.

Päiväys: 9/3/17

Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus, nimike ja nimen selvennys:

Markku Rajamäki
ensihoitopäällikkö

Osaamisalueen johtajan allekirjoitus ja nimen selvennys:

Tiina Savola
TIINA SAVOLA

Opinnäytetyön ohjaajan allekirjoitus:

Sirke Ajanko

Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus:

Jokiniemi Johanna Jokiniemi

Sopimusehdot

Vakuutukset. Jos opinnäytetyö tehdään kokonaan tai osittain työsuhteessa palkkaa vastaan, niin toimeksiantajan on laadittava asianmukainen kirjallinen työ sopimus. Työnantaja huolehtii lainmukaisista vakuutuksista, sillä ammattikorkeakoulun vakuutukset eivät kata työsuhteessa tehtävän opinnäytetyön tekijää.

Opinnäytetyön kustannukset ja niiden korvaaminen. Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten (ml. Aineiston hankinta, raaka-aineet, matkat, työkorvaus jne.) korvaamisesta sopivat toimeksiantaja ja opiskelija keskenään. Pääsääntöisesti Satakunnan ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.

Oikeudet opinnäytetyön tuloksiin. Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin ja niiden kaupalliseen hyödyntämiseen. Opinnäytetyön tekijä on velvollinen raportoimaan opinnäytetyön tulokset toimeksiantajalle.

Immateriaalioikeudet. Tekijänoikeus ja muut immateriaalioikeudet opinnäytetyöhön kuuluvat opinnäytetyön tekijälle. Opinnäytetyön tekijä ja toimeksiantaja sopivat erikseen, missä laajuudessa tekijänoikeus tai muut immateriaalioikeudet siirtyvät toimeksiantajalle.

Opinnäytetyön ohjaus ja vastuu. Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla. Ammattikorkeakoulu vastaa työn ohjauksesta, seurannasta ja työn riittävästä laatutasosta. Ammattikorkeakoulu ei ole taloudellisesti vastuussa työn tuloksista tai aikataulusta. Opinnäytetyön tekijä ei vastaa toimeksiantajalle vahingosta, joka toimeksiantajalle syntyy opinnäytetyön viivästymisestä, ellei erikseen toisin sovita. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta. Opiskelija sitoutuu palauttamaan toimeksiantajalle työn aikana saamansa luottamuksellisen aineiston, kun opinnäytetyö on valmistunut, tai kun osapuolet yhdessä toteavat, että yhteistyöedellytyksiä opinnäytetyön loppuun saattamiseksi ei ole.

Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus. Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muuta julkisuuslaissa salassa pidettäväksi määrättyjä tietoja, on opinnäytetyön raportti laadittava niin, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Tarvittaessa salassa pidettävät tiedot on jätettävä työn tausta-aineistoon. Opinnäytetyö tai sen osia voidaan julkaista myös internetissä sopimalla niistä erikseen. Opinnäytetyön osapuolet (opiskelija, toimeksiantaja ja opettaja) sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidättäytymään käyttämästä hyväkseen toisen osapuolen ilmaisia luottamuksellisia tietoja ilman erillistä lupaa. Opinnäytetyösopimuksessa olevat yhteystiedot tallennetaan SAMKin asiakkuudenhallintajärjestelmään Yrinetiin. Tallentamisesta on laadittu henkilötietolain 539/1999 mukainen rekisteriseloste.

Satakunnan ammattikorkeakoululla on oikeus käyttää yhteistyöhanketta referenssinä ammattikorkeakoulun työelämäyhteyksistä, mukaan lukien SAMKin yhteistyötietokanta, johon voi tehdä hakuja internetissä. Opinnäytetyöstä näkyvät otsikko, organisaatio ja organisaation yhteyshenkilö. Hanketta voidaan lisäksi hyödyntää ammatillisen korkeakoulutuksen tavoitteita edistävasti esim. opetusmateriaalina tai -metodina edellyttäen, ettei hankkeeseen sisältyneiden tietojen luottamuksellisuutta vaaranneta.

Hei,

Opiskelen toista vuotta sairaanhoitajaksi Satakunnan Ammattikorkeakoulussa. Teen opinnäytetyötä aiheesta; Perehdytyksen kehittäminen Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidossa. Opinnäytetyöni alkuun kartoitan esimiehiltä, perehdyttäjiltä, sekä uusilta työntekijöiltä ajatuksia tämän hetkisestä perehdytyksestä Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidossa. Ohessa on liite, jossa oleviin kysymyksiin toivon Sinun vapaasti vastaavan, sekä lähettämään vastauksesi sähköpostiini. Vastauksesi on minulle tärkeä, ja auttaa minua opinnäytetyössäni perehdytyksen kehittämisessä. Voit halutessasi vastata kyselyyn nimettömänä. Vastausaikaa on 12.3.2017 asti. Kiitos vastauksestasi.

Yt.

Johanna Jokiniemi

PEREHDYTYKSEN KEHITTÄMINEN VARSINAIS-SUOMEN PELASTUSLAITOKSELLA

Vastaisitko vapaasti seuraaviin kysymyksiin:

1. Oletko esimies tai perehdyttäjä vai uusi työntekijä?
2. Minkä asiat koet hyväksi perehdytyksessä Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidossa tällä hetkellä?
3. Koetko vaihtuvan perehdyttäjän hyödylliseksi tämänhetkisessä tavassa perehdyttää? Miksi?
4. Mitä kehitettävää tämän hetkisessä perehdytyksessä mielestäsi on?
5. Mahdollisia neuvoja, toiveita tms. opinnäytetyöhöni liittyen?

LIITE 6

Kevät 2016



Aiheen valinta.
Palaveri tilaajan edustajan kanssa.
Tutustuminen aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen sekä olemassa olevaan perehdytysmateriaaliin.

Syksy 2016



Projektisuunnitelman kirjoittaminen.
Palaveri tilaajan edustajan kanssa.
Suunnitteluseminaari.

Kevät 2017



Palaveri yhteistyöryhmän kanssa.
Kartoituskysely.
Pelastuslaitosten perehdytysten vertailu.
Perehdytysmateriaalin muokkaaminen.

Kesä 2017



Opinnäytetyön teorian ja toteutuksen kirjoittaminen.
Perehdytysmateriaalin muokkaaminen.
Välipalaveri yhteistyöryhmän kanssa 15.8.2017.

Syksy 2017



Opinnäytetyön korjaukset sekä Teorian viimeisten osuuksien kirjoittaminen.