

Niina Asikainen, Emma Kaistinen ja Emma Siivonen

Perehdytysopas Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosastolle

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Röntgenhoitaja AMK
Radiografian ja sädehoidon
koulutusohjelma
Opinnäytetyö
28.11.2011

Tekijät Otsikko	Niina Asikainen, Emma Kaistinen ja Emma Siivonen Perehdytysopas Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosastolle
Sivumäärä Aika	21 sivua + 2 liitettä Syksy 2011
Tutkinto	Röntgenhoitaja AMK
Koulutusohjelma	Radiografia ja sädehoito
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja	Lehtori Antti Niemi
<p>Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, joka sisältää opinnäytetyöraportin ja Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosastolle toimeksiantona toteutetun perehdytysoppaan sekä tarkistuslistan perehdytykseen liittyvistä asioista. Teoreettista tietoa opinnäytteeseen saatiin pääasiallisesti perehdyttämistä ja toiminnallista opinnäytetyötä käsittelevästä kirjallisuudesta. Materiaalia perehdytysoppaaseen saatiin jo olemassa olevasta perehdytysoppaasta, röntgenosaston osastonhoitajalta ja apulaisosastonhoitajalta sekä keskussairaalan internetsivuilta.</p> <p>Perehdytysoppaasta oli tavoitteena tehdä mahdollisimman helppolukuinen, käytännönläheinen ja helposti päivitettävä opas uusien röntgenhoitajien käyttöön helpottamaan sopeutumista uuteen työympäristöön. Opas tehtiin vastaamaan nykyajan tarpeita ja se toteutettiin röntgenosaston osastonhoitajan pyynnöstä.</p> <p>Raportissa kerrotaan, mitä perehdytykseen sisältyy, millaista on hyvä työhön perehdytys ja miten se vaikuttaa uuden työntekijän työyhteisöön sopeutumiseen. Raporttiosuudessa käsitellään myös yleisesti mikä on toiminnallinen opinnäytetyö ja miten se toteutui tässä opinnäytteessä, sekä kuvaillaan Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosastoa toimintaympäristönä. Perehdytysoppaassa kerrotaan muun muassa työsuhteasioista, joita uusi röntgenhoitaja tarvitsee perehtyäksensä uuden työpaikkansa käytäntöihin.</p> <p>Opinnäytetyöprosessin tuloksena saimme toteutettua perehdytysoppaan Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosastolle. Opas on sisällöltään nykytietoa vastaava, selkeä ja helppolukuinen. Saimme oppaaseen kehittämisehdotuksia toimeksiantajalta, mutta käytimme oppaan tekemiseen myös omia ideoitamme ja esimerkkejä aikaisemmista opinnäytetöistä.</p> <p>Perehdytysoppaan tekemisestä on ollut meille kaikille hyötyä, koska tarvitsemme perehdytystä aloittaessamme uudessa työpaikassa. Jatkossa olisi hyvä, että perehdytysopasta päivitetäisiin ja se pidettäisiin ajan tasalla työyhteisön toimesta. Oppaasta saatava hyöty tulee näkymään vasta silloin, kun röntgenosaston uudet työntekijät käyttävät opasta. Tulevaisuuden kehittämistarpeena voisi olla modaliteettikohtaisten perehdytysmateriaalien päivitys tarvittaessa sekä tutkimus oppaan toimivuudesta käytännössä ja miten perehdytys toteutuu röntgenosastolla.</p>	
Avainsanat	röntgenhoitajat, perehdyttäminen, perehdytysmenetelmät, ammatillinen kasvu, perehdytysopas

Authors Title	Niina Asikainen, Emma Kaistinen ja Emma Siivonen An orientation Guide for the North Karelia Central Hospital X-ray Unit
Number of Pages Date	21 pages + 2 appendices Autumn 2011
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Radiography and Radiotherapy
Specialisation option	
Instructor	Antti Niemi, Lecturer
<p>This thesis is a functional thesis. It consists of a report, orientation guide which was carried out in co-operation with the North Karelia Central Hospital X-ray unit and a checklist about things to go through.</p> <p>The purpose of this thesis was to create orientation guide for the use of the North Karelia Central Hospital X-ray unit. Our aim was to produce orientation guide which is readable, practical and easy to update. It will help new radiographers to settle in their new working environment.</p> <p>The theoretical data were collected from literature which deals with work orientation, functional theses and professional development. Information for creating the new orientation guide was given by the head nurse and the staff nurse. The hospital's Internet pages and an existing orientation guide were also used for gathering material. In the theoretical part we have told about different areas of work orientation. The purpose of this thesis was also to define what good work orientation is like, what orientation means and how to plan and carry it out.</p> <p>The theoretical background for this thesis gives information about work orientation, orientation methods and professional development. We all need orientation when we start in our new workplaces so doing this thesis about orientation has given a great benefit for the future. We hope that the orientation guide will be updated by the work community in the future. The benefits of the orientation guide will show when new employees use the guide. A topic for further studies could be to update the various modality orientation guides and study how the orientation works at the North Karelia Central Hospital X-ray unit.</p>	
Keywords	radiographers, work orientation, orientation methods, professional development

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	1
3	Perehdytys	2
3.1	Perehdytykseen liittyvät lait	2
3.2	Perehdyttäminen käsitteenä	2
3.3	Perehdyttämisen tavoitteet	4
3.4	Ohjaajan ja esimiehen rooli perehdytyksessä	5
3.5	Perehdytysmenetelmät	7
3.6	Aiemmat opinnäytetyöt aiheesta	10
4	Ammatillinen kehittyminen ja asiantuntijuus	11
5	Opinnäytetyön tausta ja toteutus	13
5.1	Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosasto toimintaympäristönä	13
5.2	Opinnäytetyöprosessi	14
6	Opinnäytetyön eteneminen	15
6.1	Ideavaihe	15
6.2	Suunnitteluvaihe	15
6.3	Toteutusvaihe	16
7	Oppaan arviointi	17
7.1	Eettisyys ja uskottavuus	18
7.2	Omat oppimiskokemukset	18
	Lähteet	20
	Liitteet	
	Liite 1. Perehdytysoppaan kansilehti ja sisällysluettelo	
	Liite 2. Perehdyttämisen tarkistuslista	

1 Johdanto

Perehdyttämisen avulla uudet työntekijät tulevat yhteisön toimiviksi jäseniksi. Perehdyttäminen koskettaa organisaatioita ja jokaista työpaikkaa, työtä tai yksikköä vaihtavaa työntekijää. (Kjelin – Kuusisto 2003: 9.) Hyvin suunniteltu perehdytys vähentää huolta ja levottomuutta, jota uusi työntekijä voi tuntea työn alkaessa (Sullivan – Decker 2005: 270).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa perehdytysopas Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosastolle. Saimme idean opinnäytetyöhömmme työharjoittelun kautta. Olimme yhteydessä Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosaston osastonhoitajaan ja kysyimme, olisiko heillä tarvetta opinnäytetyölle. Heiltä tuli idea uudistaa käytössä oleva perehdytysopas ja tarkistuslista vastaamaan nykyajan tarpeita ja työ tehtiin yhteistyössä heidän kanssaan. Perehdytys aiheena kiinnosti meitä kaikkia, koska työelämäämentäessä tarvitsemme perehdytystä ja toimimme myös itse perehdyttäjinä tulevaisuudessa.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsittelemme, mitä työhön perehdyttämisellä tarkoitetaan, minkälaista on hyvä perehdytys ja miten perehdytystä tulisi suunnitella, toteuttaa ja kehittää. Teoriaosuudessa kerromme myös yleisesti toiminnallisen opinnäytetyön toteutustavoista, sekä selvitämme, miten ne toteutuivat tässä opinnäytteessä. Opinnäytetyön toiminnallinen osuus muodostuu perehdytysoppaan sekä tarkistuslistan tekemisestä.

2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tuotoksena tehdyn perehdytysoppaan tarkoituksena on helpottaa uuden työntekijän työn aloitusta ja antaa käsitys Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosaston toimintatavoista. Tarkoituksenamme oli tehdä oppaasta helppolukuinen ja kiinnostava, jotta jokainen uusi työntekijä jaksaisi lukea sen. Pyrimme tuomaan oppaaseen uusia ja tuoreita näkökulmia valmistuvien röntgenhoitajien näkökulmasta. Tarkoituksena on tuoda oppaaseen uutta ilmettä muun muassa kuvilla, sekä esittämäl-

lä asiat selkeästi ja yksinkertaistetusti. Tavoitteenamme on tehdä myös tarkistuslista läpikäytävistä asioista. Tarkistuslistan avulla pystytään seuraamaan perehdytyksen edistymistä. Valmis opas tulee luettavaksi sähköisessä muodossa röntgenosaston intranettiin, josta sitä on helppo tarvittaessa päivittää ja se on koko henkilökunnan saatavilla.

3 Perehdytys

3.1 Perehdytykseen liittyvät lait

Työturvallisuuslaissa (14 §) määritetään, että työnantajan tulee antaa työntekijälle riittävästi perehdytystä työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin välineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin, erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa. Työntekijälle annettua ohjausta tulee täydentää tarvittaessa. Työntekijää perehdytetään työn vaarojen ja haittojen ehkäisemiseksi, sekä työstä aiheutuvan terveyttä tai turvallisuutta uhkaavan vaaran tai haitan välttämiseksi. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki täydentävät työturvallisuuslakia. Henkilöllä on sukupuolesta tai taustasta riippumatta oltava mahdollisuus menestyä työssään. Perehdyttämisellä on luotava tähän mahdollisuudet. Työpaikan riskitekijät ja käytännöt tulisi kartoittaa vuosittain ja ne tulisi ottaa huomioon perehdytys suunnitelmassa. (Kupias – Peltola 2005: 25.)

3.2 Perehdyttäminen käsitteenä

Perehdyttäminen tarkoittaa tapahtumaa, joka edistää uuden työntekijän sopeutumista työhön, työympäristöön ja työn hallintaan. Tarkoituksena on antaa uudelle työntekijälle perustiedot työorganisaatiosta ja sen tavoitteista sekä työympäristöstä. (Elovainio 1992: 8.) Tekemämme perehdytysopas on suunniteltu työnsä aloittavalle röntgenhoitajalle ja siinä käsitellään työsuhde- ja turvallisuusasioita, sekä Pohjois-Karjalan keskus-

sairaalan röntgenosaston toimintaan liittyviä käytäntöjä, jotka helpottavat työntekijän sopeutumista työhön.

Perehdyttäminen ajoittuu työhön tulon ja itsenäisen työskentelyn alkamisen välille (Elovainio 1992: 8). Perehdyttäminen on tärkeää, koska se koskettaa kaikkia organisaatioita ja työntekijöitä, jotka vaihtavat työpaikkaa, työtä tai yksikköä (Kjelin – Kuusisto 2003: 9). Hyvin suunniteltu perehdytys vähentää huolta ja levottomuutta, jota uusi työntekijä tuntee työn alkaessa (Sullivan – Decker 2005: 270).

Perehdyttämisellä ei ainoastaan kehitetä uusia tietoja ja taitoja, vaan sillä pystytään auttamaan työntekijää saamaan esille osaamista, jota hänellä jo on. Perehdyttämisellä on suuret kansantaloudelliset hyödyt, koska sen avulla pystytään luomaan edellytyksiä sille, että työntekijä sairastaa vähemmän, on tyytyväinen ja huolehtii työn tuottavuudesta. (Kupias – Peltola 2009: 20.) Suunnitelmallisuus, dokumentointi, jatkuvuus ja huolellinen valmentaminen ovat hyvän perehdytyksen edellytyksiä (Penttinen – Mäntynen 2009: 2). Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosastolla on käytössä perehdytykseen liittyvät arvioinnit, jotka takaavat osaltaan perehdytysprosessin jatkuvuuden. Oppaassa käsitellään perehdytysprosessin etenemistä, jota voidaan seurata liitteenä olevan tarkistuslistan avulla.

Perehdyttäminen on aina vuorovaikutusprosessi, jossa uusi työntekijä on aktiivinen toimija. Perehdyttämisprosessin näkökulma laajenee koko työyhteisöön. Uuden työntekijän oppimisen lisäksi perehdyttämisen tavoitteena on myös organisaation osaamisen jakaminen ja työyhteisön kehittyminen. Työntekijöiden vaihtuminen työyhteisössä tuo muutostilanteen ja pakottaa työyhteisöä tarkastelemaan toimintaansa. Työyhteisöllä on hyvä tilaisuus miettiä käytäntöjään ja toimintatapojaan uutta työntekijää perehdytettäessä. (Frisk 2005: 42.)

Työnopastus

Kaikki ne asiat jotka liittyvät itse työn tekemiseen, kuuluvat työnopastukseen. Näitä asioita ovat muun muassa työkokonaisuus ja tieto siitä mitä työ edellyttää. Perehdytys ja työnopastus ovat tärkeitä henkilöstön kehittämisen kannalta. Niiden avulla lisätään henkilöstön osaamista, parannetaan laatua, tuetaan työssä jaksamista ja vähennetään

poissaoloja ja työtapaturmia. Tämä on jatkuva prosessi ja sitä voidaan kehittää työntekijöiden ja työpaikan mukaan. (Penttinen – Mäntynen 2009: 2.)

Muutoksen tapahtuessa ihminen joutuu sopeutumaan uuteen tilanteeseen. Se vaikuttaa toimintatapoihin ja tehtäviin. Henkistä kuormittumista voivat aiheuttaa niin myönteiset kuin negatiivisetkin muutokset. Opetuksen ja ohjauksen avulla prosessia voidaan helpottaa ja nopeuttaa. Myös pidempään työssä olleet henkilöt tarvitsevat tukea ja opetusta, jos tilanne on uusi tai jos he siirtyvät uusiin tehtäviin. Myös pitkään poissaolleen henkilölle opastuksen järjestäminen on tärkeää. Jos työnopastus on hoidettu suunnitelmallisesti ja hyvin, opastettava oppii työtehtävät oikein ja nopeasti. Ammattitaito kehittyy ja työn laatu sekä tehokkuus paranevat, kun omat taidot karttuvat. Työnopastuksen lähtökohtana on se, että opastettava työntekijä on alusta asti mukana aktiivisena osapuolena. Pohjan uudelle oppimiselle muodostavat hänen aikaisemmat tietonsa ja taitonsa. Uusia tai poikkeavia asioita ja käytäntöjä korostetaan, ja tarvittaessa kerrataan jo aikaisemmin tiedossa olleita asioita. (Penttinen – Mäntynen 2009: 4.)

Työnopastusta tarvitaan silloin kun työ on tekijälleen uusi, työtehtävät vaihtuvat, työmenetelmät muuttuvat, hankitaan ja otetaan käyttöön uusia koneita, laitteita ja aineita, työ toistuu harvoin, turvallisuusohjeita laiminlyödään, työpaikalla tapahtuu työtapaturma tai havaitaan ammattitauti, annetussa työnopastuksessa havaitaan puutteita, tilanne poikkeaa tavanomaisesta tai toiminnassa havaitaan virheitä (Penttinen – Mäntynen 2009: 4).

3.3 Perehdyttämisen tavoitteet

Perehdyttäminen on tärkeä osa-alue työn aloittamisessa. Kunnollinen perehdyttäminen takaa hyvän oppimisen, työmotivaation sekä työssä viihtymisen, hyvinvoinnin ja työyhteisöön sopeutumisen. Perehdyttäminen on aina työntekijän sekä koko työyhteisön etu. (Elovainio 1992: 8.)

Asiakas, työntekijät ja yritys hyötyvät henkilöstön hyvästä ammattitaidosta. Työntekijöiden hyvinvoinnille tärkeitä asioita ovat oppiminen, osaaminen sekä omien taitojen osoittaminen työssä. Perehdyttämisen avulla lisätään työn sujuvuutta ja palvelun laatua, sekä helpotetaan uuden työntekijän tai työtä vaihtavan sopeutumista ja oppimista.

Työn psyykkistä kuormitusta ja työtapaturmia vähennetään, kun työympäristö ja tehtävät ovat tulleet tutuksi. Työn taitovaatimusten ja tuotteen tai palvelun laatuvaatimusten lisäksi hyvin hoidettu perehdyttäminen kattaa aina myös työntekijän turvallisuuden ja hyvinvointiin liittyviä asioita, ja se kannustaa myös omatoimisuuteen. Oma-toimisuudella tarkoitetaan muun muassa sitä, että työntekijä osaa tarvittaessa muuttaa omia toimintatapojaan ja kehittää uusia. (Penttinen - Mäntynen 2009: 3.) Työn sujuvuutta ja työntekijän oma-aloitteisuutta helpottamaan teimme perehdytysoppaaseen taulukot työpisteistä ja laitteista sekä työtehtävistä. Laitoimme oppaaseen myös röntgenosaston pohjapiirustuksen linkkinä selkeyttämään työympäristöä.

Muutokset työelämässä edellyttävät koko ajan enemmän kykyä ja halua itsenäiseen vastuunottoon sekä aktiivisuuteen ja yhteistyöhön muiden työntekijöiden kanssa. Työpaikan toimintatapoja täytyy kehittää niin, että vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön paranevat. Henkilö, joka on ammattitaitoinen ja sitoutunut työhönsä, työskentelee tavoitteellisesti. Hän tahtoo kehittää omaa osaamistaan ja ottaa vastuuta oppimisestaan. Tällaista ajattelutapaa on hyvä korostaa perehdyttämisessä alusta alkaen. (Penttinen - Mäntynen 2009: 3.)

Perehdyttäminen auttaa työntekijää omaksumaan organisaation toimintatavat ja kulttuurin. Tämä takaa sen, että organisaation toiminnan selkeys ja yhtenäiset käytännöt säilyvät samana. (Kjelin – Kuusisto 2003: 15.) Työntekijän kannalta kunnollinen perehdyttäminen auttaa pääsemään helpommin kiinni omaan työhönsä ja olemaan osa työyhteisöä ja koko organisaation toimintaa. Se edistää ammatillisen asenteen ja identiteetin syntymistä. Perehdyttäminen lisää myös kykyä toimia epätavallisissa ja uusissa tilanteissa, sekä antaa valmiuksia oman työnsä kehittämiseen. (Elovainio 1992: 9.) Tekemässämme perehdytysoppaassa olevat ohjeistukset helpottavat yhteisten käytäntöjen toteutumista sekä auttavat myös toimimaan esimerkiksi hätä- ja poikkeustilanteissa.

3.4 Ohjaajan ja esimiehen rooli perehdytyksessä

Uudella työntekijällä on hyvä olla nimettynä perehdyttämisestä päävastuussa oleva ohjaaja, joka tuntee perehdyttämisen, sen menetelmiä ja käytäntöjä, sekä osaa ohjata työntekijää oppimista edistävästi. Ohjausvastuuta on usein kuitenkin syytä jakaa, ettei

perehdyttämiseen käytettävä aika kasva kohtuuttoman suureksi yhden henkilön osalta. (Frisk 2005: 42.) Perehdytysoppaassa kerrotaan, kuinka vastuuta perehdytyksestä Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosastolla on jaettu esimiehen, nimetyn perehdyttäjän ja työkavereiden kesken. Tällöin vastuu perehdytyksestä ei kohdistu liikaa yhdelle henkilölle.

Jos työpaikalla on suuri vaihtuvuus, se voi saada aikaan väsymisen jatkuvaan perehdyttämiseen. Tämä tunne ei saa kohdistua uuteen työntekijään, vaan hänen kannaltaan on olennaista, että hän saa apua ja tukea. Työpaikkaan sopeutumista voidaan edistää esimerkiksi nimeämällä joku työtovereista uuden tulokkaan mentoriksi tai kummiksi. (Kupias – Peltola 2009: 69.) Uusien asioiden oppimiseen tarvitaan nöyryyttä, rohkeutta sekä kykyä tunnistaa omat vahvuutensa. Työntekijän kehittymistä vahvistaa säännöllinen palaute varsinkin silloin, kun positiivisen palautteen määrä on suurempi kuin kehitettävän. (Kupias – Peltola 2009: 70.)

Perehdytyksen ja opastuksen tuloksia täytyy seurata ja arvioida. Perehdytettyjen henkilöiden mielipiteet kannattaa ottaa huomioon, jotta niitä voitaisiin hyödyntää. (Penttinen – Mäntynen 2009: 7.) Perehdytysoppaasta käy ilmi kuinka perehdytys etenee, ja miten sitä seurataan Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosastolla esimerkiksi pitämällä väliarviointi ja vuosittainen kehityskeskustelu.

Perehdytyksen ja opastuksen tärkeys tulee ymmärtää. Henkilöt, jotka ovat vastuussa perehdytyksestä, tarvitsevat koulutusta tehtävään. Perehdyttäjän on osattava ohjata perehdytettävä omatoimisuuteen ja vastuunottoon. Hänen täytyy myös osata innostaa ja kannustaa uutta työntekijää. (Penttinen – Mäntynen 2009: 7.)

Uusien työntekijöiden perehdyttäminen voi joskus olla haastavaa, koska he voivat kokea ahdistusta aloittaessaan uudessa työpaikassa. He käyttävät paljon energiaa yrittäessään yhdistää ja tulkita nykyistä tietoa, ja he eivät yksinkertaisesti kuule kaikkea informaatiota, jota heille annetaan. Tämän takia asioiden toistaminen voi olla tarpeen muutaman ensimmäisen työpäivän tai -viikon aikana. (Sullivan – Decker 2005: 272.)

On tärkeää, että esimies ottaa uuden työntekijän vastaan hänen ensimmäisenä työpäivänään. Jos esimiehen läsnäolo ei ole mahdollista, on sovittava mahdollisimman pian

muu ensitapaaminen. Uuden työntekijän allekirjoittaessa työsopimusta, alkaa syntyä näkymätön psykologinen työsopimus, joka sisältää ääneen lausumattomia toiveita ja tavoitteita yhteistyön suhteen. (Kupias – Peltola 2009:58.) Motivaatioita ja sitoutumista arvioidaan perehdyttämisen yhteydessä. Esimiehen on oltava herkkä sille, kuinka uusi työntekijä motivoituu ja innostuu. Sitoutumisella tarkoitetaan suhteen tai siteen luomista uuteen työpaikkaan. Työntekijä, joka on sitoutunut, on kiinnostunut työnantajastaan, hyväksyy työn tavoitteet ja tekee parhaansa niiden saavuttamiseksi. Hän myös solmii siteitä työyhteisöön ja sen jäseniin. Esimies voi edistää näitä asioita keskustelemalla työpaikan arvoista ja tavoitteista ja varmistaa sen, että työyhteisö suhtautuu positiivisesti uuteen työntekijään. (Kupias – Peltola 2009: 59.) Esimiehen avoimuus perehtymisvaiheessa saa aikaan luottamusta ja näin uusi työntekijä rohkaistuu kertomaan omia toiveitaan esimiestyön suhteen (Kupias – Peltola 2009: 67).

3.5 Perehdytysmenetelmät

Vierihoidoperehdyttäminen

Vierihoidoperehdyttämisessä uusi työntekijä oppii seuraamalla kokeneen työntekijän tekemisiä. Esimies tai joku toinen kokenut työntekijä ottaa tulokkaan suojiinsa, ja kertoo hänelle oman työnsä ohella muun muassa työyhteisöstä ja uuden työntekijän tehtävistä. Uutta työntekijää on mahdollista perehdyttää yksilöllisesti. Tällä tavalla toteutettu perehdytys on joko erittäin hyvää tai huonoa. Perehdyttäminen on hyvää silloin, kun perehdyttäjä paneutuu tulokkaan auttamiseen. Hän pystyy ohjaamaan tulokasta sopivalla tavalla ja osaa perehdytettäviä asioita. Perehdyttäjällä tulee olla aikaa hoitaa tehtävänsä. Huono perehdyttäjä ei ole kiinnostunut tulokkaan perehdytyksestä, jolloin tulokkaan on opittava asiat itsenäisesti. Perehdyttäjä saattaa myös olla epävarma, eikä hän välttämättä osaa ohjata tulokasta oikealla tavalla. Vierihoidoperehdyttämisen vaarana on se, että perehdyttämisen laatu on liikaa yhden perehdyttäjän taitojen ja innostuksen varassa. Etuina voidaan pitää yksilöllisyyttä sekä selkeää vastuuhenkilöä. Perehdyttäjän täytyy osata nähdä tulokkaan sekä organisaation tarpeet. On tärkeää, että perehdyttäjän omat mielipiteet ja asenteet eivät vaikuta perehdyttämiseen. (Kupias – Peltola 2009: 36–37.) Vierihoidoperehdyttämistä hyödynnetään Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosastolla nimeämällä perehdyttäjä työyhteisöstä. Oppiminen tapahtuu muun muassa seuraamalla nimetyn perehdyttäjän työskentelyä.

Malliperehdyttäminen

Kun halutaan yhtenäistää perehdyttämistä, tehostaa sitä tai auttaa perehdyttäjiä jäsentämään perehdyttämistä, voidaan luoda erilaisia toimintamalleja ja mallisuunnitelmia sen tueksi. Malliperehdyttämisessä työn- ja vastuunjako on tarkkaan määritelty, ja materiaalit ja apuvälineet on tuotettu organisaatioiden sisäiseen käyttöön. Tällaisia materiaaleja ovat muun muassa perehdyttämisohjelmat sekä perehdyttäjien muistilistat. Henkilöstöosasto ottaa vastuuta perehdyttämisestä ja sen kehittämisestä. He huolehtivat yleensä niin sanotusta yleisperehdyttämisestä. (Kupias – Peltola 2009: 37 - 38.) Esimiehen rooli on rajatumpi kuin muissa konsepteissa. Hänen tehtävänä on usein varmistaa perehdyttämisen työnjako, uuden työntekijän vastaanottaminen sekä tavoitteiden ja odotusten kertominen. (Kupias – Peltola 2009: 50.) Tekemämme perehdytysoppaan ja tarkistuslistan avulla voidaan tukea malliperehdyttämistä. Röntgenosastolla perehdyttämisen työnjaosta ovat vastuussa osastonhoitaja ja apulaisosastonhoitaja. He käyvät läpi tavoitteet ja perehdytysuunnitelman yhdessä uuden työntekijän kanssa.

Laatuperehdyttäminen

Koko tiimin rooli korostuu laatuperehdyttämisessä (Kupias – Peltola 2009: 50). Perehdytysvastuuta siirrettäessä työyksiköille ja tiimeille, on yrityksen valittava kuka tai ketkä ottavat tämän vastuun. Pahimmassa tapauksessa vastuu siirtyy tiimeille, mutta kellään tiiminjäsenistä ei ole aikaa ja osaamista ottaa sitä vastaan. Vastuu voi olla pelkästään esimiehellä, esimiehellä ja nimetyllä perehdyttäjällä yhdessä tai koko tiimillä. Tärkeää on, että yksiköt ja tiimit mieltävät perehdyttämisen prosessina ja haluavat kehittää tätäkin prosessia jatkuvasti. Yksikkö- ja tiimikohtaisen perehdyttämisen organisoimisessa ja kehittämisessä esimies on avainasemassa. Esimies voi olla kiireinen monista tehtävistä johtuen, joten tiimiin voidaan nimetä perehdyttäjä. Esimies siirtää hänelle perehdyttämisvastuutaan. Parhaassa tilanteessa koko tiimi osallistuu perehdyttämiseen sekä sen kehittämiseen. (Kupias – Peltola 2009: 39). Laatuperehdyttämisen piirteet näkyvät Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosastolla siten, että kaikki työntekijät osallistuvat perehdytykseen, vaikka uudella työntekijällä on nimetty perehdyttäjä.

Vastuu tulokkaan kokonaisperehdyttämisen koordinoinnista ja koko prosessin etenemisestä on oltava sovitulla henkilöllä. Jotta perehdyttämistä voitaisiin jatkuvasti kehittää, perehdyttämisprosessin tulisi olla hyvin kuvattu ja sen etenemistä tulisi seurata tarkasti. (Kupias – Peltola 2009: 39).

Räätälöity perehdyttäminen

Perehtyjän rooli perehdyttämisen suunnittelussa korostuu räätälöidyssä perehdyttämisessä (Kupias – Peltola 2009: 50). Jokaiselle uudelle työntekijälle suunnitellaan oma perehdyttämiskokonaisuus. Näistä ovat vastuussa erityisesti yksittäiset työyksiköt sekä henkilöstöhallinto. Jonkun on toimittava uuden työntekijän kokonaisperehdyttämisen koordinoijana. Hänen tulee tietää perehdyttämisen osa-alueet, sekä osata rakentaa uuden työntekijän kanssa hänelle sopiva perehdytysohjelma. Koordinoijana voi toimia esimerkiksi esimies. Räätälöidyssä perehdyttämisessä perehdyttäminen suunnitellaan uuden työntekijän nykyisten taitojen ja tietojen mukaan. Räätälöityyn perehdyttämiseen kuuluu siirtyminen sopeuttavasta perehdyttämisestä dialogista perehdyttämistä kohti. Räätälöinti edellyttää, että perehdyttäminen on jo hyvin jäsennetty, koko työyhteisö on sitoutunut siihen ja sitä kehitetään jatkuvasti. (Kupias – Peltola 2009: 40–41.)

Dialoginen perehdyttäminen

Dialogisella perehdyttämisellä tarkoitetaan tilannetta, jossa tulokas perehtyy työtehtävään oman osaamisensa ja yrityksen tarpeiden mukaisesti. Uuden työntekijän on usein tarkoitus tuoda organisaatioon jotain uutta, jolloin korostuu myös työyksikön oppiminen. Tällöin voidaan puhua uuden työntekijän ja työyhteisön vuorovaikutuksesta, jossa molemmat osapuolet kehittyvät ja oppivat koko ajan. Perehdyttäminen elää koko prosessin ajan. Perehdytysuunnitelmat laaditaan yhdessä tulokkaan kanssa, mutta vastuuta perehdyttämisestä siirtyy osaksi myös perehdytettävälle. Dialoginen perehdyttäminen on työyksikön toimintatapa, johon kaikki osallistuvat. (Kupias – Peltola 2009: 41–42.)

3.6 Aiemmat opinnäytetyöt aiheesta

Luimme opinnäytetyöprosessin aikana useita perehdytykseen liittyviä opinnäytetöitä. Lähdimme niiden avulla työstämään opinnäytetyömme teoriaosuutta ja saimme ideoita myös oppaan tekemiseen. Hyödynsimme opinnäytetöiden lähdeluetteloita keräämällä niistä työhömme sopivaa kirjallisuutta. Ohessa kerromme muutamasta käyttämästämme opinnäytetyöstä.

Jonna-Annukka Kokkonen (2011) on laatinut toiminnallisessa opinnäytteessään työohjeen röntgenhoitajille sekä röntgenhoitajaopiskelijoille lapsen lonkan ja skolioosin natiiviröntgenkuvantamisesta. Opinnäytetyö on valmistunut toukokuussa 2011 ja se tehtiin toimeksiantona Kanta-Hämeen keskussairaalalle. Hän on kertonut työssään yleisesti toiminnallisen opinnäytteen vaiheista ja niiden toteutumisesta hänen työssään. Hänen opinnäytteensä tuotoksena on ollut kaksi eri työohjetta röntgenhoitajien ja röntgenhoitajaopiskelijoiden käyttöön, mitkä löytyvät liitteenä hänen työssään. (Kokkonen 2011.)

Noora Tiilimaa ja Susanna Virta (2010) ovat tehneet toiminnallisen opinnäytetyön Tikkurilan terveysasemalle. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä perehdytysopas Tikkurilan terveysasemalle yhteistyössä terveyskeskuksen henkilökunnan kanssa. Opinnäytetyö on valmistunut keväällä 2010. Opinnäytetyö sisältää teoriaa muun muassa perehdytyksestä. Aihe on työelämälähtöinen ja se saavuttaa asetetut tavoitteet. Yhteydenpitoa työelämään on ollut koko opinnäytetyön tekemisen ajan. Opasta testattiin käytössä ja sitä varten kyseltiin työntekijöiden mielipiteitä. Sisällysluettelo antaa selkeän kuvan käsiteltävistä aiheista. Perehdytystä käsitteenä on käsitelty laajasti. (Tiilimaa – Virta 2010.)

Maria Lehdon (2008) opinnäytetyön aiheena oli Perehdytysuunnitelma HUS-Röntgeniin. Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Naistenklinikan kanssa, minne hän teki perehdytysuunnitelman uudelle työntekijälle. Kirjallisuuskatsauksessa on käyty läpi projektin etenemistä ideavaiheesta arviointivaiheeseen, perehdyttämisen haasteet, perehdytyksen välineet sekä asiantuntijuuden kehittyminen. Työssä on kerrottu myös perehdytysuunnitelman sisällöstä sekä liitteenä on perehdytyskansio Naistenklinikan röntgenosastolle. Kansioista käy ilmi perehdytyksen tavoitteet, aikataulu ja työympäris-

tö. Siinä myös kerrotaan perehdytykseen käytettävistä menetelmistä, joita ovat mentoointi ja oppimispäiväkirja. Perehdytyssuunnitelman runkona hän oli käyttänyt Päivi Rainion Tervetuloa! – viikon sisältömallia muokkaamalla sen vastaamaan Naistenklinikan tarpeita. Perehdytyssuunnitelmassa huomioidaan myös HUS-Röntgenin uuden työntekijän perehdytyskäytännöt sekä röntgenhoitajan ammattiuramalli RAURA. (Lehto 2008.)

4 Ammatillinen kehittyminen ja asiantuntijuus

Ammatillinen kasvu tarvitsee tuekseen hyvän perehdytyksen ja se alkaa jo opiskeluvaiheessa, ja jatkuu työelämään mentäessä. Ammatillinen kehittyminen tapahtuu pikkuhiljaa ja suurin käännekohta oppimiselle on töiden aloittaminen opintojen jälkeen. Tämän takia uuden työntekijän perehdytyksellä on suuri rooli ammatillisen kasvun kehittämisessä.

Ammatillinen kasvu käsittää osaamisen ylläpitämistä ja sen kehittämistä, sekä henkilökohtaisen arvostuksen kehittämistä (Hildén 2002: 33). Ammatillisen kasvun kautta työntekijä hankkii uransa aikana niitä tietoja, taitoja ja kykyjä joita hyödyntämällä hän pystyy vastaamaan muuttuviin ammattitaitovaatimuksiin. Ammatillinen kasvu on jatkuvaa oppimisprosessia. (Ruohotie 2009: 9.) Ammatillisen pätevyyden saavutettua työntekijä kykenee suoriutumaan tehtävistään hyvin itsensä ja muiden arvioimana ja hän tietää omat rajansa sekä sen, mitä osaa ja mitä ei (Hildén 2002: 33). Ajan myötä työntekijä toimii niiden kokemuksiensa pohjalta, jotka ovat osoittautuneet toimiviksi (Benner 1999: 64).

Ammatillinen kasvu alkaa heti opiskeluvaiheessa ja kestää koko työuran ajan. Työntekijät, jotka ovat sitoutuneet jatkuvaan oppimiseen, ovat koko ajan avoimia uudelle tiedolle. He haluavat uhrata aikaa ja energiaa saadakseen koulutusta täydentääkseen osaamistaan ja parantaakseen työsuoritustaan. Sitoutumisella tarkoitetaan tässä sitä, että heidän oppimisensa on tarkoituksellista, itseohjattua ja suunniteltua. (Ruohotie 2000: 9.) Työntekijät, jotka haluavat kehittyä ja kasvaa ammatissaan, eivät jätä koulutautumista pelkästään työpaikalla tapahtuvaksi. Aktiivisesti itseään kehittävät varaavat aikaa ja panostavat työajan ulkopuolisiin koulutuksiin ja tutustumiskäynteihin. (Hildén

2002: 79.) Koulutuksessa opitaan vahva ja laaja tietopohja, itsenäinen tiedonhankintakyky, itsearviointi, kyky kehittää hoitotyötä, vuorovaikutustaidot sekä monipuoliset valmiudet toimia erilaisissa työtilanteissa (Hildén 2002: 44.) Organisaation on tärkeä tukea ja resursoida oppimista, joka auttaa henkilöstöä parantamaan työsuoritusta ja varautumaan tulevaisuuden suoritusvaatimuksiin (Ruohotie 2000: 10).

Yksilön kehittymisen, kasvuprosessin, tulisi jatkua koko työikäisyyden ajan. Hänen tulisi kokea, että hänellä on työssään jatkuvasti mahdollisuuksia kehittyä. Käytännössä tällainen kasvuprosessi usein katkeaa jossain vaiheessa. Silloin työmotivaatio heikkenee, tehtävien tekeminen muuttuu rutiiniksi ja työ menettää merkitystään. (Ruohotie 2000: 49–50.) Rooliristiriidat, epäselkeä työrooli, työn aiheuttama psyykkinen kuormitus ja muutosvaatimukset saattavat kiristää ilmapiiriä ja rasittaa ihmisiä. Haitallisella stressillä tukahdutetaan kasvua ja kehitystä. (Ruohotie 2000: 52.) Työkykyä pyritään ylläpitämään työnantajan, yhteistyöorganisaatioiden ja työntekijöiden yhteistyöllä. Työkykyä ylläpitävä toiminta kohdistetaan työntekijöiden terveyteen, toimintakykyyn, ammattitaitoon, motivaatioon sekä työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämiseen. (Hildén 2002: 85.)

Palautte ammatillisessa kasvussa on tärkeää. Se helpottaa oppimista, lisää motivaatiota asettaa korkeampia tavoitteita, sekä auttaa toimimaan tavoitteen suunnassa ja tunnistamaan virheitä. Sellaiset ihmiset, jotka hyväksyvät palautteen, asettavat yleensä realistisia tavoitteita, joiden avulla pystytään parantamaan suoritusta. Palautteen avulla lisätään itsetuntemusta ja halua tehdä itsearviointia. Palautteen teho riippuu kuitenkin siitä, kuinka selkeää ja puolueetonta se on. Palaute voi olla myös negatiivista, jolloin se paljastaa heikkouksia ja puutteita. Usein sellaiset ihmiset, jotka tarvitsisivat eniten palautetta omasta toiminnastaan, ovat vähiten innokkaita hankkimaan sitä. Jos he hankkivat sitä, he pyrkivät minimoimaan negatiivisen palautteen ja suojelemaan itsetuntoaan. Sellaisesta palautteesta ei ole paljoa apua. Työntekijät, joilla on heikko minäarvosuus ja vähäinen luotto omaan kykyihinkin ja mahdollisuuksiin, eivät hae minkäänlaista palautetta. (Ruohotie 2000: 62 – 63.)

Se, että oppija tuntee omat vahvuutensa ja heikkoutensa, edistää oppimista. Oppimismotivaation kannalta olisi tärkeää tietää minäkuvan heikkoudet ja ymmärtää, kuinka niitä pystytään kehittämään ja samalla luomaan uusia vahvuuksia. Tällainen ymmärtä-

mys on kykyä olla realistinen omien urasuunnitelmien ja pyrkimysten suhteen. Näistä käsityksistä voi tulla toteutettavia tavoitteita. Sitä mukaa kuin työntekijät saavat tietoa ja ohjausta omista työmahdollisuuksista ja palautetta omasta toiminnasta, ymmärtämys kehittyy informaation prosessoinnin kautta. (Ruohotie 2000: 55 – 56.)

Ammatillisen osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen tulee olemaan tärkeää nyt ja aina. Työntekijä tulee tarvitsemaan laaja-alaista, analyyttistä ja innovatiivista osaamista, joka mahdollistaa kehittymisen ja sopeutumisen muuttuviin tilanteisiin. Parhaiten muuttuvista tilanteista selviää varmistamalla, että oma ammatillinen osaaminen vastaa muutoksen tuomia tarpeita. (Hildén 2002: 117 – 119.)

5 Opinnäytetyön tausta ja toteutus

5.1 Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosasto toimintaympäristönä

Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen ky:n röntgenliikelaitos on aloittanut toimintansa 1.1.2004. Röntgenliikelaitoksen viisi toimipistettä ovat Tikkamäen, Siilaisen, Kiteen, Ilomantsin ja Tohmajärven röntgenosastot. Vuoden 2012 alusta liikelaitokseen liittyvät lisäksi Kontiolahti ja Lieksa. (Röntgenhoitajaperehtyjän opas. PKSSK Röntgenliikelaitos.) Tikkamäki on keskittynyt erikoissairaanhoidon sekä terveyskeskuspäivystykseen. Muut toimipisteet ovat keskittyneet perusterveydenhuoltoon. (Opiskelijan tietopaketti. PKSSK Röntgenliikelaitos). Henkilökuntamäärä vuonna 2010 oli 64 ja tutkimuksia tehtiin 105 326 kpl (Röntgenhoitajaperehtyjän opas. PKSSK Röntgenliikelaitos).

Röntgenliikelaitoksen tavoitteena on olla monipuolisia kuvantamispalveluja tuottava ja kehittävä yksikkö, joka tuottaa kuntayhtymän alueen asiakkaiden palvelut laadukkaasti, turvallisesti ja kustannustehokkaasti. Röntgenliikelaitos hyödyntää toiminnassaan uusinta tietoutta ja tekniikkaa. (Opiskelijan tietopaketti. PKSSK Röntgenliikelaitos.) Kuntayhtymän arvot ovat ihmisarvo, oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo. Nämä arvot näkyvät röntgenliikelaitoksen toiminnassa siten, että tutkimuksia tehdään hyvien radiologisten

käytäntöjen ja työohjeiden mukaisesti. (Röntgenhoitajaperehtyjän opas. PKSSK Röntgenliikelaitos.)

Röntgenliikelaitoksen asiakkaita ovat PKSSK:n osastot ja poliklinikat, terveyskeskukset, valtion laitokset (varuskunnat, oikeuslääkäri, vankila), työterveyshuollon yksiköt sekä yksityisasiakkaat. Röntgenliikelaitos tuottaa natiivi-, läpivalaisu-, mammografia-, ultraääni-, CT-, MRI- ja angiografiatutkimuksia. (Röntgenhoitajaperehtyjän opas. PKSSK Röntgenliikelaitos.)

5.2 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyö on opintojen aikana tai sen päätteeksi valmistuva laaja harjoitustyö, joka kehittää ja osoittaa opiskelijan valmiuksia soveltaa tietojaan ja taitojaan käytännön asiantuntijatehtävissä (Nummi 1998: 1). Opinnäytetyössä tulisi näkyä opiskelijan taito soveltaa teoreettista osaamistaan käytännön ongelmissa ja laadukas opinnäytetyö syntyy prosessin tuloksena (Kenkkunen 2005: 4). Opinnäytetyöt ammattikorkeakoulussa liittyvät läheisesti työelämään ja ne tehdään vastaamaan työelämän tarpeita. Opinnäytteen toteuttamistapoja on monia ja ne ovat koulutusohjelmakohtaisia. (Nummi 1998: 1).

Yksi toteuttamistavoista on toiminnallinen opinnäytetyö, mikä vastaa erityisesti sellaisten alojen tarpeisiin, joissa taidot, käytännöllisyys ja sovellettavuus ovat keskeisiä piirteitä. Toiminnallinen opinnäytetyö voi käsitellä toiminnan ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjestämistä tai järjeistämistä ja se voi olla esimerkiksi jokin ammatilliseen käytäntöön suunnattu ohje, opastus tai ohjeistus, kuten perehdyttämisopas. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tulisi yhdistyä käytännön toteutus sekä siitä raportointi tutkimusviestinnän keinoin ja sen tulisi vastata työelämän muuttuviin tarpeisiin. (Vilkkä – Airaksinen 2003: 8–10, 38.)

6 Opinnäytetyön eteneminen

6.1 Ideavaihe

Opinnäytetyö alkaa aiheen ideoinnilla. On erittäin tärkeää, että aihe on kiinnostava, ajankohtainen ja työelämälähtöinen. (Vilka – Airaksinen 2003: 23.) Kun valitaan aihetta, tulee pohtia löytyykö työlle asiantuntevaa ohjaajaa sekä huomioida voimavarat, hyötynäkökohdat ja aiheen opettavuus. Aiheen rajaamiseen vaikuttaa käytettävissä oleva lähdemateriaali. (Nummi 1998: 15 – 16.)

Saimme idean aiheelle keväällä 2010. Yksi ryhmämme jäsenistä tiedusteli harjoittelu- paikastaan mahdollisia ideoita tai tarpeita opinnäytetyön toteuttamiselle. Harjoittelu- paikalta nousi esiin idea perehdytysoppaan päivittämisestä ja uudistamisesta. Perehdytysopas aiheena kiinnosti meitä kaikkia, koska perehdytys tulee olemaan tärkeässä roolissa uuteen työympäristöön sopeutumisessa. Elokuun aikana sovimme aiheesta tarkemmin osastonhoitajan kanssa, sekä päätimme, että työ tulee etenemään yhteisten ideoiden ja kehittämistarpeiden pohjalta. Yhteistyö tapahtui pääasiassa vaihtamalla ideoita sähköposteilla ja tapaamisilla. Saimme virallisen luvan työn toteuttamiselle syksyn 2010 aikana.

6.2 Suunnitteluvaihe

Suunnitteluvaiheen päämääränä on saada aikaan tarpeeksi yksityiskohtainen tutkimus- suunnitelma ja sen laatiminen helpottuu, kun aiheeseen on perehdytty huolellisesti. Tutkimussuunnitelmasta käy ilmi millainen työ tulee olemaan ja hyvää tutkimussuunni- telmaa on helppo esitellä työn tilaajalle ja ohjaajalle. Työn kirjoittaminen aloitetaan sisällysluettelon työstämisellä, jonka avulla kokonaiskuva säilyy ja kehittyy tutkijan mie- lessä. Sisällysluettelo muuttuu työn edetessä ja saattaa olla lopullisessa versiossa aivan erilainen. (Nummi 1998: 17.) Alustavan sisällysluettelon perusteella ohjaaja voi arvioida työn rakenteen johdonmukaisuutta, josta käy ilmi miten opinnäytetyöntekijä on hah- mottanut aiheeseen liittyvät asiat (Vilka – Airaksinen 2003: 32).

Ideavaiheen jälkeen aloitimme opinnäytetyöprosessin tekemällä alustavan tutkimussuunnitelman. Teimme kirjallisuuskatsauksen, johon keräsimme mahdollisesti käytettävää lähdekirjallisuutta. Lopullisen tutkimussuunnitelman saimme valmiiksi huhtikuun aikana ja esitimme sen opinnäytetyöseminaarissa. Jaoimme teoriaosuutta tämän jälkeen keskenämme ja aloimme kirjoittaa aiheista kukin tahoillamme.

6.3 Toteutusvaihe

Opinnäytetyöstä tehdään kirjallinen raportti, joka antaa kuvan tekijän kirjallisista taidoista. Sen tarkoitus on tiedottaa työn tuloksista. Raportin kirjoittaminen vie paljon aikaa ja se tulee ottaa huomioon tutkimussuunnitelmaa laadittaessa. (Nummi 1998: 18.) Raportin tulee osoittaa työn tutkimuksellista otetta, arvioida ja selostaa prosessia sekä produktia (Vilkkä – Airaksinen 2003: 91).

Työn toteuttaminen ajoittui elokuun ja marraskuun 2011 välille. Teimme opinnäytetyön teoriaosuutta syksyn harjoittelun aikana, jolloin olimme kaikki eri paikkakunnilla. Jokainen kirjoitti teoriaosuutta, jonka yhdistimme kokonaisuudeksi palattuamme takaisin kouluun. Teimme pohdinnat yhdessä ja työn edetessä kävimme läpi raporttiamme ohjaavan opettajan kanssa, joka antoi ohjeita työn jatkoa varten. Raportti valmistui marraskuun puolivälissä ja lähetimme sen ohjaavalle opettajalle.

Aloitimme perehdytysoppaan työstämisen lokakuun alussa. Olimme jo aikaisemmin saaneet Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosastolla käytössä olevan perehdytysoppaan, ja aloimme sen pohjalta työstää uutta opasta. Aluksi teimme uuden sisällysluettelon, ja sen pohjalta rakensimme oppaan perustuen aikaisemman oppaan tietoihin. Oppaan työstämisen aikana meille tuli kysyttävää koskien muun muassa sairauspoissaoloja, työterveyshuoltoa sekä toimintatapaa väkivaltatilanteissa, joten olimme heihin yhteydessä sähköpostitse. Saimme heiltä vastaukset kysymyksiimme ja lisäsimme ne uutena tietona oppaaseen. Lähetimme oppaan tarkistettavaksi osastonhoitajalle ja apulaisosastonhoitajalle, ja he halusivat tiivistää ja muokata joitakin asioita. Lisäsimme oppaaseen myös kuvia. Koimme sen haastavaksi, koska oli vaikea tietää, mitkä kuvat olisivat sopivia opasta ajatellen. Oppaaseen liitteeksi tulevaa tarkistuslistaa lähdimme tekemään oppaan sisällön pohjalta. Uudesta tarkistuslistasta tuli selkeä, ja se

vastaa oppaassa olevia tietoja. Opas ja tarkistuslista valmistuivat lokakuun lopussa ja ne lähetettiin röntgenosastolle. Molemmat osapuolet olivat tyytyväisiä tuotokseen.

7 Oppaan arviointi

Opinnäytetyön lähtökohtana oli toteuttaa perehdytysopas Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosaston uusia työntekijöitä varten. Opinnäytetyön aihe antoi meille mahdollisuuden pohtia perehdytystä ja sen mukana tulevaa ammatillista kasvua.

Perehdytysopas on sisällöltään melko samanlainen kuin röntgenosastolla aikaisemmin käytössä ollut opas, koska asiat eivät olleet olennaisesti muuttuneet. Oppaan tiedot päivitettiin ennen kuin aloimme suunnitella uutta opasta. Selkeytimme opasta jäsentelemällä asioita uudelleen ja tekemällä niistä taulukoita sekä lisäämällä suorat linkit tiedostoihin selaamisen nopeuttamiseksi. Pyrimme tekemään oppaasta mielenkiintoisen ja värikkään lisäämällä kuvia. Tulevina röntgenhoitajina meidän oli helppo pohtia oppaan sisältöä, koska ollessamme kesätöissä ja harjoitteluissa huomasimme uuden työntekijän perehdyttämisen tarpeet. Haasteellisuutta oppaan tekemiseen toi se, että emme päässeet röntgenosaston intranettiin ja jouduimme kysymään paljon asioita sähköpostin välityksellä. Hyvällä yhteistyöllä saimme aikaan perehdytysoppaan molempien osapuolten ideoiden pohjalta.

Suurin hyöty perehdytysoppaan tekemisestä oli työyhteisölle, joka sai valmiin oppaan suoraan käyttöön otettavaksi. Perehdyttävän etu on, että perehdytettävä saa oppaasta tietoonsa asioita, joita hän tulee työssään tarvitsemaan ja pääsee nopeasti työyhteisön toimintaan mukaan. Samalla myös työyhteisö hyötyy, koska työntekijät ovat asioihin perehtyneitä ja valmiimpia aloittamaan työt. Opasta pääsee lukemaan työpisteestä riippumatta, koska se on sähköisessä muodossa intranetissä ja perehdytettävä pystyy halutessaan itse kertaamaan perehdytykseen liittyviä asioita oppaasta. Lopullinen oppaasta saatava hyöty tulee näkymään kuitenkin vasta silloin, kun röntgenosaston uudet työntekijät käyttävät opasta.

Olisi hyvä, että jatkossa perehdytysopasta päivitetäisiin ja se pidettäisiin ajan tasalla työyhteisön toimesta. Tulevaisuuden kehittämistarpeena voisi olla modaliteettikohtaisten perehdytysmateriaalien päivitys tarvittaessa, tutkimus oppaan toimivuudesta käytännössä ja miten perehdytys toteutuu röntgenosastolla.

7.1 Eettisyys ja uskottavuus

Eettisyyden tulee näkyä työn kaikissa vaiheissa ja pyrimme toimimaan hyvän käytännön mukaisesti. Aluksi teimme opinnäytetyösuunnitelman, jonka jälkeen teimme sopimukset projektin toteuttamiseksi. Anoimme luvan osastonhoitajalta ja lisäksi tarvitsimme luvat myös opetuskoordinaattorilta ja koululta.

Pyrimme käyttämään tuoreita lähteitä, mutta yksi perehdytyksen perusteoksista oli melko vanha. Päätimme kuitenkin ottaa tämän teoksen mukaan, koska mielestämme se sisälsi hyödyllistä tietoa perehdytyksestä. Käytimme röntgenosaston aikaisemmasta oppaasta saamaamme tietoa hyödyksi vain opinnäytetyön tekemisessä. Oppaassa käyttämämme kuvat otimme ClipArtistista ja käytimme röntgenliikelaitoksen omia kuvia heidän luvallaan. Teimme yhteistyötä Pohjois-Karjalan keskussairaalan röntgenosaston kanssa koko opinnäytetyöprojektin ajan ja tiedotimme heille työn eri vaiheista. Työn teoriaosuus tullaan laittamaan kokonaisuudessaan opinnäytetyötietokantaan, mutta oppaasta laitamme sinne vain kansilehden, sisällysluettelon ja tarkistuslistan, sillä opas on tarkoitettu röntgenosaston omaan käyttöön.

7.2 Omat oppimiskokemukset

Opinnäytetyön tekeminen on ollut pitkä prosessi ja se on opettanut meille tiimityöskentelyä ja asioiden suunnittelua. Opinnäytetyöprosessin ansiosta myös tiedonhankintataidotimme kehittyivät. Haasteellisuutta opinnäytetyön tekemiseen toi se, että työllä oli tilaaja ja oppaan piti olla tilaajan kannalta tarkoituksenmukainen. Tästä johtuen emme voineet tuoda kaikkia omia ideoitamme työhön, esimerkiksi mentorointia perehdytysmenetelmänä, koska menetelmää ei olisi voinut soveltaa röntgenosastolla. Koska emme olleet aikaisemmin tehneet toiminnallista opinnäytetyötä, jossa työlle on tilaaja, koimme haastavaksi markkinoida omia ideoitamme ja tuoda niitä julki. Lisähaastetta toi

pitkä harjoittelujakso syksyllä, jolloin olimme kaikki eri paikkakunnilla. Työ eteni sujuvasti, koska aihe oli mielenkiintoinen ja olimme kiinnostuneet tekemään toiminnallisen opinnäytetyön. Kolmen ihmisen mielipiteiden ja asioiden yhdistely on ollut välillä haasteellista, mutta saimme aikaan hyvän kokonaisuuden ja pysyimme aikataulussa.

Lähteet

- Benner, Patricia – Tanner, Christine A. – Chesla, Catherine A. 1999. Asiantuntijuus hoitotyössä. Juva: WSOY.
- Elovainio, Marko 1992. Perehdyttäminen ja tiimityö. Sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämismahdollisuuksia. Helsinki: Sosiaali- ja terveyshallitus: VAPK.
- Frisk, Tarja 2003. Ohjaaminen työssä. Helsinki: Educa.
- Hildén, Raija 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Helsinki: Tammi.
- Kenkkunen, Liisa-Valpuri 2005. Opinnäytetyön kirjoittaminen. Pohjois-Karjalan ammattiopisto. Lieksa. Verkkodokumentti. <<http://www.pkky.fi/Resource.phx/pkky/amo/lieksa/koulutusalat/kauppahallinto.htx.i1374.pdf>>. Luettu 26.9.2011.
- Kjelin, Eija – Kuusisto, Pia-Christiina 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum.
- Kokkonen, Jonna-Annukka 2011. Lapsen lonkan ja skolioosin natiiviröntgenkuvantaminen Kanta-Hämeen keskussairaalassa. Työohje röntgenhoitajille sekä röntgenhoitajaopiskelijoille. Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. Radiografian ja sädehoidon koulutusohjelma.
- Kupias, Päivi – Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Lehto, Maria 2008. Perehdytysuunnitelma HUS-Röntgeniin: perehdytysuunnitelma Naistenklinikan röntgenin uudelle työntekijälle. Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. Radiografian ja sädehoidon koulutusohjelma.
- Nummi, Jyrki 1997. Opinnäytteellä ammattiin. Opinnäytetyöohje. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu.
- Opiskelijan tietopaketti. PKSSK Röntgenliikelaitos.
- Penttinen, Aulikki – Mäntynen Jukka 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakkoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Verkkodokumentti. <http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf>. Luettu 25.9.2011.
- Ruohotie, Pekka 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.
- Röntgenhoitajaperehtyjän opas. PKSSK Röntgenliikelaitos.
- Sullivan, Eleanor J. – Decker, Phillip J. 2005. Effective leadership & management in nursing. Sixth edition. Pearson Prentice Hall.

Tiilimaa, Noora – Virta, Susanna 2010. Perehdytysopas Tikkurilan terveysasemalle. Opinnäytetyö. Helsinki: Diakonia Ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. Hoitotyön koulutusohjelma.

Vilkka, Hanna – Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Perehdytysopas röntgenhoitajille



Sisällys

1	Tervetuloa röntgeniin!	1
2	Perehdyttäminen	2
3	Työsuhdeasiat	3
	Työsopimus	3
	Palkkaus	3
	Henkilökortti ja avaimet	3
	Työvuorot ja työlistat	4
	Käyttäjätunnukset	5
	Tietoturva ja vaitiolovelvollisuus	5
	Työvaatteet ja pukuhuoneet	6
	Sairauspoissaolot	6
	Työterveyshuolto	7
	Kokoukset	7
	Koulutus	7
	Ruokailu	8
	Lomat	8
4	Röntgenhoitajan työtehtävät	9
5	Työpisteet ja laitteet	10
6	Työturvallisuus	10
	Tärkeitä linkkejä hätä- ja poikkeustilanteissa	11
	Säteilysuojelu	11
	Hygieniaohjeet	12
7	Käytännön asioita	12
	Potilaskuljetukset	12
	Jätteiden lajittelu	12
	Tupakointi	12
	Pysäköinti	13
	Työsuhdeasunnot	13

Liitteet

Liite 1. Perehdyttämisen tarkistuslista



PEREHDYTTÄMISEN TARKISTUSLISTA

Perehtyjä: _____

	PEREHDYTTÄVÄT ASIAT	PEREHTYJÄ/ PVM	PEREHDYTTÄJÄ
TYÖSUHDEASIAT	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilökortti ja avaimet • Työvuorot ja työlistat • Käyttäjätunnukset • Tietoturva ja vaitiolovelvollisuus • Osaston esittely 		
TYÖTEHTÄVÄT	<ul style="list-style-type: none"> • Työvuorokohtaiset tehtävät (aamu, ilta ja yö) • Tutkimusten kirjaaminen RIS:iin 		
TYÖPISTEET JA LAITTEET	<ul style="list-style-type: none"> • Eri modaliteetteihin tutustuminen • Tutkimusohjekansiot 		
TYÖTURVALLISUUS	<ul style="list-style-type: none"> • HaiPro-ohjelma • Turvallisuusohjeisiin tutustuminen • Hätäuloskäynnit ja alkusammutusvälineet • Säteilyturvallisuus • Hygieniaohjeet 		
KÄYTÄNNÖN ASIAT	<ul style="list-style-type: none"> • Palaverien ajankohdat • Potilaskuljetukset • Jätteiden lajittelu 		
OSASTOKUVAUKSET	<ul style="list-style-type: none"> • Teho, ensiapu, E3, CCU, 2K • Osastokuvauslaitteiden sijainti 		
ENSIAPU	<ul style="list-style-type: none"> • Hälytyksen tekeminen • EA-pakki, hapet ja imut 		