



**SAVONIA**

■ OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# PEREHDYTYSKANSIO ENSIHOIDON HENKILÖSTÖLLE

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän alueelle

TEKIJÄT: Heikki Kattainen  
Minna Niskanen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma Ensihoidon koulutusohjelma, Hoitotyön koulutusohjelma	
Työn tekijät Heikki Kattainen, Minna Niskanen	
Työn nimi Perehdytyskansio ensihoidon henkilöstölle. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän alueelle.	
Päiväys	26.4.2013
Sivumäärä/Liitteet	38/7
Ohjaaja Yliopettaja Sinikka Tuomikorpi	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppanit Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän ensihoito / oh. Jouni Farin, aoh. Janne Eskelinen	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda yhtenäinen perehdytyskansio, joka tukee Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän alueella toimivan ensihoidon henkilöstön perehdytysprosessia. Perehdytyskansion tarkoituksena on palvella kaikkia Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä alueen ensihoidon kentällä toimivia, opiskelijoista uusiin työntekijöihin sekä kokeneisiin hoitotyön ammattilaisiin. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän alue kattaa kahden kaupungin, Iisalmen ja Kiuruveden, sekä kahden kunnan, Vieremän ja Sonkajärven, alueet.</p> <p>Työssä on käsitelty perehdytysprosessia, eri perehdytysmalleja sekä perehdytyksen merkitystä eri näkökulmista. Painotus työssä on ensihoitohenkilöstön perehdytyksessä. Ensihoidolla tässä työssä tarkoitetaan sairaalan ulkopuolista ensihoitoa, ellei toisin mainita.</p> <p>Perehdytyskansion sisältö pohjautuu tutkimuksiin, artikkeleihin, lakeihin ja asetuksiin sekä hyväksi havaittuihin käytänteisiin perehdytyksessä. Ensihoidon näkemystä työhön on eri materiaalien lisäksi saatu ensihoidon kentällä toimivilta työntekijöiltä sekä esimiehiltä. Opinnäytetyön kehittämistyön tuotoksena olemme koonneet tukimateriaalia eli apuvälineitä perehdytykselle: perehdytyksen tarkistuslista perehdyttäjälle ja perehtyjälle (liite 1) sekä perehdytyksen väliarviointilomake (liite 2) ja perehdytyksen loppuarviointilomake (liite 3). Tuottamaamme materiaalia voidaan käyttää perehdytyksen tukena ja muistilistana perehdytyksen etenemiselle. Perehdytyskansiolla kokonaisuudessaan voidaan edistää ensihoitohenkilöstön tietoisuutta perehdytyksestä. Ymmärtämällä ja tiedostamalla perehdytyksen merkitys sekä sen vaikutukset on henkilöstöllä myös paremmat lähtökohdat toimia itse perehdyttäjänä.</p> <p>Työsuojelulainsäädännön mukaan vastuu perehdyttämisen järjestämisestä on työnantajalla, ohjeistaen järjestämään asianmukaisen perehdytyksen jokaiselle työntekijälle. Laadukkaalla ja suunnitelmallisella perehdytyksellä työntekijät saadaan sopeutumaan työhön ja työympäristöön sekä sitoutumaan työn määrittämiin veloitteisiin. Suunnitelmallinen ja yksilöity perehdytys säästää aikaa ja resursseja. Onnistunut perehdytys edellyttää ennalta suunniteltua ja toimivaa perehdytysprosessia. Perehdytyksen myötä työntekijä oppii myös ymmärtämään oman työpanoksensa merkityksen osana yrityksen ja työyhteisön kokonaisuutta. Työnkuvan ja työpanoksen ymmärrys lisäävät työntekijän motivaatiota työhön. Ensihoidossa työskentelevän tulee olla tietoinen työyhteisöstään sekä työyksikkönsä välineistöstä ja toimintatavoista. Tällöin hänen on mahdollista toimia tilanteen ja hoitovelvoitteiden asettamissa rajoissa, ja tuottaa laadukasta ja potilasturvallista hoitoa.</p>	
Avainsanat Perehdyttäminen, ensihoito	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme of Paramedics, Degree Programme of Nursing			
Authors Heikki Kattainen, Minna Niskanen			
Title of Thesis Orientation folder for the personnel of the emergency services of Ylä-Savon SOTE Joint Municipal Authority.			
Date	26.4.2013	Pages/Appendices	45/7
Supervisor Principal lecturer Sinikka Tuomikorpi			
Client Organisation /Partners Emergency services of Ylä-Savon SOTE Joint Municipal / head nurse Jouni Farin, assistan head nurse Janne Eskelinen			
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis is to create a uniform orientation folder that supports the orientation process of the emergency services of Ylä-Savon SOTE Joint Municipal Authority. The orientation folder is designed to serve everyone working in emergency services under Ylä-Savon SOTE Joint Municipal Authority, from students to new employees and experienced professionals. Ylä-Savon SOTE Joint Municipal Service area covers two towns, Iisalmi and Kiuruvesi, and two municipalities, Vieremä and Sonkajärvi.</p> <p>This thesis discusses orientation process, different models of orientation and the significance of orientation from different viewpoints. This thesis mainly focuses on the orientation of emergency medical personnel. In this thesis, "emergency services" means treatment given outside hospital, unless stated otherwise.</p> <p>The content of the emergency folder is based on studies, articles, laws and regulations and practices that have been deemed appropriate. In addition to the materials, different perspectives have been gathered from emergency personnel and superiors. The end result of this thesis' development process is collection of supporting materials and tools for orientation. These include orientation checklist for the initiator (appx.1), orientation mid-term evaluation form (appx. 2) and final evaluation form (appx. 3). This material can be used to support the orientation process and as a checklist to monitor progress. The orientation folder can widen emergency medical personnel's awareness of the orientation process. By understanding and being aware of its importance and influence, personnel has a better starting point to become initiators themselves.</p> <p>Occupational safety laws state that organizing orientation is employer's responsibility. Every employee should have proper orientation. Carefully planned high quality orientation helps employees adapt to their work and work environment and commit to their duties. Carefully planned and individual orientation saves time and resources. Successful orientation requires planning and functioning orientation process. Orientation also helps employees to understand their value and meaning to the company and the work community. Understanding one's job description and contribution increases employees' motivation. Emergency medical personnel must be aware of their work community and their unit's equipment and methods. This way, they can operate according to the given situation and their duties, guaranteeing high quality care that ensures the safety of the patient.</p>			
Keywords Orientation, emergency care, paramedic			

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	5
2	PEREHDYTYS .....	7
2.1	Perehdytyksen lähtökohdat.....	7
2.1.1	Perehdyttäjä .....	8
2.1.2	Perehtyjä.....	8
2.2	Perehdytysprosessin eteneminen .....	9
2.3	Perehdytyksen laajuus.....	11
2.4	Perehdytysmallit .....	12
3	PEREHDYTYKSEN HYÖDYT.....	15
3.1	Perehtyjän näkökulmasta .....	15
3.2	Opiskelijan näkökulmasta .....	15
3.3	Työpaikan näkökulmasta .....	16
4	PEREHDYTYKSEN APUVÄLINEET.....	18
4.1	Perehdytyksen tarkistuslista.....	18
4.2	Perehdytyksen väli- ja loppuarviointi .....	21
4.3	Perehdytyksen arviointikeskusteluun vaikuttavia tekijöitä.....	22
5	ENSIHOITO.....	23
5.1	Ensihoidon käsitteistöä .....	23
5.2	Sairaalan ulkopuolisen ensihoidon merkitys .....	25
6	YLÄ-SAVON SOTE KUNTAYHTYMÄ .....	27
7	KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS.....	28
8	POHDINTA.....	31
8.1	Tulosten tarkastelua.....	31
8.2	Kehittämistyön haasteiden kautta ammattilliseen kasvuun .....	33
8.3	Jatkokehittämis mahdollisuudet .....	34

## LÄHTEET

## LIITTEET

Liite 1. Perehdytyksen tarkistuslista – perehdyttäjällä ja perehtyjälle

Liite 2. Perehdytyksen väliarviointi

Liite 3. Perehdytyksen loppuarviointi

## 1 JOHDANTO

Ensihoidossa työskentelevältä vaaditaan vankkaa ammattiosaamista ja päätöksentekotaitoa. Toiminnan tulee olla vaihtuvissa ja henkeäuhkaavissakin tilanteissa rauhallista ja määrätietoista. Yleensä hoitosuhteet ovat lyhyitä ja hoitolinjauksia joudutaan tekemään ilman tarkempia taustatietoja. Usein kuuntelu, havainnointi ja tilanteen analysointitaidot auttavat ensihoidon työntekijää hahmottamaan tilanteen todellisuuden ja kokonaisuuden. (Castrén, Aalto, Rantala, Sopanen ja Westergård 2009, 25; Määttä 2008, 24.) Vahvan ammatillisen osaamisen ja kokemuksen myötä hoidontarpeen arviointikyky kehittyy sekä tarkoituksenmukaisimman toteutustavan ja hoitopaikan valinta selkeytyvät. Ensihoidossa työskentelevän on mahdollisuus tuottaa sairaalan ulkopuolella niin perusterveydenhuollon kuin erikoissairaanhoidon palveluita. Ensihoidolla saadaan myös tasattua päivystyspisteiden potilaskierrtoa. (Kivari 2011.) Työntekijän tulee tuntee vastuunsa ja noudattaa hänelle annettuja hoitovelvoitteita sekä kyetä priorisoimaan hoidon tarve (Kuisma, Holmström ja Porthan 2008, 41; Savikko 2008, 32–34). Ensihoitohenkilöstön tulee osata arvioida myös potilaan kotona selviytymisen edellytyksiä ja mahdollista avuntarvetta laajemmastakin kuin akuuttilääketieteen näkökulmasta (Kivari 2011). Perehdyttämällä henkilöstö suunnitelmallisesti voidaan varmistua henkilöstön osaamisesta, vähentää tietämättömyydestä johtuvia erehdyksiä sekä parantaa työsuorituksia (Miettinen, Kaunonen ja Tarkka 2006a, 63).

Perehdyttäminen käsitteenä tarkoittaa uuden työntekijän suunniteltua vastaanottoa yritykseen. Vastaanoton organisoijana toimii yleensä henkilöstöasiantuntija tai esimies. (Ketola 2010, 52.) Laajemmin tarkasteltuna käsite perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia niitä toimia, joiden avulla henkilö saadaan oppimaan työtehtävänsä ja sopeutumaan sekä tuntemaan työympäristönsä ja siihen kuuluvat sidosryhmät (Miettinen ym. 2006a, 63). Perehdyttämisen myötä työntekijä oppii ymmärtämään oman työpanoksensa, sekä toimintansa syy-seuraussuhteen osana yrityksen ja työyhteisön kokonaisuutta. Oman työpanoksen merkityksen ymmärrys lisää myös työntekijän motivaatiota työhön. (Lahden ammattikorkeakoulu 2007.) Systemaattisella ja hyvin suunnitellulla perehdytyksellä voidaan ehkäistä myös työntekijöiden tietämättömyydestä johtuvia virheitä ja näin parantaa työsuoritusta ja lisätä tuottavuutta (Miettinen ym. 2006a, 63). Lähtökohtana perehdyttämiselle on Työturvallisuuslaki 728/2002, joka antaa tietyt raamit perehdyttämiselle. Käytännössä perehdyttäminen on hyväksi havaittujen toimintatapojen ja -mallien välittämistä uudelle työntekijälle (Ketola 2010, 17).

Työhön perehdyttämisestä käytetään toisissa lähteissä myös termiä työnopastus ja -ohjaus. Tässä opinnäytetyössämme käytämme termiä *perehdytys*. Perehdytys nähdään pidempikestoisena prosessina kuin ohjaus, ja se perustuu luottamukseen ja sitoutumiseen (Miettinen, Kaunonen ja Tarkka 2006a, 64). Perehdytyksellä ei myöskään tarkoiteta suoranaisesti mentorointia, vaikkakin perehdytyksen yhteydessä perehdyttäjän ja perehtyjän välillä olisi ammatillinen suhde sekä tapahtuisi ammatillista kasvua. Mentorointi määritellään Nikin, Koivuniemen ja Suomisen (2010) katsauksessa eri lähteiden mukaan urakehityksen ja ammatillisen kasvun tukemiseksi. Mentorointi voidaan nähdä hoitotyössä ammatillisena voimaannuttamisena sekä työelämän kontekstissa syntyvänä suhteena kokeneemman ja uuden työntekijän välillä (Nikki ym. 2010).

Tässä opinnäytetyössämme *Perehdytyskansio ensihoidon henkilöstölle - Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän alueelle* olemme arvioineet eri perehdytysmallien käytettävyyttä ensihoidon perehdytyksessä. Työssämme käytetyt perehdytysmallit pohjautuvat Kupiaksen ja Peltolan (2009) teokseen. Opinnäytetyössä on myös kuvattu perehdytysprosessia eri vaiheiden ja kokonaisuuden näkökulmasta. Työssämme on nostettu esille perehdytyksen hyödyllisyyttä useista eri näkökulmista sekä lähtökohdista katsottuna. Perehdytyskansion teoriaosuudella lukijalle pyritään luomaan todellinen ja konkreettinen kuva perehdytyksen merkityksestä ja vaikutuksesta niin ammatilliseen kasvuun kuin työsuojeluun. Sisällöllisesti painotus on ensihoitolähtöistä siten, että perehdytystä tarkastellaan ensihoidon asettamien velvoitteiden ja erityispiirteiden valossa. Opinnäytetyön tuotoksena olemme koonneet ensihoitohenkilöstön perehdytyksen tueksi *Perehdytyksen tarkistuslistan*, *Perehdytyksen väliarviointi* ja *Perehdytyksen loppuarviointi* lomakkeet. Kyseistä tuotettua materiaalia Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän alueella toimivan ensihoitohenkilöstön on mahdollista käyttää perehdytyksen tukena.

Perehdytyskansioilla pyritään tukemaan ja yhdenmukaistamaan Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän alueella toimivan ensihoitohenkilöstön perehdytystä. Perehdytyskansio auttaa myös henkilöstöä ymmärtämään perehdytyksen merkityksen niin henkilöstön kuin organisaationkin kannalta. Perehdytyskansion käytettävyyden vuoksi työssä on huomioitu koko henkilöstö opiskelijasta kokeneeseen hoitotyön ammattilaiseen.

Alun perin työn oli tarkoitus tulla Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän ensihoidon henkilöstölle, mutta organisaatiomuutoksen myötä, ensihoidon siirtyessä hoitotyön 1.1.2013 sairaanhoitopiirin toiminnaksi, työmme nimi ja sisältö hieman muuttuivat viime hetkellä. 1.1.2013 alkaen ensihoidon Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän alueella järjestää Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri (KYS 2012).

Opinnäytetyömme tukee ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehitystyölle asettamia vaatimuksia, koska se tukee työelämälähtöisyyttä, uuden tuotteen syntymistä ja menetelmien löytämistä (Opetus ja kulttuuriministeriö n.d.). Opinnäytetyömme pohjautuu tutkimuksiin, teorian tietoon sekä hyväksi havaittuihin kokemuksiin, joita eri lähteissä on esitetty. Käytetty materiaali ei suoranaisesti ole ensihoidon perehdytykseen suunnattua, koska sellaista aineistoa ei ole paljoa. Olemmekin käyttäneet yleisesti hoitotyöhön suunnattua perehdytysaineistoa ja tutkimuksia, sekä huomioineet lakien ja asetusten määritteet eri aihealueittain.

## 2 PEREHDYTYS

Työhön perehdyttämällä tarkoitetaan kaikkia niitä toimia, joiden avulla henkilö saadaan oppimaan työtehtävänsä, sopeutumaan sekä tuntemaan työympäristönsä ja siihen kuuluvat sidosryhmät (Miettinen ym. 2006a, 63). Perehdyttämisen myötä työntekijä oppii ymmärtämään oman työpanoksensa ja toimintansa syy-seuraussuhteen osana yrityksen ja työyhteisön kokonaisuutta. Perehdyttäminen auttaa työntekijää myös ymmärtämään työn asettamia velvoitteita, normeja ja vastuullisuutta, sekä antaa motivaatiota työnteolle. (Lahden ammattikorkeakoulu 2007; Miettinen ym. 2006a, 63–69.)

Laadukas, tavoitteellinen perehdytys sisältää myös laajemman käsityksen työyhteisöstä ja organisaatiosta (Miettinen ym. 2006a, 63–69). Suunnitelmallinen perehdytys on monimuotoista, ja siinä käytetään niin suullista kuin kirjallistakin materiaalia ym. apuvälineitä perehdytyksen tukena sekä noudatetaan perehdytysohjelmaa (Miettinen, Kaunonen, Peltokoski ja Tarkka 2009,80). Suunnitelmallinen ja laadukas perehdytys vievät aikaa, mutta näin henkilö saadaan nopeammin integroitumaan työtehtäviin ilman jatkuvaa ohjausta. Voidaankin todeta, että perehdytykseen kulunut aika saadaan monin verroin takaisin ja henkilö nopeammin osaksi organisaatiota. Vastaavasti perehdytyksen laajuus ja siihen käytettävä aika ovat riippuvaisia työsuhteen kestosta ja aiemmasta työkokemuksesta (Helsilä 2002, 52–53; Kangas ja Hämäläinen 2007, 2-3, 5; Österberg 2005, 90–91.)

### 2.1 Perehdytyksen lähtökohdat

Perehdytyksen lähtökohtana terveydenhuollossa voidaan pitää potilasturvallisuuden parantumista, mm. hoitotyöntekijöiden osatessa käyttää lääkintä- ja hoitovälineitä oikein, johon myös sosiaali- ja terveysministeriön (2009) uudella potilasturvallisuusstrategialla pyritään (Palviainen 2009).

Perehdytys pohjautuu *Työturvallisuus-* (738/2002) ja *Työsopimuslakiin* (55/2001) sekä terveydenhuollossa myös *Asetukseen terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta* (1194/2003).

Työsuojelulainsäädännön mukaan vastuu perehdyttämisen järjestämisestä on työnantajalla. Käytännössä vastuu itse perehdyttämisestä, perehdytyksen suunnittelusta ja arvioinnista on lähiesimiehellä, joka on tyypillisesti osastonhoitaja. Perehdyttäjäksi esimies voi valita jonkin alaisistaan, jolla on kokemusta ja tuntemusta työyhteisöstä ja perehdyttämisestä. Perehdytykseen osallistuu käytännössä niin perehtyjä, perehdyttäjää, työyhteisö kuin asiakkaat. Vastuu kuitenkin on aina esimiehellä ja linjajohdolla. (Miettinen, Peltokoski ja Åstedt-Kurki 2006b, 23; Työturvallisuuskeskus 2009.) Miettinen ym. (2006b) pitävät tutkimuksessaan myös osastonhoitajan roolia perehdytyksen suunnitelmallisuuden sekä kokonaisuuden kannalta merkittävänä. Useissa työyksiköissä lähiesimiehenä toimiikin oman työyksikön osastonhoitaja. Perehdytyksen kokonaisuuden ja käytännöllisyyden kannalta niin esimiehen kuin osastonhoitajankin tulee olla tietoisia ja ajan tasalla työyksikön toiminnasta sekä käytännön työskentelystä, jotta perehdytys olisi kaikilta osin eheä.

Työyhteisön ei tule olettaa etenkään uuden työntekijän tietävän ja osaavan työyhteisön toimintatapoja tai käytäntöjä ilman perehdyttämistä. Uuden työntekijän oma-aloitteisuuteen sekä siihen, että vastavalmistunut hoitaja osaa kaiken, koska hänellä on viimeisin tieto koulusta, luotetaan jopa liikaa.

Vaikka teorian tiedoutta uudella työntekijällä on, voi sen käytäntöön yhdistäminen olla aluksi hankalaa, eikä rohkeus riitä pyytämään apua, mikäli työyhteisö ei tue henkilön työhönperehtymistä. (Lahti 2007, 17–20.)

Perehdytys tulisi olla systemaattista ja sen pitäisi tapahtua nimetyn perehdyttäjän toimesta. Perehdyttävä vastaa omalta osaltaan perehdytyksen onnistumisesta. Perehdyttämisen suunnittelu on avainasemassa, jotta se olisi tarkoituksenmukaista ja vastaisi perehtyjän ja työnantajan tarpeita. Perehdytystä tulisi myös arvioida perehdytysjakson aikana, jotta voidaan varmistua, mitä perehtyjä jo osaa ja tietää sekä mihin tulisi vielä erityisesti kiinnittää huomiota. (Helsilä 2002, 52–53; Miettinen ym. 2006a, 63–64.)

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän ensihoidon apulaisosastonhoitaja Janne Eskelisen (2012) kanssa keskusteltaessa todettiin, että yhdenmukaisella ja systemaattisesti suunnitellulla perehdytysohjeistolla saataisiin kehitettyä koko Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän ensihoidon perehdytystoimintaa yhdenmukaisemmaksi.

### 2.1.1 Perehdyttävä

Perehdyttäjän tehtävä on ohjata, opettaa, antaa palautetta sekä tukea perehtyjää sitoutumaan työtehtäviinsä ja työyhteisöön. Tämä edellyttää perehtyjän tietämystä perehdyttämisen menetelmistä ja käytännöistä, sekä valmiuksista tukea perehtyjän oppimista (Fawcett 2002; Karppinen 2013; Miettinen ym. 2009, 77.) Perehdyttäjällä tulisi olla käytännön viisautta sekä -osaamista, koska pelkkänä tiedon jakajana perehdytys jää suppeaksi ja suoritekeskeiseksi (Karppinen 2013). Perehdyttäjän johdonmukainen ja suunnitelmallinen toteutus vaatii perehdytysaineiston ymmärrystä ja yrityksen toiminnan tuntemusta (Suen ja Chow 2001; Työturvallisuuskeskus 2009).

Miettisen ym. (2006a) hoitotieteen opiskelijoille suunnatussa tutkimuksessa Laadukas perehdyttäminen, käy ilmi, että perehdyttäjän tulisi olla kokenut hoitaja, joka vastaa perehdytyksestä sekä koordinoi toimintaa ja ohjaa tarvittaessa perehtyjän tarvittavien asiantuntijoiden luo. Perehdyttävä on usein kokenut työntekijä ja ”auttaja arjessa”. Hänellä tulee olla halua jakaa tietoaan ja taitojaan myös muille, sekä tuntee arvostusta ammattiaan kohtaan. Hyvä perehdyttävä on myös kärsivällinen, stressinsietokykyinen, luotettava, joustava sekä innovatiivinen (Bick 2000; Kjelin ja Kuusisto 2003, 187; Miettinen ym. 2006a, 64–65.)

### 2.1.2 Perehtyjä

Perehtyjällä tarkoitetaan henkilöä joka on perehdytyksen saaja. Perehtyjä voi olla henkilö joka siirtyy uusiin työtehtäviin, vaihtaa toimipistettä tai palaa pidemmältä lomalta takaisin töihin. Perehdytystä tarvitaan myös uusien laitteiden käyttöönoton myötä sekä toimitapojen muuttuessa, jotta toiminta olisi työturvallista. Perehtyjä voi olla siis kuka vain perehdytystä tarvitseva henkilö, esimiesasemassa olevasta lomien tuuraajaan sekä kokeneesta alan ammattilaisesta tulokkaaseen. Huomioitavaa on, että myös opiskelija voi olla perehtyjä, mikäli hän tarvitsee perehdytystä kyetäkseen toimimaan työ-



yksikössä / harjoittelupaikassa. (Helsilä 2002, 52–53; Miettinen ym. 2006a, 63, Työturvallisuuslaki 738/2002.)

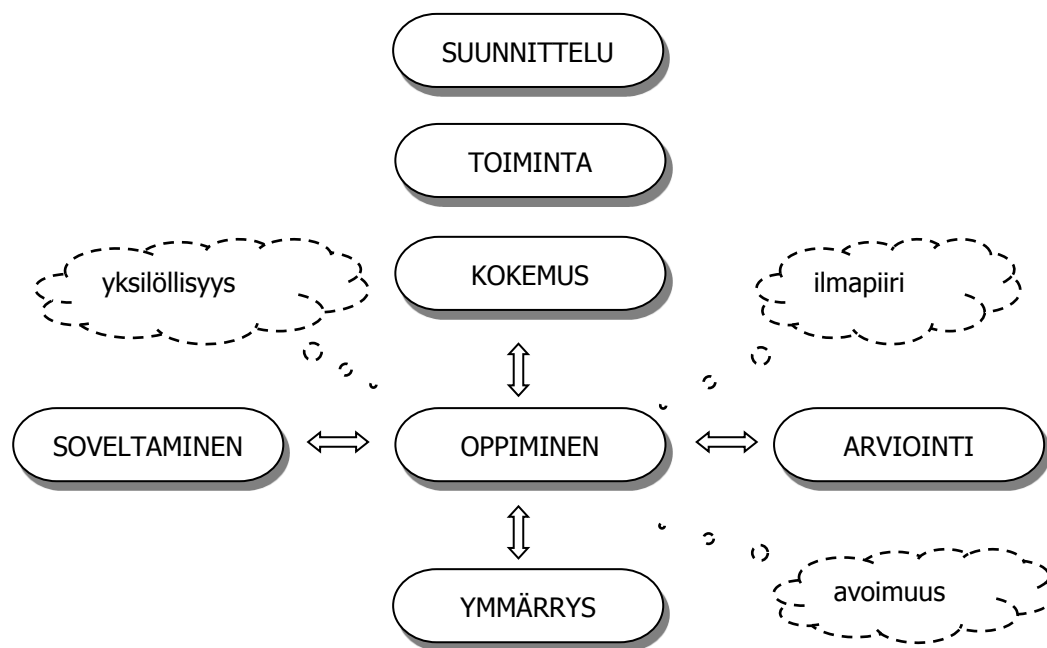
## 2.2 Perehdytysprosessin eteneminen

Perehdytys on kokonaisuudessaan hyvin tärkeä prosessi, joka etenee vaiheittain suunnitelmasta oppimiseen ja ymmärtämiseen. Perehdytyksen tulee olla suunniteltua ja tavoitteellista. (Helsilä 2002,53; Miettinen ym. 2006a, 66.) Tavoitteellisuudella tarkoitetaan ammatillisen osaamisen kehittymistä, työhyvinvoinnin lisääntymistä, sekä työntekijän motivoitumista ja sopeutumista työhön ja työympäristöön (Miettinen ym. 2006a, 66).

Perehdytysprosessissa olennaista sen onnistumisen kannalta on vuorovaikutus. Vuorovaikutuksen tulee olla avointa perehtyjän, perehdyttäjän sekä esimiehen välillä, jotta oppimisesta ja kokemuksista voidaan keskustella. Vuorovaikutuksellinen perehdytys on antoisa ja opettavainen prosessi niin perehtyjälle kuin työpaikallekin. Tällöin molemmat osapuolet voivat oppia jotain uutta. (Helsilä 2002,53.)

Laadukkaan perehdytyksen kannalta Miettinen ym. (2006a) ovat nostaneet tutkimuksessaan keskeisiksi asioiksi perehdytyksen suunnitelmassa vastuun- ja sisältöjen määrittämisen sekä perehdytyksen tavoitteellisuuden. Perehdytyksen suunnitelmassa tulee myös hahmottaa perehtyjän osaaminen, jotta perehdytys olisi tavoitteellista ja yksilöllisesti toteutettua. Yksilöimällä perehdytystä voidaan työyhteisössä myös suunnata voimavaroja asianmukaisesti, samalla tukien perehtyjän urakehitystä. Tavoitteellisen perehdytysprosessin jälkeen perehtyjä kykenee vastuulliseen ja itsenäiseen toimintaan (Miettinen ym. 2006a, 68–69).

Kuviossa yksi on esitetty perehdytyksen eri vaiheet, sekä muutama keskeinen tekijä perehdytysprosessissa. Kuvio yksi olisi myös perehtyjän hyvä ymmärtää, jotta hän voi osaltaan tarkastella omaa toimintaansa ja pohtia perehdytysprosessinsa etenemistä. Alla olevan kuvion (kuvio 1) avulla myös perehdytyksen laaja-alaisuuden ja kokonaisuuden hahmottuminen voivat olla selkeämpää.



KUVIO 1. Perehdytyksen vaiheet ja siihen vaikuttavia tekijöitä (Helsilä 2002, 53; Palviainen 2009).

Suunnitelmallisuudella, dokumentoinnilla, jatkuvuudella ja huolellisella valmentautumisella perehdytys saadaan toteutettua kokonaisvaltaisesti. Suunnitteluun kuuluvat myös seuranta ja arviointi (Työturvallisuuskeskus 2009). Mikäli perehdytysohjelma mietitään ja laaditaan kerralla perusteellisesti, on sitä helpompi muokata jatkossa tarpeiden mukaan, sekä päivittää ajantasaiseksi tarvittaessa (Österberg 2005, 93).

**Suunnittelussa** tulee huomioida perehdyttäjän valmiudet ja lähtökohdat perehdytykselle. Suunnitteluvaiheessa uudelle työntekijälle tulee nimetä perehdyttävä. Työyhteisössä tulisi aika-ajoin tarkastella perehdyttämisprosessia, jotta henkilöstöllä on yhteinen käsitys siitä, mitä perehdytys pitää sisällään. Perehdytys voidaan koostaa myös eri henkilöiden pitämistä osuuksista, jolloin perehdytys on useamman henkilön vastuulla aihealueittain. Perehdytyksen aikataulutus tulisi myös suunnitella, jotta perehdytykseen käytettävä aika olisi riittävää ja tarkoituksen mukaista. (Miettinen ym. 2006a, 67–68; Miettinen ym. 2009, 77–79; Työturvallisuuskeskus 2009.)

Suunnitelmaa tulisi kehittää ja muovata tarpeiden mukaan, huomioiden suunnitelman toteutus ja arviointi suunnitelman toimivuudesta. Avoimen keskustelun kautta työyhteisössä perehdytyksestä saadaan muovattua yhdenmukainen ja koko työyhteisöä palveleva kokonaisuus. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

**Toiminnan** eli perehdytyksen vaiheita tulee tarkastella niin perehdyttäjän, perehdyttäjän kuin työyhteisön näkökulmista, jotta perehdytyksen toimivuutta voidaan arvioida. Vastaavasti perehdyttävä tarvitsee opettelua, kokeilua ja toimintaa, jotta hän voi saada **kokemuksia** ja näin oppia uutta. **Oppiminen** vaatii siis kokemuksia ja palautekeskusteluiden sekä oppimisen tarkastelun kautta perehdyttäjän on mahdollisuus ymmärtää paremmin työnkuvaansa sekä työyhteisön ja työpaikan vaatimuksia työl-

le. Kokemuksen kautta niin perehtyjän, kuin myös työpaikan ja perehdyttäjänkin on helpompi **soveltaa** oppimistaan ja tietojaan, syventäen ymmärrystään ja tieto-taitoaan. (Helsilä 2002, 53.) Miettisen, Kaunosen, Peltokosken ja Tarkan (2009) tutkimuksen mukaan perehtyjälle tulee antaa riittävästi aikaa oppia työhön liittyvät tehtävät ja samalla ohjata perehtyjän oppimista oman työtehtävän kautta oppimaan laajemmin organisaatiota.

Perehdytyksen **arvioinnilla** voidaan tarkastella perehdytyksen etenemistä sekä tavoitteisiin pääsyä. Perehtyjän oppimistuloksia tulee arvioida yhdessä perehtyjän, perehdyttäjän ja esimiehen kanssa. Näin saadaan kokonaiskuva perehdytysprosessista, sekä pohjaa tuleville perehdytystavoitteille. Perehdyttämisen arvioinnissa tulee huomioida perehtyjän toiminnan lisäksi perehdyttäjän roolia ja toimintaa perehdytysprosessin etenemisessä. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 245.) Perehdytyksen arviointia voidaan laajentaa myös hoitotyöhön, jossa se näkyy potilaiden / asiakkaiden kokemana hyvänä hoitona sekä hoitotyöntekijän tyytyväisyytenä työhön (Boswell ja Wilhoit 2004, 79).

Yrityksen tulisi myös kerätä yhteenvedotietoa perehdyttämisen toimivuudesta. Yrityksen keräämän tiedon tulee olla yksinkertaista ja luottamuksellista. Kerätyllä tiedolla voidaan arvioida ja parantaa perehdytyksen toteutusta sekä hyödyllisyyttä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 245.)

Perehdyttämisen onnistumista voidaan hyvin arvioida haastatteluilla sekä lomakekyselyillä (Kjelin ja Kuusisto 2003, 246). Tämän opinnäytetyön liitteeksi on koottu *Perehdytyksen väliarviointi* sekä *Perehdytyksen loppuarviointi* lomakkeet, joita työntilaaaja voi hyödyntää osana perehdytysprosessia.

### 2.3 Perehdytyksen laajuus

Perehdytyksen laajuus voi vaihdella työsuhteen keston mukaan. Lyhytaikaista sijaista ei työsuhteen keston ja resurssienkaan kannalta ole mahdollista perehdyttää yhtä kauan kuin vakituiseen tai pidempiaikaiseen työsuhteeseen tulevaa. Harjoittelijaksi, lyhyeen sijaisuuteen tai kesätyöntekijäksi tulevan tulee kuitenkin saada riittävä perehdytys. Perehdytykseen tulee aina sisältyä työn kannalta kaikkein oleellisin tieto. Tällöin henkilön on mahdollista kyetä toimimaan työssään ja työyksikössään tarkoituksenmukaisesti. (Miettinen ym. 2006a; Österberg 2005, 91–92.)

Perehdytyksen laajuuteen ja syvyyteen vaikuttavat oleellisesti myös henkilön aiempi työkokemus, ammatillinen osaaminen, ikä ja tuleva rooli eli työnkuva. Usein kokenut ja iäkkäämpi työntekijä on tottunut työskentelemään erilaisissa työyhteisöissä ja työtehtävissä, mikä voi helpottaa hänen asettumista uuteen työyhteisöön. Aiempaa työkokemusta omaavilla henkilöillä voi olla myös aktiivisempi ja oma-aloitteisempi ote työhön. (Miettinen ym. 2006a; Österberg 2005, 91–92.)

Vaikka perehdytyksen laajuuteen on useita vaikuttavia ja huomioitavia tekijöitä, tulee perehdytysvaiheessa käydä läpi tietyt asiat. Seuraavassa luettelossa, joka on laadittu mukailien Helsilää (2002, 52), on esitetty kolme kohtaa, jotka perehdytykseltä aina vaaditaan.

- Yritys, sen toiminta-ajatus sekä strategiat ja menettelytavat
  - ns. yritysperehdytystä
- Työpaikan henkilöstö ainakin tulevan lähipiirin ja asiakaskunnan osalta, sekä työyhteisön päivittäiset pelisäännöt
  - ns. työpaikkaan perehdytystä
- Tulevien työtehtävien veloitteet ja odotukset
  - ns. työhön perehdyttämistä

Liitteenä oleva *Perehdytyksen tarkistuslista* (liite 1) on suunniteltu huomioiden työntilaajan pääasialliset tarpeet, jotka perehdytyksessä tulee käydä lävitse: yleisistä perehdytysasioista yksikkökohtaisiin. Työn tilaajalla on mahdollisuus tehdä suunnittelemaamme Perehdytyksen tarkistuslistaan tarvitsemiaan muutoksia. Perehdytyksen tarkistuslista toimii sekä perehdyttäjän, että perehtyjän selkärangana ja muistilistana läpikäytävistä asioista.

## 2.4 Perehdytysmallit

Perehdytysmalleilla tarkoitetaan erinäisiä toimintatapoja, joilla perehdytys voidaan toteuttaa. Kupias ja Peltola (2009, 43) esittävät viisi erilaista perehdytysmallia: vierihoidoperehdyttäminen, malliperehdyttäminen, laatuperehdyttäminen, räätälöity perehdyttäminen sekä dialoginen perehdyttäminen. Edellä mainitut perehdytysmallit eroavat toisistaan useissa komponenteissa, aina aktiivisesta perehtyjästä passiiviseen sivustaseuraajaan. Myös perehdytysprosessin eteneminen sekä perehdytykseen osallistuvien asema ja rooli ovat riippuvaisia perehdytysprosessista. Perehdytysmalli tulee valita yrityksen strategisen toimintakonseptin mukaan, huomioiden käytössä olevat resurssit ja tavoitteet perehdytykselle.

**Vierihoidoperehdyttäminen** tapahtuu mallintamisen kautta. Uusi tulokas oppii tällöin asioita seuraamalla kokeneemman työntekijän toimintaa. Esimies tai jokin muu työyhteisön ”sopiva” henkilö ohjeistaa ja perehdyttää työntekijää sekä kertoo työyhteisön toiminnasta oman työnsä ohessa. Vierihoidoperehdytyksessä perehdyttäjän on mahdollista huomioida uusi työntekijä / perehtyjä yksilönä sekä edetä hänen taitojensa ja oppimansa mukaan ja kerrata tarvittaessa asioita. Vierihoidoperehdyttäjän ohjaustaidot sekä asenteet välittyvät tässä perehdytysmallissa suoraan perehtyjälle. Tällöin perehdyttäjän voimakkaat omat asenteet ja näkemykset asioihin voivat vaikuttaa perehtyjään negatiivisesti, antamatta tilaa perehtyjän innovatiivisuudelle. (Kupias ja Peltola 2009, 36–3; Sairaanhoidotaliitto n.d.)

**Malliperehdyttäminen** on standardoitu pääasiallisesti massatuotantoon, perehdyttämisen yhtenäistämiseen, tehostamaan yhdenmukaista perehdyttämistä sekä jäsentämään perehdyttäminen tietyn kaavan mukaisesti. Malliperehdyttämisen tukena on yleensä muutamia eri toimintamalleja sekä mallisuunnitelmia, joita perehdyttämisen tukena voidaan käyttää. Malliperehdyttämisessä on selkeät työn- ja vastuunjaon määrittelyt ja materiaali sekä apuvälineistö on suunniteltu keskitetysti organisaation käyttöön. (Kupias ja Peltola 2009, 37–38)

**Laatuperehdyttäminen** pyrkii perehdytyksen laadun parantamiseen. Laatuperehdytyksessä avainasemassa ovat koko työyhteisön halu ja mielekkyys perehdyttämiseen, sekä halu kehittää perehdytyksen prosessia. Laatuperehdytyksen kannalta koko tiimi on merkittävässä roolissa, mutta kuitenkin perehdyttäjä on avainasemassa. Laatuperehdyttämisen tulee olla hyvin ja johdonmukaisesti organisoitua, jotta se olisi tarkoituksenmukaista. Perehdytyksen prosessia tulee tarkastella sen edessä arvioiden ja huomioiden mahdolliset kehittämiskohdat, sekä tarvittaessa muokata perehdytysprosessia tarkoituksenmukaiseksi. (Kupias ja Peltola 2009, 39–40.)

**Räätälöity perehdyttäminen** nähdään massatuotannollisena asiakaskohtaistamisena. Räätälöidyssä perehdytyksessä perehdytysprosessi koostetaan eri osa-alueista, ns. moduuleista, jotka työyhteisössä on rakennettu. Näistä moduuleista perehdyttäjä koostaa eli räätälöi perehdytjän tarpeita vastaavan perehdytysohjelman. Tarkoituksena räätälöidyssä perehdytyksessä on huomioida perehdytjän tarpeet ja rakentaa perehdytys henkilökohtaisesti jokaiselle niin, että perehdytjä ikään kuin siirtyy perehdytysprossin aikana sopeutujasta kohti dialogia. (Kupias ja Peltola 2009, 41–42.)

**Dialoginen perehdyttäminen** on kohdennettu tiettyyn, tarkasti määriteltyyn työnkuvaan, joka on ennalta tiedossa. Dialogisen perehdytyksen lähtökohtana on toimenkuva, joka vaatii tarkkaan määriteltyä osaamista ja sitä harvoin työntekijä voi itse muokata. Dialogisessa perehdytyksessä niin perehdytjä kuin perehdyttäjä voivat oppia toisiltaan uutta ja kehittyä koko prosessin ajan. Perehdytyksen suunnitteluvaiheessa tuleva perehdytjä on läsnä ja tavallaan perehdytyksen vastuu on perehdytjällä itsellään. (Kupias ja Peltola 2009, 41–42.)

Tarkastellessa eri perehdytysmalleja, voidaan niistä havaita niin hyviä kuin huonojakin piirteitä. Varsinaisesti ensihoidon kentälle emme koe minkään Kupiaksen ja Peltolan (2009) kuvaaman perehdytysmallin istuvan sellaisenaan. Yhdistelemällä eri perehdytysmallien tapoja ja toimintoja, voidaan niistä mielestämme koostaa kattava yksilöllinen perehdytys ensihoidon henkilöstöä parhaiten palvelemaan. Perehdytysprosessin suunnitteluvaiheessa tulisi myös huomioida perehdytjän yksilölliset resurssit perehdytystä ajatellen. Esimiehen tulisi kartoittaa perehdyttäjien taidot ja asenteet, jotta perehdytys olisi tarkoituksen mukainen, tukien yrityksen arvoja ja asenteita. Käytettävän perehdytysmallin toimivuutta ja käytännöllisyyttä tulisi arvioida ja tarkastella vähintään perehdytyksen väli- ja loppuarvioinnissa eri osapuolten näkemysten kautta.

Seuraavasta taulukosta voidaan nähdä selkeästi eri henkilöiden roolit ja osuus perehdytyksessä, perehdytysmallien mukaan.

TAULUKKO 1. Eri toimijoiden työnjako perehdytysmallien mukaisesti, Kupiasta ja Peltolaa (2009, 49) mukaillen.

	Vierihoidon perehdyttäminen	Malliperehdyttäminen	Laatuperehdyttäminen	Räätälöity perehdyttäminen	Dialoginen perehdyttäminen
Esimies	Mentori	Työnjohto	Koordinoi tiimin kanssa perehdyttämisen prosessia	Moduloi perehdytysohjelman tai delegoi tehtävän perehdyttäjälle	Vahvistaa dialogisuutta
Perehtyjä	Kerää hiljaistietoa	Sopeutuu perehdyttämiseen	Oppii prosesseja ja pyrkii parantamaan laatua	Osallistuu perehdytysuunitelman laatimiseen	Aktiivisesti dialogissa mukana ja on innovatiivinen.
Henkilöstöammattilainen	Ei aktiivista roolia	Yleisperehdyttäminen. Koordinoi ja suunnittelee	Tuottaa materiaalia perehdytyksen tueksi	Moduulien kehittäminen ja työyksikön tuki	Dialogisuuden ylläpito työyhteisössä
Työyhteisö / kollegat	Voi toimia mentorina	Työnopastus työnjaon mukaisesti	Perehdyttämisen laadun kehittäminen ja toteuttaminen	Sovittujen alueiden perehdyttäminen	Innovatiivisuus ja dialogisuus
Nimetty perehdyttäjä	Ei yleensä käytetä, voi toimia mentorina	Varmistaa työnopastuksen ja perehdytyksen yhdenmukaisuuden	Voi toimia tiimissä esimiehen apuna	Esimiehen tehtävät, ilman työnjohdollista roolia	Dialogiin osallistuminen ja oppimisen huomiointi

### 3 PEREHDYTYKSEN HYÖDYT

Perehdytyksen hyötyjä ja tärkeyttä ei voida koskaan korostaa liikaa. Hyvin suunnitellun ja oikein järjestetyn perehdytyksen myötä uusi työntekijä oppii työtehtävänsä, ja oppii tuntemaan työympäristönsä ja työpaikan toimintatavat nopeammin kuin perehdyttämätön henkilö. Samoin perehdytetty henkilö suoriutuu työtehtävistään virheettömämmin ja suoriutuu tehtävistään itsenäisemmin. Näillä edellä mainituilla asioilla saadaan säästettyä työyhteisön resursseja. (Österberg 2005, 90.)

Ensihoidon kentällä jo työn hektisyyden ja itsenäisyyden vuoksi on tärkeää, että kaikilla työntekijöillä on yhtenevät linjaukset ja tiedot mm. ensihoidon paikallisista ja alueellisista toimintatavoista. Näin potilaan on mahdollista saada tarvitsemaansa hoitoa oikeudenmukaisesti, yhteiskunnan resursseja säästäen. (Sillanpää 2008, Rekola 2008, 46–51.)

#### 3.1 Perehtyjän näkökulmasta

Perehtyjän kannalta hyvä perehdytys tuo turvallisuutta, edesauttaen ymmärtämään työturvallisuusriskit sekä välttämään niitä. Hyvällä perehdytyksellä on vaikutusta myös uuden työntekijän mielialaan positiivisella tavalla ja näin hän voi sitoutua nopeammin työyhteisön jäseneksi. Työntekijän tuntiessa työympäristönsä sekä hallitsevansa työnkuvansa vähenee hänen psyykinen kuormituksensa, mikä edistää hänen työhyvinvointiaan sekä työssäjaksamista. (Työturvallisuuskeskus 2009; Österberg 2005, 90–92.) Samankaltaisia tuloksia on saanut myös Miettinen ym. (2009) julkaisemassaan tutkimuksessaan. Perehdytyksellä voidaan tukea turvallisesti perehtyjän ammatillista kasvua perehtyjän ja perehdyttäjän toimiessa työparina. Perehdytys antaa pohjan yhteistyölle, lisää hyvää yhteishenkeä sekä vähentää yksinäijämisen ja eristäytymisen riskiä työyhteisössä. Perehdytyksen myötä perehtyjän ymmärrys toimintaan liittyvistä vastuista selkiytyy. (Miettinen ym. 2006a, 66–67; Miettinen ym. 2009, 80.)

Hyvä perehdytys tukee työntekijän ammatillista kehittymistä; edistäen työntekijän ammatillisten asenteiden ja identiteetin muovautumista. Hyvän perehdytyksen on havaittu myös vähentävän työntekijöiden vaihtuvuutta sekä vaikuttavan positiivisesti sijaisen työpaikasta muodostamaan kuvaan. (Miettinen ym. 2006b, 26–27; Palviainen 2009; Österberg 2005, 90–92.) Mielekkyyys työhön on yhteydessä myös hoitajien monipuoliseen sairaanhoidon osaamiseen ja näin laadukkaan hoidon tuottamiseen (Lahti 2007, 9-14). Perehdytyksellä voidaan siis kartuttaa useita työntekijän ammattitaidon kannalta tärkeitä tekijöitä, kuten vastuullisuutta ja vastuuta hoitotyössä. Perehdytyksen myötä voidaan vahvistaa myös työntekijän itsenäisyyttä toimia työssään (Savikko 2008, 8-9, 16–17).

#### 3.2 Opiskelijan näkökulmasta

Perehdytyksen merkitys korostuu työntekijän uran alkuvaiheessa, sekä esimerkiksi opiskelijalle harjoittelupaikoissa. Huomioitavaa on, että suuri osa työpaikkojen lomien sijaisista on sairaanhoidon- ja ensihoidonopiskelijoita. Työpaikan antamalla kuvalla itsestään sekä yleisesti terveydenhuollosta on vaikutusta niin työntekijän valitessa työpaikkaansa kuin hänen ammatillisen kasvun kannalta. (Agge 2008.) Perehdytyksellä voidaan tukea opiskelijan ammatillista kasvua ja kehittymistä tulevassa työs-

sään hoitotyön saralla (Bick 2000; Suen ja Crown 2001). Voidaan myös nähdä, että hyvä perehdytys toimii valttikorttina työpaikkavertailussa. Laadukas perehdytys on myös tärkeä osa organisaation rekrytointistrategiaa. (Agge 2008.)

### 3.3 Työpaikan näkökulmasta

Työpaikan ja työyhteisön tarkoituksena on tuottaa palveluita tai tuotteita, joita varten se on perustettu. Työntekijöiden ammattitaidolla ja osaamisella palveluita voidaan tuottaa laadukkaammin ja tehokkaammin, jolloin ammattitaidosta hyötyvät niin asiakas, yritys kuin työntekijä. Hyvän perehdytyksen myötä työntekijälle muodostuu myönteinen kuva yrityksestä, joka heijastuu työntekijän toiminnassa myös asiakkaisiin. Perehdytetyn henkilön toiminta on myös sujuvampaa ja työyhteisön normeja mukailevaa. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

Ensihoidossa toiminta on usein moniammatillista ja potilaan hoitoon voi osallistua useita eri tahoja, kuten potilaan omaiset, ensihoitoyksikkö, ensiapupoliklinikka tai vuodeosasto. Ensihoidon työntekijän tietäessä työnsä monimuotoisuuden sekä vastuullisuuden, on hänellä mahdollisuus toimia työpaikan ohjeiden sekä yleisten normien ja velvoitteiden mukaisesti. Perehdytyksen myötä työntekijän tehokkuus paranee, mikä lisää niin tehokkuutta kuin sujuvuuttakin erinäisissä ja vaihtuvissa työtehtävissä. (O'Neill ja Cowman 2008.)

Hyvin järjestetty perehdytys ja ”hyvän maineen” työntekijöiden keskuudessa saanut työpaikka on houkuttelevampi uusille työntekijöille sekä pitää vanhat työntekijät palveluksessaan. Työntekijöiden työtyytyväisyyden kannalta keskeisiä piirteitä työpaikan mielekkyyden kannalta ovat joustavat työajat, vahva tuki, näkyvä hoitotyön johtaja, tunnustuksen antaminen hyvästä käytännön osaamisesta, osallistuva johto ja avoin kommunikaatio, hyvät suhteet lääkäreihin, vakituinen henkilöstö sekä ammatillinen kehittyminen ja urakehitysmahdollisuudet. Nämä piirteet täyttävä työpaikka tunnetaan nimellä magneettisairaala. Magneettisairaalla tarkoitetaan työpaikkaa ja -yhteisöä, jossa työntekijöiden vaihtuvuus on pientä, ja jonne on helppo saada työntekijöitä sekä pitää työntekijät työyhteisössään. (Lahti 2007, 9-14.)

Sairauspoissaolot ovat yhteydessä työntekijöiden työssä jaksamiseen, johon hyvällä perehdytyksellä voidaan vaikuttaa. Työntekijän kokiessa hallitsevansa työpaikan vaatavuudet on hänen mahdollisuus toteuttaa työtään täysipainoisesti ja ammattitaitoaan kartuttaen. (Työturvallisuuskeskus 2009.) Vastaaviin tuloksiin ovat päätyneet myös Miettinen, Kaunonen, Peltokoski ja Tarkka (2009) tutkimuksessa Laadukas perehdyttäminen - Osa II Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. Heidän tutkimuksessaan perehdytyksen vaikutukset on nostettu esille laajempaan ja pitkävaikutteisena työhyvinvoinnin ja työhön motivoitumisen tekijänä, joka vastaavasti voidaan nähdä myös työntekijän pidempiaikaisena sitoutumisena työpaikkaan.

**Laiteturvallisuus** on olennainen osa potilaan kokonaisuhoitoa. Henkilöstön ammattimainen toiminta tarkoittaa myös laitteiden ja välineiden oikeanlaista säilytystä, käyttöä ja ylläpitoa. Laitteiden ja välineiden väärinkäyttö voi johtaa jopa potilaan tai hoitajan loukkaantumiseen tai kuolemaan. Yksittäis-



ten henkilöiden puutteellinen toiminta ja laitteiden sekä tarvikkeiden väärinkäyttö voi johtua käyttökoulutuksen tai ohjeiden vajavaisuudesta. (Castrén ym. 2008, 249.)

Terveydenhuollon laitteita ja tarvikkeita määrittelee oma lakinsa, *Laki terveydenhuollon laitteista ja tarvikkeista 629/2010*, johon terveydenhuollon ammattihenkilön tulee tutustua. Terveydenhuollon laitteisiin kuuluu erinäisiä instrumentteja, laitteistoja, materiaaleja ja välineitä. Näitä käytävällä tulee olla asianmukainen perehdytys laitteisiin ja välineisiin, jotta niiden käyttö on turvallista. Perehdyttämällä henkilöstö laitteistoon tuetaan niin työntekijän kuin potilaankin turvallisuutta. Perehdyttämisen prosessissa välineistön ja tarvikkeiden tutustumiseen ja turvallisen käytön oppimiseen tulee varata kiireetöntä aikaa riittävästi, jotta uusi työntekijä voi oppia ja sisäistää välineiden ja laitteiden oikeanlaisen, turvallisen ja asianmukaisen käytön. Potilastilanteet eivät ole oppimista ja välineiden harjoittelua varten. Laitteita ja tarvikkeita käytävällä, kuin myös koko työyhteisöllä ja organisaatiolla on velvollisuus ilmoittaa laitteiden sekä tarvikkeiden vioista ja puutteista. Viallisia laitteita tai vanhentuneita tarvikkeita ei tule käyttää. Käytön jälkeen käyttäjän on myös saatettava laite takaisin käyttökuntoon. Käyttöympäristö, käytön turvallisuuteen vaikuttavat rakenteet eivät saa vaarantaa laitteen tai tarvikkeen toimintakykyä, eivätkä myöskään niiden parissa työskentelevien henkilöiden turvallisuutta ja terveyttä. (Castrén ym. 2009, 249–254.) Ensihoidossa välineistö voi vaihdella hieman eri yksiköiden välillä minkä vuoksi välineistön tarkistus tulee tehdä aina vuoron alkaessa, varmistuen välineistön asianmukaisuudesta.

Työn vaaratekijät tulee minimoida työpaikalla ja mahdollisten vaaratekijöiden on oltava työntekijöiden tiedossa. Etenkin uuden työntekijän perehdytysvaiheessa näihin asioihin tulee kiinnittää huomiota, jotta uudella työntekijällä on mahdollisuus välttää mahdollisia vaaratilanteita. Perehdytysvaiheessa turvallisia työskentelytapoja tulisikin korostaa ja tuoda esille työssä esiintyvät vaaratekijät. Perehdyttäjällä tulee siis olla laaja-alainen tietämys ja käytännön kokemus työyhteisöstä ja työympäristöstä. Perehdyttämisen vaiheessa oleellista on kiinnittää huomioita myös tyypillisimpiin rasitusvammiin sekä ergonomisiin työtapoihin. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

**Sopimattoman henkisen kuormittamisen torjunta** on tärkeää ottaa huomioon perehdytyksessä. Työpaikan pelisäännöistä keskustelemalla voidaan ehkäistä ja puuttua esimerkiksi työpaikkahäirintään sekä väkivallan uhkan vähentämiseen. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus tarvittaessa hakea apua ja tukea purkamaan työn aiheuttamaa henkistä kuormitusta esimerkiksi perehdyttäjän, työnohjauksen tai työpaikan työsuojeluhenkilön kautta. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

## 4 PEREHDYTYKSEN APUVÄLINEET

Perehdytyksen apuvälineillä tarkoitetaan tukimateriaalia, jota voidaan käyttää perehdytyksen ohessa tukemaan ja selventämään asioita. Perehdytyksen apuväline voi olla kirjallinen tuotos kuten: kansio, opas, muistilista, yhteenveto, video, intranet materiaali tai muu konkreettinen kappale, joka edistää perehdytystä ja perehtymistä. (Lahden ammattikorkeakoulu 2007.)

Huomioitavaa perehdytyksessä on henkilöiden yksilöllinen ja rajallinen määrä ottaa uutta tietoa vastaan. Tämän vuoksi perehdytyksen tueksi perehtyjälle on hyvä antaa konkreettista perehdytysmateriaalia, kuten perehdytyskansio tai muistilista. Tukimateriaalin avulla henkilö voi omatoimisesti tutustua työyhteisöönsä sekä työhön ja tarvittaessa kerrata asioita. (Helsilä 2002, 52–53.) Henkilöstön osaamista, ammattitaitoa ja työssä jaksamista tulee vahvistaa ja ylläpitää säännöllisesti koulutuksien, työnohjauksen sekä työyhteisön kehittämisen avulla (Ennakoi väkivaltaa työssä n.d.).

Ensihoitokeskuksen perehtymissuunnitelmassa (Kivari 2011) on koottuna useita hyviä linkkejä perehdytyksen tueksi, sekä ammatillisen kasvun apuvälineeksi henkilöstölle. Perehdytyksen tukimateriaalilla työntekijät voivat syventää ammatillista osaamistaan ja tietoa työpaikan perehdytyksessä käytävästä materiaalista.

### 4.1 Perehdytyksen tarkistuslista

Perehdyttämishjelma toimii perehdyttäjällä muistilistana, perehdytyksessä läpikäytävistä asioista (Österberg 2005, 93). Tämän työn tuotoksena olemme koonneet Perehdytyksen tarkistuslistan – perehdyttäjälle ja perehtyjälle (liite 1), jota työntilaaaja voi jatkossa hyödyntää perehdytyksessä. Perehdytyksen tarkistuslistan olemme laatineet Työturvallisuuskeskuksen (2007) tekemän perehdyttämisen tarkistuslistan perusteella, mukaillen työntilaaajan tarpeita.

Perehdytyksen tarkistuslistasta voidaan havaita, kuinka perehdytys koostuu kahdesta kokonaisuudesta: liiketoiminnallisesta ja käytännön perehdytyksestä. Perehdytyksen tarkistuslista on oiva apuväline huomioimaan nämä kaksi kokonaisuutta. Toiset asiat voivat olla pieneltä tuntuvia, kun taas toiset kokonaisuudet hyvinkin laajoja ja moniselitteisiä. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 201.)

**Työpaikan tiloihin ja työskentely-ympäristöön** tutustuminen kuuluvat olennaisesti perehdytysprosessiin. Tämän kokonaisuuden tarkoituksena on perehdyttää uusi työntekijä tarkemmin työyhteisöön, erinäisiin lupa-asioihin sekä yksikön toimintatapojen ja lähitoimijoiden tiedostamiseen. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

**Oman työnkuvan** selkiytymisen myötä työntekijä tuntee voivansa vaikuttaa työhönsä. Omantyönkuvan ymmärtämisen myötä perehtyjällä on myös mahdollisuus työskennellä kokonaisvaltaisesti ja täysipainoisesti, työpaikan asettamien määreiden mukaisesti. (Työturvallisuuskeskus 2009, Helsilä 2002, 115–119.)

**Yrityksen toimintatavat** tiedostamalla perehtyjän on mahdollisuus pyrkiä toimimaan työpaikan toimitapojen mukaisesti (Työturvallisuuskeskus 2009). Organisaation sisällä työntekijöiden tulisi kyetä tunnistamaan omassa työssään ja työnkuvaansa työpaikan perustehtävä eli ”mitä varten työtä tehdään?”. Perehtyjän ymmärtäessä johtamisjärjestelmän sekä työyhteisökulttuurin keskeiset piirteet on hänen mahdollista yhdistää työyhteisöön omaa osaamistaan luovasti organisaation toiminta huomioiden. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 80–81.)

Työntekijältä odotetaan työpaikalla, että hän voi välittää yrityksestä/organisaatiosta positiivista kuvaa toiminnallaan. Tämä edellyttää myös esimieheltä sekä perehdyttäjältä suunnitelmallisuutta perehdytyksessä sekä perehtyjän itsenäisyyteen tukemista, jotta perehtyjä saadaan vähitellen organisaation jäseneksi. Tällöin perehtyjä niin sanotusti kiinnittyy organisaation ja sen arvoihin, joka myös kasvattaa perehtyjän omaa rooliaan sekä aktiivisuutta työyhteisössä. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 136.)

**Yrityksen organisaatio ja henkilöstö** kuuluvat työpaikkaan perehdyttämiseen. Organisaation arvot, visio ja strategia luovat pohjan työlle. Nämä antavat suunnan työntekijän työlle, työntekijän itsenäisyydestä huolimatta. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 79.) Perehtyjän hahmottaessa yrityksen henkilöstö, ainakin lähimpien työtovereiden osalta voidaan edistää hänen kiinnittymistä työyhteisöön. Tietämällä työyhteisöstään sekä lähimmistä yhteistyökumppaneista, on perehtyjän myös helpompi muodostaa itselleen mielikuva tulevasta työpaikastaan ja sen toiminnasta. Tiedostamalla työpaikan sekä eri toimijoiden merkitys työyhteisössä, voidaan lisätä työturvallisuutta. (Helsilä 2002, 52; Työturvallisuuskeskus 2009.)

**Työsopimuksen, työehtojen, työajan sekä työvuorojen** tietäminen ja läpikäynti on määritelty jo työaikalaisissa (605/1996). Työehtosopimuksessa on määritelty näistä vielä alakohtaisesti tarkemmin, sekä kerrottu mahdollisista paikallisten sopimusten asettamista poikkeuksista. Palkkaus asiat tulee myös olla kerrottuna työntekijälle, ja työntekijän hyväksyä ja tietää ne allekirjoittaessa työehtosopimus. Mahdollisista muutoksista palkkauksesta ja palkanmaksamisesta tulee työnantajan ilmoittaa riittävän ajoissa ja selkeästi. Palkkaus perustuu käytännössä työntekijä- ja työnantajajärjestöjen tekemiin työ- ja virkaehtosopimukseen, joissa on määritelty palkkauksen vähimmäistaso. (Tehy 2012.)

Uuden työntekijän tulee olla tietoinen myös työsuhteen päättymiseen vaikuttavista asioista, sekä käytännönjärjestelyistä työsuhteen päättymiseen liittyen (Helsilä 2002, 33–35). Työterveyshuollon järjestäminen on veloitettu työnantajan järjestettäväksi omalla kustannuksellaan työterveyshuolto-laissa (1383/2001).

**Koulutus ja sisäinen tiedottaminen.** Etenkin terveydenhuoltoalalla osaaminen perustuu kokoajan uusiutuvaan ja laaja-alaiseen, monitieteelliseen tietoperustaan sekä käytännön osaamiseen ja sosiaalisiin vuorovaikutustaitoihin. Terveydenhuollossa merkityksellistä on tiedon pohjautuminen tutkittuun tietoon sekä näyttöön. Myös oman alan asiantuntijuus korostuvat koulutustason noustessa työelämän vaatimusten mukana sekä teknologian kehittyessä. (Opetusministeriö 2006,15.) Oppiminen ja koulutukset voidaan nähdä organisaatiossa myös kilpailuetuna, joka houkuttelee työntekijöitä

yhteisöön ja pysymään työssä. Tällöin esimiehen tulee järjestää työntekijöille kouluttautumiseen mahdollisuus, työaika tai muin ratkaisuin. Kouluttautuminen myös tukee henkilöstön ammatillista kasvua sekä motivoi työhön. Huomioitavaa on myös osaamisen ja kehittymisen monimuotoisuus, joka ei ole vain työyhteisön tai esimiehen vastuulla, vaan suurelta osin henkilön omilla harteilla: onko hän halukas oppimaan uutta ja pitämään tieto-taitoaan ajantasaisena. (Helsilä 2002,82–83.)

Sisäisen tiedottamisen merkitys korostuvat yritysten kasvaessa ja erinäisten liitosten myötä. On tärkeää, että tieto kulkisi aina johtoportaalta kaikille työntekijöille muuttumattomana ja häiriöttä. Usein tiedottaminen on niin sanotusti yksisuuntaista viestintää, eli tieto kulkee juuri edellä kuvatulla tavalla: johtoasemasta alaisille. Kuitenkin viestintä perustuu vuorovaikutukseen ja työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus palautteeseen sekä keskusteluun esimiehen kanssa. (Helsilä 2002, 93–94.)

**Yritys, sen toiminta ja asiakkaat** kuuluvat osaksi yritysperehdytystä. Perehtyjän tutustuminen yritykseen sekä sen toimintaan ovat alkaneet käytännössä jo hänen hakiessa työpaikkaa sekä osallistuessa rekrytointiin. Kuitenkin yrityksen arvot, visiot ja strategiat konkretisoituvat perehtyjälle työtehtävien ja toimintatapojen kautta. Työntekijän tavoitteet, rooli ja tehtävät tulisikin olla samassa linjassa organisaation arvojen mukaisesti. Yrityksen tavoitearvot tulevat olla selkeät ja työntekijöiden tiedossa, jotta niiden mukaisesti voidaan toimia. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 73, 78–79.) Kyseiset asiat tulee selvittää ja kartoittaa tulevalle työntekijälle, jotta hän on tietoinen tulevasta työyhteisöstä ja asiakaskunnastaan. Tiedostamalla yritys sekä sen toiminta on uudella työntekijällä mahdollisuus toimia yrityksen toiminta-ajatuksen sekä tarkoituksen mukaisesti. (Työturvallisuus keskus 2009.)

**Turvallisuusasioiden** huomiointi ja korostaminen ovat olennaisessa roolissa saada perehtyjä ymmärtämään ja havainnoimaan työyhteisön- ja työturvallisuuden merkitys. Hyvällä ja selkeällä perehdyttämisellä voidaan ennaltaehkäistä työtaturmia. Työnantaja on myös velvollinen informoimaan henkilöstöään havaituista työturvallisuus riskeistä ja mahdollisuuksien mukaan korjaamaan tilanteen. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

Perehdytyksen tarkistuslistan toiseksi viimeinen osio **muut asiat** pitävät sisällään useampia pieniä kokonaisuuksia, jotka ovat kuitenkin merkittävässä roolissa työntekijän jaksamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Harrastus- ja virkistysmahdollisuuksilla työntekijää voidaan motivoida pitämään kunnostaan huolta. Fyysisen ja psyykkisen kunnon tukemisella on vaikutusta työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin puute onkin havaittu aiheuttavan yrityksille epäsuoria kustannuksia, kuten sairauspoissaoloja ja työpanoksen heikkenemistä. (Österberg 2005, 145.) Aikuisten välinen epäasiallinen kohtelu, työpaikkakiusaaminen, häirintä ja väkivalta ovat osoittautuneet luultua yleisemmäksi työpaikoilla Vartia (2003) tekemän tutkimuksen mukaan. Huono ilmapiiri työyhteisössä vaikuttaa monimuotoisesti niin työntekijöiden hyvinvointiin kuin yrityksen talouteenkin ja näihin asioihin esimiehen tulisi puuttua välittömästi havaittuaan. Keskeisessä asemassa ongelmatilanteiden selvittämisessä on henkilöstön näkökulmasta katsottuna henkilöstöasiantuntijan rooli. Henkilöstöasiantuntija toimiin esimiehen ja työntekijän välillä, pyrkien huolehtimaan työntekijöistä tasapuolisesti edistäen työhyvinvointia. (Österberg 2005, 145–147.)

## 4.2 Perehdytyksen väli- ja loppuarviointi

Perehdytyksen arvioinnilla, kuten väliarvioinnilla ja loppuarvioinnilla pyritään tarkastelemaan perehdytyksen etenemistä sekä tavoitteisiin pääsyä ja kartoittamaan uudestaan perehdytyksen eteneminen ja aikataulussa pysyminen. Oleellista eri arviointi tilanteissa on päästä laadulliseen keskusteluun, jossa tarkastellaan perehtyjän omaa oppimista. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 245.)

Olemme koonneet työmme liitteisiin yksi ja kaksi perehdytyksen väli- ja loppuarviointia varten hyödynnettävän listauksen erinäisistä huomioitavista kohdista arviointikeskustelun rungoksi. Keskustelun aiheiksi on nostettu esiin olennaisimpia asioita perehdyttämisen suunnittelu, tarkistuslista ja käytännön toiminta huomioiden. Katja Holopainen (2011) on esittänyt työssään *Sairaanhoidajan perehdytysnäyttöön perustuen*, että perehdytyksen arviointi olisi hyvä jakaa kolmeen arviointi vaiheeseen: ensimmäisen viikon-, ensimmäisen kuukauden- sekä ensimmäisen neljän kuukauden arviointeihin. Ajallisesti arviointien ajankohtaan vaikuttaa työsuhteen kesto ja näin ollen perehtymiseen suunniteltu ja varattu aika.

**Perehdytyksen väliarviointi** olisi hyvä pitää yleensä toisella tai kolmannella perehdytysviikolla (Turun Yliopisto 2011). Tähän mennessä perehtyjällä pitäisi jo olla saatuna hänen tarvitsemansa työvälineet ja luvat sekä kartoitettuna työympäristöä ja lähimmät työkaverit. Ensimmäisten viikkojen aikana perehtyjä tulisi saada kiinnittymään työhönsä, jotta työn kokonaiskuva voisi alkaa muovautumaan niin työn, työyhteisön kuin organisaation näkökulmasta. Tämä edistää myös perehtyjää hahmottamaan perehtymisen kokonaisuutta. Väliarvioinnin tarkoituksena on selvittää onko perehtyjä päässyt sisään työympäristöön ja pyrkiä korjaamaan mahdolliset haasteet joita on havaittu. Tarkastelemalla tavoitteisiin pääsyä voidaan havaita mitä osa-alueita perehdytysprosessista on vielä käymättä ja mitkä kohdat kaipaavat lisää perehdytystä. (Holopainen 2011, 52.)

**Perehdytyksen loppuarviointi** sijoittuu ajallisesti koeaikakeskustelun yhteyteen tai noin neljän kuukauden kuukauden päähän työn aloituksesta (Turun yliopisto 2011) Jo ensimmäisen työssäolo kuukauden aikana perehtyjän tulisi olla kiinni tuottavassa työssä ja työyksikön toimintakulttuurissa. Neljään työssäolokuukauteen mennessä perehtyjän tulisi selviytyä tehtävistään itsenäisesti, hankkia tarvitsemaansa tietoa, tuntee kuuluvansa työyhteisöön sekä olevan osa organisaatiota. Perehdytyksen loppuarvioinnissa tuleekin huomioida seikkoja jotka edistivät sekä estivät perehtymisprosessia ja tarpeen vaatiessa perehdytysprosessia tulee jatkaa suunnitellulla tavalla. (Holopainen 2011, 52.) Perehdytyksen loppuarviointia varten esimies voi pyytää työyhteisön jäseniltä palautetta perehtyjästä ja heidän näkemyksiä työyhteisössä toimimisesta. Loppuarvioinnissa tulee huomioida kaikkien osapuolten: perehtyjän, perehdyttäjän sekä työyhteisön ja esimiehen näkemys perehdytysprosessista ja sen onnistumisesta, jotta kokonaisuutta voidaan arvioida ja kehittää halutun suuntaiseksi. (Turun yliopisto 2011; Lankinen, Miettinen ja Sipola 2004, 79–81.)

Työmme liitteissä arviointien ajankohdat on ajattelu tapahtuvaksi toisella tai kolmannella viikolla sekä koeaikakeskustelun tai neljän – kuuden kuukauden kuluttua työnaloituksesta tapahtuvaksi. Täl-

löin perehdytyksen kesto olisi kuukaudesta kolmeen kuukauteen, riippuen työsuhteen kestosta ja perehdytjän yksilöllisistä tekijöistä.

#### 4.3 Perehdytyksen arviointikeskusteluun vaikuttavia tekijöitä

Perehdytyksen arviointikeskusteluun on useita vaikuttavia tekijöitä, jotka voivat parhaillaan edistää ja tukea perehdytjän ammatillista kasvua syventäen perehdytyksessä opittua. Onnistuneessa vuorovaikutuksellisessa keskustelussa tärkeää avoimen keskustelun ohella on vastavuoroinen kunnioitus, rehellisyys sekä mielipiteenvapaus. (Ronthy-Österberg ja Rosendahl 2004, 22.) Arviointikeskustelut tulisi nähdä ennemmin molemmin puolisena oppimistilanteena, kuin aikajakson tarkasteluna. Yksilölliset erot eri henkilöiden välillä vaikuttavat olennaisesti siihen, kuinka nopeasti hän esimerkiksi sisäistää asioita ja kykenee sitoutumaan työyhteisöön ja sen toimintaan täysipainoisella panoksellaan. Perehdytjää voisi arviointikeskusteluiden kautta aktivoida ja rohkaista kokemukselliseen oppimiseen, koska tällöin hänen tieto-taitonsakin karttuisivat. (Helsilä 2002, 53.)

Henkilön arvioidessa omaa toimintaansa, voi siinä ilmetä poikkeamia yli- tai aliarviointiin. Tähän vaikuttaa olennaisesti henkilön aiempi työkokemus ja saama palaute yhteistyökumppaneilta. Arviointikeskustelussa huomioitavaa olisi myös perehdytjän taitojen, vahvuuksien sekä kehittämisalueiden huomiointi, koska keskusteluiden ja arviointien tarkoituksena olisi auttaa ja tukea perehdytjää selviytymään haasteista ja tehtävistään. (Lankinen ym. 2004, 79–80.)

Yrityksen tulisi olla avoin ja vastaanottavainen uusille ideoille ja kuuntelemaan perehdytjää. Yleensä uusi, motivoitunut henkilö on halukas peilaamaan uusia asioita aiemmin oppimaansa, joista yritys voisi saada uusia ideoita ja myös näin palautetta toimintansa kehittämiseksi. Oleellista on, että uudellekin työntekijälle annetaan mahdollisuus innovatiivisuuteen ja omien ajatusten esille tuontiin, eikä hänen aiempaa osaamistaan mitätöidä. Yrityksen kehittymisen kannalta innovatiivisuus ja uudistuminen ovat olennaista, mutta vaatii myös työntekijöiltä motivaatiota kehittymiseen ja uuden oppimiseen. Yrityksen tulisi siis pyrkiä motivoimaan henkilöstöään esimerkiksi koulutuksin, jotta uudistuminen olisi mahdollista. Tässäkin asiassa henkilöiden oma aktiivisuus on suuressa roolissa: ilman motivoituneisuutta koulutus menee hukkaan, eikä siitä ole hyötyä. (Helsilä 2002, 53–54.)

## 5 ENSIHOITO

Ensihoidolla tarkoitetaan äkillisesti sairastuneen tai loukkaantuneen potilaan kiireellisen hoidon antamista sekä potilaan kuljettamista hoitavaan yksikköön (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012). Ensihoidon järjestämistä säätelee Sosiaali- ja terveysministeriön antama ohjeistus ensihoidon palvelutasosta (2011), sekä Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta (340/2011).

Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin alueella ensihoidon toiminta-ajatuksena on tuottaa korkeatasoista ammatilliseen ja eettiseen osaamiseen perustuvaa, mitattavissa olevaa terveyshyötyä, sekä lievittää kärsimystä äkillisestä tai kroonisesta fyysisen, henkisen tai sosiaalisen toimintakyvyn vajauksesta kärsiville. (Kivari 2011.)

Ensihoidossa tehtäväkirjo on laaja ja vaihteleva. Potilaita / asiakkaita on aina selkäkivusta – sydänpäähdykseen, raskaana olevasta – vuodepotilaaseen sekä myrkytys potilaasta – sosiaalisessa häädässä olevaan. Ensihoitotehtävien määrä ja luonne ovat lisääntyneet viime vuosina, muutoksen jatkuen edelleen samansuuntaisena. Kasvusuhdanteeseen vaikuttavat mm. vanhusten ja pitkäaikaispotilaiden määrän kasvu, terveydenhuollon toimintamalli muutosten sekä useiden muiden sosiaalisten tekijöiden yhteys. Etenkin pääkaupunki seudulla ja suurimmissa kaupungeissa myös kansalaisten tietoisuus ensihoidon palveluista ja oikeuksistaan sekä medianäkyvyys ovat vaikuttaneet ensihoitotehtävien määrän kasvuun. Ensihoidon hektisyydestä ja yllätyksellisyydestä huolimatta ensihoidossa kunnioitetaan terveydenhuollon arvoja sekä potilaan lakisääteistä asemaa -kaikessa toiminnassa. (Määttä 2008, 24.)

### 5.1 Ensihoidon käsitteistöä

Ensihoidon käsitteitä käytettäessä tulee käsitteiden merkitys olla yhtenevä ja tarkennettu, väärintymmärrysten välttämiseksi. Ensihoidon käsitteistöllä voidaan tarkoittaa eri yhteydessä eri asiaa. (Määttä 2008a, 26.) Ensihoidon käsitteistöä on tässä opinnäytetyössä avattu Kuisma, Holmström ja Porthan (2008) Ensihoito -teokseen pohjautuen.

**Lääkinnällinen pelastustoiminta** on yleiskäsite ensihoitopalvelulle, joka sisältää niin sairaalan sisäisen kuin ulkoisen ensihoitopalvelun. Usein lääkitäällä pelastustoiminnalla kuitenkin viitataan tai tarkoitetaan vain sairaalan ulkopuolista ensihoitoa, rinnastaen se työnkuvan mukaan perinteiseen palo- ja pelastustoimen turvallisuuspalveluihin. (Määttä 2008a, 24–26.)

**Ensihoitopalvelut** ovat osa terveydenhuollon peruspäivystyspalvelua, jonka perustehtävä on äkillisesti sairastuneen tai onnettomuudessa loukkaantuneen korkeatasoisen hoidon toteuttaminen ja turvaaminen tapahtumapaikalta sairaalaan. (Määttä 2008a, 26)

**Ensihoito** määritellään Sairaankuljetusasetuksen mukaan asianmukaisen koulutuksen saaneen henkilön tekemäksi tilannearvioksi sekä välittömän hoidon antamiseksi, joilla potilaan elintoiminnot pyritään käynnistämään, ylläpitämään ja turvaamaan. Ensihoidoksi määritellään myös terveydentilan pa-

rantaminen perusvälineillä, lääkkeillä tai muilla hoitotoimenpiteillä. *Ensivaste* on porrasteisen ensihoitojärjestelmän tilanteessa yksikkö, joka on korkeariskin potilasta lähinnä tai tavoittaa ko. potilaan ennen varsinaista sairaankuljetusyksikköä. *Ensiapu* tarkoittaa maallikon toteuttamaa toimintaa. Puolestaan *hätäensiapu* määritellään maallikon antamaksi henkeä pelastavaksi toiminnaksi, jolla hän pyrkii turvaamaan uhrin peruselintoiminnot siihen saakka kunnes ammattiapu kohtaa potilaan. (Määttä 2008a, 26–27.)

**Sairaankuljetus** on ammattimaista, asianmukaisen koulutuksen saaneen henkilön toteuttamaa henkilökuljetusta sairaankuljetusajoneuvolla tai erityisajoneuvolla. Sairaankuljetukseen kuuluu myös ennen kuljetusta tai kuljetuksen aikana annettava ensihoito. Ensihoidon tarve voi johtua sairaudesta, vammasta tai muusta hätätilanteesta. *Kiireellinen sairaankuljetus* käsitteenä pitää sisällään kaikki päivystysluontoiset sairaankuljetustehtävät (A, B, C, D). Kiireellisen sairaankuljetuksen saamien tehtävien kiireellisyysluokitus perustuu Hätäkeskukseen tulleen hätäpuhelun soittajan antamiin tietoihin, joiden pohjalta hätäkeskuspäivystäjä tekee riskiarvion potilaan tarvitsemasta avusta. (Määttä 2008a, 26–27.)

**Perustason ensihoidolla** tarkoitetaan potilaan kuljetusta ja hoitoa, sekä valmiutta valvoa potilasta ja huolehtia hänestä niin ettei hänen terveydentila kuljetuksen aikana odottamatta huonone. Perustason sairaankuljetuksessa tulee olla myös valmius aloittaa yksinkertaiset henkeä pelastavat toimenpiteet. Yksinkertaisilla, potilaan hengen pelastavilla toimenpiteillä tarkoitetaan maskipaljeventilointia, nieluputken käyttöä, hengitysteiden imemistä, defibrillointia puoliautomaattisella laitteella, sokissa olevan i.v – nestetäyttöä, hypoglykemiassa i.v. – glukoosin antoa, jänniteilmarinnan laukaisua neulatorakosenteesillä. (Castrén ym. 2009, 42–43.)

**Hoitotason ensihoidolla** tarkoitetaan valmiutta aloittaa potilaan hoito tehostetun hoidon tasolla ja toteuttaa kuljetus niin, että potilaan peruselintoiminnot voidaan turvata (Castrén ym. 2009, 42–43).

**Terveydenhuollon ammattihenkilö** on määritelty laissa terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994). Ensihoidossa toimivalta henkilöltä vaaditaan lain määrittämän koulutuksen lisäksi suuntaavat opinnot ensihoitoon. Tällaisia nimikkeitä ensihoidossa ovat mm. sairaanhoitaja ja terveydenhoitaja, jolla aiempaan koulutuksena voi olla mm. lähihoitaja tutkinto ensihoidon koulutusohjelmasta tai sairaankuljettajan tutkinto. Muulla terveydenhuollon ammattihenkilöllä Sosiaali- ja terveysministeriön (2011) julkaisussa tarkoitetaan terveydenhuollon ammattihenkilön määrittämää tutkintoa, kuten sairaanhoitaja, terveydenhoitaja tai kättilö, pelastajatutkintoa tai sitä vastaavaa aiempaa tutkintoa esimerkiksi sairaankuljettaja tai lähihoitaja. (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta 2011.)



TAULUKKO 2. Ensihoitohenkilöstön koulutusvaatimus (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2011).

TOIMENKUVA ENSIHOIDON YKSIKÖSSÄ	HYVÄKSYTTÄVÄ / HYVÄKSYTTÄVIÄ TUTKINTOJA
<b>Hoitotason yksikössä hoitovastuussa toimiva ensihoitaja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ensihoitaja AMK</li> <li>• Sairaanhoitaja AMK jolla 30op</li> </ul>
<b>Hoitotason yksikön hoitovastuussa olevan työpari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ensihoitaja AMK</li> <li>• sairaanhoitaja AMK jolla 30op</li> <li>• Muu terveydenhuollon ammattihenkilö</li> </ul>
<b>Perustason yksikössä hoitovastuussa oleva ensihoitaja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ensihoitoon suuntaavan koulutuksen saanut terveydenhuollon ammattihenkilö</li> </ul>
<b>Perustason yksikössä hoitovastuussa olevan työpari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ensihoitoon suuntaavan koulutuksen saanut terveydenhuollon ammattihenkilö</li> <li>• Muu terveydenhuollon ammattihenkilö</li> <li>• Pelastaja, palomies-sairaankuljettaja</li> </ul>
<b>Ensihoidossa ammattimaisesti toimivilta vaadittava lisäkoulutus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terveydenhuollon ammattihenkilöiltä edellytetään lisäkoulutusta, mikäli heillä ei ole ensihoidon pohjakoulutusta</li> <li>• Hälytysajokoulutus</li> <li>• Esimiestehtävissä toimivilta edellytetään lisäkoulutusta</li> </ul>

Edellä olevassa taulukossa Ensihoitohenkilöstön koulutusvaatimus (taulukko 2) on esitetty selkeästi ensihoidon kentällä toimivan henkilöstön vaihteleva koulutustaso. Koulutustasosta huolimatta työntekijöillä tulee olla selkeä yhtenevä käsitys ensihoidossa toimimisesta sekä hoitoketjusta ensihoidon osalta.

## 5.2 Sairaalan ulkopuolisen ensihoidon merkitys

Sairaalan ulkopuolisen ensihoidon merkitys potilaan selviytymisen ja toipumisen kannalta on etenkin tietyissä potilasryhmissä merkittävää. Sydäninfarkti-, kallo-aivovamma- ja sydäninfarktipotilaiden kohdalla tutkimusnäyttö on kiistatonta. Puolestaan aivohalvaus-, myrkytys-, diabetes- ja sydämen vajaatoiminta potilaiden kohdalla tutkimusnäyttö on vielä puutteellista. Potilaan oireet ja tilanne tulee selvittää mahdollisimman pian ja asianmukainen ensihoito on aloitettava välittömästi. Hätätilapotilaan hyviin hoitotuloksiin vaikuttavat merkittävästi oikeanaikaisen hoidon aloituksen ja hoitotoimien

lisäksi myös koko hoitoketju, henkilöstön ammatillinen osaaminen ja yhteistoiminta. (Määttä 2008a, 24–26.)

Sairaalan ulkopuolisella ensihoitopalvelulla voidaan vähentää päivystyksien potilasruuhkia, ohjaamalla potilas tarvitsemansa hoidon piiriin tai hoitamalla potilas kohteessa. Ensihoidon henkilöstön tulee huomioida lainsäädäntö, lain antamat oikeudet potilaalle sekä terveydenhuollon työntekijälle asetamat velvollisuudet, jättäessä potilas ns. kuljettamatta. (Määttä 2008a, 24–26; Määttä 2008b, 108.)

## 6 YLÄ-SAVON SOTE KUNTAYHTYMÄ

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä koostuu kahden kunnan, Vieremän ja Sonkajärven, sekä kahden kaupungin, Iisalmen sekä Kiuruveden, yhteisestä sosiaali- ja terveydenhuollon toiminnoista. Väestöpohjaltaan kuntayhtymässä on noin 40 000 asukasta. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä on perustettu vuonna 2010, tarkoituksenaan tuottaa laadukkaampia ja kustannustehokkaampia sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita kuntalaisilleen. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä tuottaa sosiaali- ja terveydenhuollon, sekä ympäristösuojelun, terveysvalvonnan ja eläinlääkintähuollon palveluita jäsenkunnilleen. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä myy palveluitaan myös viidelle muulle (Keitele, Lapinlahti, Piela-vesi, Rautavaara, Varpaisjärvi) sopimuskunnalle. Hallinnollinen pääpaino on Iisalmessa. Kuntayhtymään kuuluvat jäsenkunnat tuottavat lähipalveluitaan kunnissaan. (Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä 2011.) Pinta-alaa Ylä-Savon SOTE kuntayhtymällä on 4482.2 km<sup>2</sup> (Maanmittauslaitos 2012).

**Ensihoidon järjestäminen** Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän alueella on ollut muutosvaiheessa viime vuosina. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä tuotti alueensa ensihoitopalveluita vuosien 2011–2012 aikana. Vuodesta 2013 alkaen ensihoitopalveluiden tuottaminen siirtyi kuntayhtymältä Pohjois-Savon sairaanhoitopiiriin järjestettäväksi, vastaten Sosiaali- ja Terveysministeriön asetusta ensihoidosta (340/2011). Ennen vuotta 2011 ensihoitopalveluiden tuottajina kunnissa ja kaupungeissa oli niin yksityisiä palveluntuottajia kuin terveyskeskuksen alaisia toimijoita. Vuonna 2011 ensihoidon yhdistyminen Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän järjestettäväksi, toi mukanaan haasteet koota toiminta jäsenkuntien alueella yhdenmukaiseksi, vastaamaan organisaation asettamia velvoitteita työntekijöille ja työlle. Myös uusien työntekijöiden rekrytointi nousi tuolloin esille. Vastaavat asiat korostuvat nyt entistä enemmän, toiminnan siirtyessä vielä suuremman organisaation, Pohjois-Savon sairaanhoitopiiriin, alaisuuteen. Ensihoidossa Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän alueella työskentelee 30 vakituista työntekijää, joiden lisäksi yhteisössä on myös useita lomien sijaisia. (Eskelinen 2012.)

Ensihoidon siirtyminen kuntayhtymältä sairaanhoitopiirille on tuonut mukanaan joitain muutoksia niin lähtövalmiuksiin kuin ensihoidon työpari rakenteeseen ja työaikaan. Kyseisiin asioihin tulokas saa yksikkökohtaista tietoa jo työhaastattelu vaiheessa sekä perehdytyksen yhteydessä. Perehdytyksen pohjana Pohjois-Savon sairaanhoitopiiriin alueella toimii Kivarin (2011) laatima Ensihoitokeskuk- sen perehdytysuunnitelma, joka antaa hyvän pohjan työntekijälle organisaatiosta, perehdytyksen toteutuksesta, henkilöstöhallinnosta ja vastuu henkilöiden työnkuvasta, koulutus ja osaamisvaati- muksista, ensihoitopalvelun prosessista sekä yksikön talousasioita.

## 7 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

Kehittämistyönä toteutettu opinnäytetyö on prosessi, jonka ohella saadaan tuotos. Tuotosta voidaan hyvin tuotettuna hyödyntää välittömästi sen valmistuttua. Kehittämistyönä toteutetussa opinnäytetyössä työ toteutetaan aina jonkun käytettäväksi. Toteutustavaltaan kehittämistyö voi olla monimuotoinen. Tuotos voi olla mm. opas, kirja, kansio, vihko, cd-rom, portfolio tai kotisivut. Tuotoksen lopullinen muoto tulee valita työn kohteen- ja käyttäjäryhmän käytettävyyden huomioiden. (Vilkkä ja Airaksinen 2003, 9, 38–40.)

Tämä kehittämistyö on toteutettu Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän ensihoidon osastonhoitajan tilaamana, kuntayhtymän ensihoidon henkilöstön perehdytyksen tueksi. Perehdytyskansio on tarkoitettu koko henkilöstölle, joka työskentelee Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän alueen sairaalan ulkopuolisessa ensihoidossa. Perehdytyskansion tavoitteena on yhdenmukaistaa kuntayhtymän ensihoidon henkilöstön perehdytysprosessia ja toimia tukena perehdytyksen erivaiheissa.

**Kehittämistyö etenee vaiheittain.** Kehittämistyössä voidaan havaita ideointi-, suunnittelu-, käynnistämis-, toteutus-, päättämis-, arviointi- ja käyttöönottovaiheet, joilla päästään tavoiteltuun tulokseen. Kehittämistyön vaiheet ovat jokainen omia kokonaisuuksiaan, mutta yhdessä ne muodostavat järjestelmällisen ja tavoitteellisen kokonaisuuden. (Heikkilä, Jokinen ja Nurmela 2008, 58.)

Kehittämistyön ensimmäinen vaihe, **ideointivaihe**, saa yleensä alun alueellisten ja yksittäisten organisaatioiden strategioista sekä kehittämissuunnitelmista. Tyypillistä kehittämissideoiden ja –tarpeiden esiin nousemiselle terveydenhuollossa ovat usein myös käytännön työelämässä todetut ongelmat tai tutkimuksissa esiin nousseet kehittämistarpeet, joiden pohjalta kehittämistyöllä pyritään löytämään parannusta asioihin. (Heikkilä ym. 2008, 60–61.) Kehittämistyömme idea tuli Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän ensihoidon osastonhoitajalta Jouni Farinilta jo vuonna 2011. Työyhteisössä ei ollut ensihoidon henkilöstölle kohdennettua ajantasaista perehdytyskansiota, joka tukisi kuntayhtymän ensihoidon yhtenäistä perehdytystä.

**Suunnitteluvaiheessa** voidaan luoda vakaa pohja koko kehittämistyölle sekä näin välttää ongelmia ja saavuttaa työ aikataulutuksen mukaisesti. Näin ollen suunnitteluvaihetta pidetäänkin yhtenä tärkeimpänä yksittäisenä vaiheena kehittämistyössä. (Heikkilä ym. 2008, 68–69.) Varsinaisesti kehittämistyömme suunnittelu alkoi alkuvuodesta 2012, jolloin kuntayhtymän ensihoidon osastonhoitajan sekä apulaisosastonhoitajan asia otettiin tarkemmin puheeksi sekä kartoitettiin heidän tarpeitaan ja toiveitaan perehdytyskansioon suhteen. Heti alussa toimeksiantajan puolelta tuli selväksi, että perehdytyskansioon tulee kattaa koko ensihoidon kentällä toimiva henkilöstö (lähihoitajia, sairaanhoitajia sekä ensihoitajia), jotta perehdytyskansio olisi mahdollista hyödyntää todellisuudessa heidän toimipisteissään. Keskeisiä käsitteitä aloimme hahmotella kun mielikuva työn laajuudesta oli saatu luotua. Suunnitelman pohjalta työ alkoi saada suuntaviivojaan ja työn tavoitteet sekä tarkoitus avautuivat selkeämmin.

**Käynnistämisvaiheessa** kehittämistyö saa ns. virallisen sysäyksen työn etenemiselle. Käynnistämisvaiheessa solmitaan ohjaussopimuksena toimiva toimeksiantosopimus opiskelijan, toimeksiantajan sekä työtä ohjaavan opettajan kanssa. (Heikkilä ym. 2008, 97.) Ohjaussopimuksen teimme suullisesti sekä sähköpostiviestin välityksellä. Yhteydenpito toimeksiantajan sekä ohjaavan opettajan kanssa sujui suurelta osin sähköpostin välityksellä, mutta myös tapaamisien merkeissä.

**Toteutusvaihe** on kehittämistyössä varsinaista työstövaihetta. Toteutusvaiheessa suunnitelmat konkretisoidaan, haetaan ratkaisuja ongelmiin sekä luodaan hankkeen tuotosta. (Heikkilä ym. 2008, 99.) Teoreettisella viitekehyksellä työlle saadaan selkeä ja järjestelmällinen esitysmalli. Viitekehys ohjaa tutkimuksen empiiristä työtä, yhdistäen empiirisen ja teoreettisen osuuden ehjäksi kokonaisuudeksi. (Heikkilä ym. 2008, 26; Vilka ja Airaksinen 2003, 43.) Lähdekirjittisyys tiedonhaun vaiheessa edesauttaa tuottamaan tekstiä, jossa lähteiden antamaa tietoa ei tulkita useaan kertaan (Vilka ja Airaksinen 2003, 72–73). Lähteinä pyrimme käyttämään mahdollisimman tuoreita tutkimuksia tai viimeisimpiä painoksia kirjoista. Pääpaino aihehaussamme oli perehdytys ensihoidon näkökulmasta. Havaitimme, että perehdytystä ensihoidon kentällä tai näkökulmasta ei ole kovinkaan tutkittu tai tutkimukset painottuvat enemmän sairaalan sisäiseen ensihoitoon tai päivystysalueeseen. Näin ollen meidän tuli laajentaa aineistohakua, huomioiden sairaanhoitajien, akuuttihoitotyön sekä yleisesti hoitotyön perehdytyksen osalta tehtyihin tutkimuksiin ja aineistoihin. Tietoperustaa keräsimme painetusta materiaalista, kuten kirjoista, lehdistä ja opinnäytetöistä. Sähköistä aineistohakua teimme mm. Cinahl- (Ebsco), Medic- sekä Savonia ammattikorkeakoulun kirjaston Aapeli tietokantoja hyödyntäen. Perehdytyskansion sisältö pohjautuu teorian tietoon, jota koostaessa olemme huomioineet tuotoksen, eli perehdytysoppaan käytettävyyden työelämässä.

**Päätämisvaiheessa** kehittämistyö luovutetaan työntilaaajalle hyväksyttäväksi. Myös dokumentointi saatetaan päätökseen ja työstetään loppuraportti. (Heikkilä ym. 2008, 121–122.) Kehittämistyössämme dokumentoinnin koemme kuvaavan perehdytyskansiotamme, liitteet mukaan lukien. Päätämisvaiheessa perehdytyskansio viimeistellään työntilaaajan havaitsemien poikkeamat tai epäkohdat huomioiden.

**Arviointivaihe** kokoaa yhteen kehittämistyön toteutuksen prosessin, etenemisestä päätösvaiheen tuotokseen. Arvioinnissa voidaan huomioida myös tuotteen käyttökelpoisuus, mikäli arviointi tehdään uudestaan kunnes kehittämistyön tuotos on ollut käytössä. Arvioinnissa tarkastellaan mm. työn tavoitteisiin pääsyä, luotettavuutta, vaikuttavuutta sekä yleistä hyötyä ja käyttökelpoisuutta. (Heikkilä ym. 2008, 127.) Tämän opinnäytetyömme tuotoksen eli perehdytys oppaan osalta arviointi perustuu työntilaaajan näkemykseen perehdytysoppaasta ja sen käytettävyydestä. Olemme myös itse arvioineet tuotostamme, pyrkien huomioimaan asioita eri näkökulmista, kuten työn selkeyttä ja ymmärrettävyyttä, käytettävyyttä sekä työn yhteyttä ensihoidon kenttään ja arvomaailmaan.

**Käyttöönotto vaihe** saattaa tuotteen varsinaisesti käyttöön työntilaaajan kautta. Tuotteen käytettävyyden ja ajantasaisuuden ylläpitämiseksi tuotoksen tulisi olla kehitettävissä, jotta tämä palvelisi parhaiten käyttötarkoitustaan. (Heikkilä ym. 2008, 132.) Kehittämistyömme tuotetta, perehdytyskansiota on työntilaaajan mahdollista muokata ja päivittää sisällöllisesti vastaamaan heidän tarpeitaan

tulevaisuudessakin, jolloin kehittämistyömme elinkaari saa jatkoa eikä jää vain hetkelliseksi perehdytyksen apuvälineeksi. Työ luovutetaan työntilajalle PDF-muodossa, jotta mahdollinen jatkokäsittely ja siirrettävyys esim. henkilöstölle sähköisessä muodossa olisivat helpompaa.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyömme on toteutettu työelämä lähtöisenä kehittämistyönä. Tällaisesta kehittämistyöstä voidaan käyttää myös nimitystä toiminnallinen opinnäytetyö. Kehittämistyön tuotos pohjautuu ammattiteoriaan sekä sen tuntemukseen. (Virtuaali ammattikorkeakoulu n.d.) Kehittämistyömme kohdalla tuotoksen ammattiteoria on koottu *perehdytyksen* ja *ensihoidon* osalta, yhdistäen sekä soveltaen nämä kaksi asiaa yhdeksi - tiiviiksi käytännön läheiseksi kokonaisuudeksi. Työmme noudattaa kehittämistyön yleisiä normeja, kuten ammatillisen kentän käytännön kehittämistä ja järjeistämistä työntilaaajan tarpeita vastaten sekä tuotoksena on syntynyt perehdytyskansio. Opinnäytetyömme voidaan myös nähdä ns. kahtena kokonaisuutena, sisältäen toiminnallisen osuuden ja opinnäytetyöraportin. (Virtuaali ammattikorkeakoulu n.d.)

### 8.1 Tulosten tarkastelua

Perehdytyskansio on kokonaisuudessaan tarkoitettu Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän alueella toimivan ensihoitohenkilöstön hyödynnettäväksi, riippumatta henkilön aiemmasta taustasta tai arvoasemasta. Laaja käyttäjäkunta sinänsä antoi haastetta kehittämistyöhömmme toteutukseen, jotta työmme tuotos palvelisi tasapuolisesti ja tarkoituksenmukaisesti kaikkia sen käyttäjiä. Aihealueiden raja-uksessa keskityimme keskeisimpiin asioihin, jotka ovat laadukkaan perehdytyksen kannalta merkittäviä tekijöitä. Olennaisena osana laadukkaan perehdytyksen suunnitelmaa ja toteutumista mielsimme kattavan ja helposti ymmärrettävän teoria osuuden pohjaksi onnistuneen perehdytyksen toteutukselle. Näkemyksemme on, että henkilöstöllä ei yleensä ole riittävästi tietoa perehdytyksen laajuudesta sekä sen eri vaikutuksista työntekijään. Perehdytyksen tarkoitus olisi kuitenkin hyvä tiedottaa jokaisen työntekijän useastakin eri syystä, joista teoria osuudessa on kerrottu.

Perehdytyskansion kirjallinen osio antaa laajasti tutkimuksiin ja hyviin käytänteisiin perustuvaa tietoa perehdytyksestä, perehdytyksen hyödyistä, -apuvälineistä sekä tiivistetysti ensihoidosta ja Ylä-Savon SOTE kuntayhtymästä alueena kertoen myös sen tämän hetkisestä ensihoidon tilanteesta. Perehdytyskansion liitteenä olevat Perehdytyksen tarkistuslista, Perehdytyksen väliarviointi- sekä Perehdytyksen loppuarviointi lomakkeet olemme koostaneet pääasiassa kahdestaan, koska työntilaaajan puolelta suuria toiveita tai muutosehdotuksia ei tullut. Myös ensihoidon siirtyminen Ylä-Savon SOTE kuntayhtymältä sairaanhoitopiirille, opiskelun, työn ja siviilielämän sovittaminen yhteen loivat aikataulutuksen kannalta tiukkuutta. Molemmilla työn tekijöille on kuitenkin aiempaa taustaa ensihoidosta useiden vuosien ajalta, jota pystyimme hyödyntämään tarkistuslistan ja arviointilomakkeiden teossa.

Perehdytysprosessin struktuuri on selkeä ja näin ollen sitä on mahdollista muovata työelämässä yksilön ja työyhteisön tarpeiden mukaisesti. Mielestämme etenkin uuden työntekijän perehdytysprosessin etenemiseen edistävästi vaikuttaa hänen ymmärrys, miksi ylipäättään perehdytetään, mikäli aiempaa työelämä- tai perehdytyskokemusta ei ole. Samoin henkilöstön ymmärtäessä ja tietäessä perehdytyksestä ja sen vaikuttavuudesta yksilö- ja yhteisötasolla, on henkilöstöllä mahdollisuus pyrkiä hyvään perehdyttämiseen ja kehittymään perehdyttäjänä.

Materiaalin, eli tuotoksemme saatavuus ensihoito henkilöstön käyttöön tulisi olla esteetöntä. Parhaiten perehdytyskansionne tavoittaisi käyttäjäkuntansa, mikäli työntilaaaja jakaisi sen esim. intranetin kautta tai sähköpostin liitteenä. Tärkeä osa työn käytettävyyttä tulevaisuudessa on kokonaisuuden ja ymmärrettävyyden vuoksi työn muuntamis- ja mukauttamis mahdollisuudet muuttuvien ja yksilöllisten tekijöiden mukaisesti. Nämä ominaisuudet työssämme säilyvät, koska työntilaaaja saa perehdytysoppaan PDF-muodossa, käyttöoikeuksineen.

Opinnäytetyömme tuotos on koottu tutkimuksiin ja kattavaan teoriapohjaan nojautuen. Työn teoriaosuuden luotettavuuden kannalta laajan tausta-aineiston läpikäynnillä tuloksia on voitu tarkastella useasta eri näkökulmasta havainnoiden perehdytykseen vaikuttavia tekijöitä. Yhtenevillä tuloksilla olemme myös voineet vakuuttua käyttämämme aineiston käytettävyydestä myös ensihoitohenkilöstön perehdytyksessä.

Tietoa ja tutkimuksia itse perehdytyksestä löytyi kattavasti. Myös hoitotyön perehdytystä on viime vuosina alettu huomioida enemmän. Kohdennetusti ensihoidon perehdytyksestä aineistoa ja tutkittua tietoa löytyi varsin niukasti, jonka vuoksi jouduimme soveltamaan eri hoitotyön alojen perehdytysaineistoa ja materiaalia työmme teoria osuuteen. Osaltaan tämä oli mahdollista senkin vuoksi, että haasteet ja tulevaisuus on odotettavasti samankaltaista hoitotyön osa-alueesta riippumatta, kuten myös perehdytyksen lakisääteisyys ja hyöty työelämässä. Suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle ja toimintojen keskittämisen myötä pienistä yrityksistä ja palvelun tuottajista suuriksi kokonaisuuksiksi uusien työntekijöiden tarve tulee olemaan ilmeinen myös ensihoidon kentällä. Laadukkaan perehdytyksen ja hyvän maineen siivittämänä yrityksen on mahdollista olla mielenkiintoinen ja houkutteleva uudelle työntekijälle.

Ymmärtäessä ensihoidon eri ulottuvuuksia aiemman työelämäyhteytemme sekä opinnäytetyön toteutuksen aikana käytettyjen ensihoidon ammattilaisten näkemysten kautta voidaan vahvistua materiaalin ja tuotoksen käytettävyydestä ja soveltuvuudesta työelämään. Tuotoksen arviointi tässä opinnäytetyössä perustuu siis silmämääräiseen arvioon ja mielikuvaharjoituksiin tuotoksen soveltuvuudesta ja tarkoituksen mukaisuudesta työelämään. Mikäli aikataulun ja resurssien puitteissa olisi ollut mahdollista testata etenkin tarkistuslistan ja arviointilomakkeiden toimivuutta ja käyttäjäystävällisyyttä ensihoidon kentällä, olisi se antanut arvokasta palautetta ja mahdollisuuksia kehittää tarpeita paremmin vastaamaan. Tällöin olisimme voineet varmistua siitä, että tuotoksemme todella palvelee ensihoidon henkilöstöä perehdytyksen osalta. Työntilaaajalla on toki mahdollisuus myöhemmässä vaiheessa tehdä tarkistuslistaan ja arviointilomakkeisiin muutoksia tarvittavilta osin. Myös perehdyttäjän ja perehtyjän olisi hyvä kirjata tarkistuslistaan sekä arviointilomakkeisiin heti ne asiat, jotka kokevat merkitykselliseksi perehdytyksen kannalta. Muistettavaa ja huomioitavaa kuitenkin on, että suunnittelemamme ja toteutettu tarkistuslista ja arviointilomake toimivat yleisenä pohjana ensihoidon henkilöstölle suunnatussa perehdytysprosessissa. Perehdytyksen suunnittelussa tulisi siis kirjata ja huomioida yksilökohtaisesti havaitut seikat, jotta perehdytysprosessi olisi tarkoituksen mukaista. Resurssien säästämisen vuoksi yrityksen yleisperehdytys olisi järkevää mahdollisuuksien mukaan toteuttaa useammalle henkilölle kerralle.



Opinnäytetyöprosessimme edetessä olemme olleet yhteistyössä niin opinnäytetyötämme ohjaavan opettajan Sinikka Tuomikorven, opinnäytetyön tilaajan yhdyshenkilön aoh. Janne Eskelisen sekä KYS:n ensihoitokeskuksella toimivan Teemu Mäkelän kanssa. Heidän esiin tuoma ammatillinen näkökulma kehittämistyömme eri vaiheissa on lisännyt työelämäyhteyttä sekä antanut asiantuntevaa näkökulmaa sisältöön. Näin olemme voineet tuottaa kattavan työn perehdytyksestä ja joka olisi ensihoitohenkilöstön tarpeita vastaava, sekä yhdenmukainen ja tukeva Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin perehdytykselle

## 8.2 Kehittämistyön haasteiden kautta ammatilliseen kasvuun

Työtä tehdessä palasimme usein huomioimaan tulevan perehdytysoppaan käyttäjäkunnan kirjon opiskelijoista kokeneisiin hoitotyön ammattilaisiin. Tulevan käyttäjäkunta huomioiden olemme muokailleet perehdytysoppaan sisältöä vastaamaan käyttäjien tarpeita, eri näkökulmista, saaden selkeää ja kattava teoriapohja perehdytyksen tueksi ja apuvälineeksi. Lopputulosta tarkastellessa olemme tyytyväisiä kokonaisuuteen, sekä perehdytyksen painottumista ensihoidon näkökulmaan, kautta läpi työn.

Tietynlaisena haasteena ja muuttujana koko opinnäytetyömme aikana on ollut myös ensihoitokentän muuttuva rakenne palveluntuottajan vaihtuessa. Perehdytyskansion tarpeellisuus nousi esiin ensimmäisen kerran jo vuonna 2011, jolloin Ylä-Savon alueella ensihoito siirtyi Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän järjestämäksi yksityisiltä yrittäjiltä sekä terveyskeskukselta. Vastaavasti taas 1.1.2013 Ylä-Savon alueella ensihoito siirtyi Ylä-Savon SOTE kuntayhtymältä Pohjois-Savon Sairaanhoitopiiriin järjestettäväksi vastaten Sosiaali- ja Terveysministeriön asetusta ensihoidosta (340/2011). Jatkuva muutoksen luoma jännite niin työntekijöissä kuin työyhteisössäkkin on lisännyt haastetta sekä painetta tuottaa perehdytyskansiosta asianmukainen ja ajantasainen.

Kehittämistyömme toteutus kokonaisuudessaan on lisännyt meidän omaa tietämystä hoitotyön perehdytyksestä ja kehittämistyön toteuttamisesta sekä tarkoituksesta. Mielenkiintoa työhön lisäsi ns. oman alan eli ensihoidon/akuuttihoitotyön työelämälähtöisyys. Tämä osaltaan antoi myös motivaatiota työn tekemiselle, saada kehitettyä tuotos joka palvelee laajasti ensihoidon kentällä toimivia. Työelämäyhteys ja ymmärrys tulevasta käyttäjäkunnasta auttoivat ymmärtämään työntilaajan tarvetta ja aiheellisuutta yhdenmukaiselle perehdytysoppaalle. Vuorovaikutuksellinen ja joustava yhteistyö kaikkien työhön osallistuneiden osapuolten välillä on lisännyt mielekkyyttä työn tekemiselle.

Koemme kehittämistyöllä olevan kauaskantoisia vaikutuksia, jotka tulevat todennäköisesti heijastumaan tulevassa ammatissamme. Perehdytysoppaan työstäminen on antanut hyvät lähtökohdat toimia tarvittaessa myös itse perehdyttäjänä. Perehdyttäjä meidän on mahdollista tuoda asiaan omaa aiheeseen liittyvää tietämystä perehtyjälle sekä välittää aitoa kiinnostusta asiaa kohtaan. Kehittämistyön myötä on ollut myös antoisaa avartaa omaa tietämystään yleisemmin yrityksen ja perehdytyksen vaikutuksesta työhyvinvointiin ja työyhteisön rakenteeseen, joka on myös yhteydessä perehdytyksen kokonaisuuteen.

### 8.3 Jatkokehittämis- mahdollisuudet

Jatkokehittämis- mahdollisuutena perehdytyskansion käytettävyyttä ajatellen olisi tärkeää saada koottua käyttäjäkokemuksia perehdytyskansion liitteiden toimivuudesta. Saatujen käyttäjäkokemusten perusteella työntilaajan on mahdollista muokata perehdytyskansion liitteitä perusteella vastamaan käyttäjäkunnan tarpeita. Työntilaaja saa työmme valmistumisen yhteydessä myös käyttöi-keudet työlle. Osaltamme jatkotyöstön mahdollistamme luovuttamalla perehdytyskansion hänelle PDF-muodossa.

Tarpeen mukaan perehdytyskansion käyttöä olisi mahdollista laajentaa koko Pohjois-Savon sairaan-hoitopiirin ensihoitohenkilöstön perehdytyksen tueksi. Perehdytyskansion käytettävyys tulisi kuiten-kin testata ennen laajempaa käyttöä, tehden siihen mahdolliset muutokset.

Tärkeää olisi saada myös luotettavaa ja kattavaa tutkimustietoa ensihoitohenkilöstön tämän hetki-sestä perehdytyksestä sekä heidän toiveista ja yleisistä tarpeista perehdytyksen järjestämiselle. Tut-kimuksessa tulisi olla huomioituna koko maa, jotta paikkakuntaakohtaiset eroavaisuudet saataisiin ta-sattua ja mahdolliset epäkohdat korjattua. Näin ensihoidon saralla toimivien henkilöiden perehdytys-tä olisi mahdollista kehittää ja tehostaa. Kuten teoriaosuudessa on mainittu, voidaan hyvällä pereh-dytyksellä myös tehostaa työntekijöiden tuottavuutta ja ammattitaitoa – olisi se hyvä sisäistää myös esimiesasemassa olevan.

*”Joskus pieneltä tuntuvat asiat voivat tuottaa paljon”*

Perehdytyksen tukimateriaalina yksikkökohtaiset toimintamallit sekä hoito- ja toimintaohjeet tulisi olla ajantasaisesti päivitettyinä ja koko henkilöstön saatavana. Sähköisen tiedonsiirron sekä in-tranetin välityksellä tieto välittyisi henkilöstölle tehokkaasti. Uusien ohjeiden ja toimintamallien omaksunta edellyttää kuitenkin henkilöstön motivoituneisuutta ja halua oppia uutta. Tärkeänä teki-jänä tiedon käytölle on sen käyttäjäystävällisyys, joka voitaisiin perehdytysprosessin kannalta nähdä helppona saatavuutena. Perehdytyskansio tukimateriaaleineen tulisi olla siis sijoitettuna yhdeksi ko-konaisuudeksi, paikkaan joka on koko henkilöstön tiedossa ja saatavilla.

## LÄHTEET

- AGGE, Eva 2008. Hyvä perehdytys on valttikortti. Sairaanhoidaja-lehti 3 [viitattu 2012-09-11]. Saatavissa: [http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattilliset\\_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/3\\_08/paakirjoitus/hyva\\_perehdytys\\_on\\_valttikortti/](http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/3_08/paakirjoitus/hyva_perehdytys_on_valttikortti/)
- BICK, Carol 2000. Please help! I'm newly qualified. Nursing Standard 14 (16), 44-7.
- BOSWELL, Suzanne ja WILHOIT, Kathryn 2004. New nurses' perceptions of nursing practice and quality patient care. Journal of Nursing Care Quality [verkkolehti] 19 (1), 76-81 [viitattu 2013-01-09]. Saatavissa: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/14717152>
- CASTRÉN, Maaret, AALTO, Sakari, RANTALA, Elina, SOPANEN, Pertti ja WESTERGÅRD, Airi (toim.) 2009. Ensihoidosta päivystyspoliklinikalle. Helsinki: WSOY, 25, 42–43, 249–254.
- ENNAKOI VÄKIVALTAAN TYÖSSÄ. n.d. Työntekijän koulutus / perehdytys. Tietoa sosiaali- ja terveysalalle. [viitattu 2012-09-20] Saatavissa: <http://ennakoivakivaltaa.savonia.fi/ennakointi/tyontekija.html>
- ESKELINEN, Janne 2012-8-12. Apulaisosastonhoitaja. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän ensihoito. [haastattelu]. Iisalmi.
- ETENE-julkaisuja 1. 2001. Terveystieteiden yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet [verkkajulkaisu] [viitattu 2012-9-19]. Saatavissa: <http://www.etene.org/dokumentit/EteneFIN.pdf>
- ERIKOISSAIRAANHOITOLAKI. L 1062/1989. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 2012-9-15]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19891062>
- FAWCETT, Debra 2002. Mentoring –What It Is and How to Make It Work. AORN Journal 75 (5), 950–954.
- HEIKKILÄ, Asta, JOKINEN, Pirkko ja NURMELA, Tiina 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY.
- HELSILÄ, Martti 2002. Käytännön henkilöstötyö. Helsinki: Tammi.
- HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko ja SAJAVAARA, Paula 2010. Tutki ja kirjoita. 16. painos. Helsinki: Tammi.
- HOLOPAINEN, Katja 2011. Sairaanhoidajan perehdytysprosessin kehittäminen näyttöön perustuen – Kanta-Hämeen keskussairaalan leikkaus- ja anestesiasosastolla. Hämeen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö. [viitattu 2013-1-3]. Saatavissa: [https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36964/holopainen\\_katja.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36964/holopainen_katja.pdf?sequence=1)
- JÄMSÄ, Kaisa ja MANNINEN, Elsa 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi.
- KANSANTERVEYSLAKI L 66/1972. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 2012-9-18]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1972/19720066>
- KARPPINEN, Tiina 2013. Kunnollinen perehdytys edistää sitoutumista. Premissi 7 (3), 15–17.

- KETOLA, Hannu U. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteen tiedekunta. Väitöskirja, 92. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/24954/9789513940157.pdf?sequence=1>
- KIVARI, Ari 2011. Ensihoitokeskuksen perehtymissuunnitelma. Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri. Ensihoitokeskus. Päivitetty 2011-12-13.
- KUISMA, Markku, HOLMSTRÖM, Peter ja PORTHAN, Kari (toim.) 2008. Ensihoito. Helsinki: Tammi.
- KUPIAS, Päivi ja PELTOLA, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Oy Yliopistokustannus.
- KYS 2012-10-22. Valtuuston ja hallituksen päätöksiä [verkkajulkaisu]. [viitattu 2012-3-13]. Saatavissa: <http://www.psshp.fi/index.asp?tz=-2&link=544.14249>
- LAHTI, Tuula 2007. Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto [viitattu 2012-9-19]. Saatavissa: <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu01898.pdf>
- LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU 2007. Hyvä perehdytys – opas. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja B oppimateriaalia, osa 4 [verkkajulkaisu]. [viitattu 2012-11-19]. Saatavissa: <http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf>
- LAKI TERVEYDENHUOLLON AMMATTIHENKILÖSTÄ L 559/1994. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 2012-9-18]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>
- LAKI TERVEYDENHUOLLON LAITTEISTA JA TARVIKKEISTA L 629/2010. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 2012-9-22]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100629>
- LAKI POTILAAN ASEMASTA JA OIKEUKSISTA L 785/1992. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 2012-9-15]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>
- LANKINEN, Paavo, MIETTINEN, Asko ja SIPOLA, Veikko 2004. Kehitä osaamista – Hyödynnä kokemusta. Helsinki: Talentum Media Oy.
- MAANMITTAUSLAITOS 2012. Tilastot. Pinta-alat kunnittain 1.1.2012 [verkkajulkaisu]. [viitattu 24.2.2013]. Saatavissa: [http://www.maanmittauslaitos.fi/sites/default/files/alat12\\_su\\_nimet.xls](http://www.maanmittauslaitos.fi/sites/default/files/alat12_su_nimet.xls)
- MIETTINEN, Merja, KAUNONEN, Marja ja TARKKA, Marja-Terttu 2006a. Laadukas perehdyttäminen. Osa I, Hoitotyön perehdytyksen perusta. Hallinnon tutkimus 25 (2), 63–70.
- MIETTINEN, Merja, KAUNONEN, Marja, PELTOKOSKI, Jaana ja TARKKA, Marja-Terttu 2009. Laadukas perehdyttäminen. Osa II, Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. Hallinnon tutkimus 28 (2), 76–83.
- MIETTINEN, Merja, PELTOKOSKI, Jaana ja ÅSTEDT-KURKI, Päivi 2006b. Osastonhoitajan rooli perehdyttämisessä. Tutkiva Hoitotyö 4 (3), 23–29.
- MÄÄTTÄ, Teuvo 2008a. Ensihoitopalvelu. Julkaisussa: KUISMA, Markku, HOLMSTRÖM, Peter ja PORTHAN, Kari (toim.) Ensihoito. Helsinki: Tammi, 24–39.

- MÄÄTTÄ, Teuvo 2008b. X-koodit. Julkaisussa: KUISMA, Markku, HOLMSTRÖM, Peter ja PORTHAN, Kari (toim.) Ensihoito. Helsinki: Tammi, 103–113.
- NIKKI, Lotta, KOIVUNEN, Maritta ja Suominen, Tarja 2010. Uuden työntekijän mentorointi – katsaus empiiriseen tutkimukseen. Tutkiva Hoitotyö 8 (3), 20-29.
- O'NEILL, Mary ja COWMAN, Seamus 2008. Partners in care: Investigating community nurses' understanding of an interdisciplinary team-based approach to primary care. Journal of Clinical Nursing 22 (17), 3004–3011.
- OPETUSMINISTERIÖ. 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Opetusministeriön työryhmämuiot ja selvityksiä 2006:24 [verkkajulkaisu]. [viitattu 2012-12-27]. Saatavissa: [www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf)
- OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ. n.d. Ammattikorkeakoulujen tutkimus ja kehitystyö. [verkkajulkaisu]. [viitattu 2012-9-19]. Saatavissa: [http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/tutkimus- ja\\_kehitystyoe/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/tutkimus- ja_kehitystyoe/?lang=fi)
- PALVIAINEN, Jaana 2009. Miten työyksikkö kohtelee keikkahoitajaa? Sairaanhoidaja-lehti 82 (8), 12–14.
- REKOLA, Leena 2008. Päätöksenteko ensihoidossa. Julkaisussa: KUISMA, Markku, HOLMSTRÖM, Peter ja PORTHAN, Kari (toim.) Ensihoito. Helsinki: Tammi, 46–51.
- RONTHY-ÖSTERBERG, Marika ja ROSENDAHL, Suzanne 2004. Kehityskeskustelun opas. 3. painos. Helsinki: Tietosanoma.
- SAIRAANHOITAJALIITTO n.d. Hoitotyön kehittäminen. [verkkajulkaisu]. [viitattu 2012-10-23]. Saatavissa: [http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan\\_tyo\\_ja\\_hoitotyon/hoitotyon\\_kehittaminen/](http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan_tyo_ja_hoitotyon/hoitotyon_kehittaminen/)
- SAVIKKO, Ritva 2008. Vastuullisuus ja vastuu sairaanhoitajan ammatillisessa toiminnassa. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto [viitattu 2012-9-19]. Saatavissa: <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu02541.pdf>
- SAVONIAN RAPORTOINTIOHJEET 2012. [verkkoinfo]. Kuopio: Savonia-ammattikorkeakoulu.
- SILLANPÄÄ, Kirsi 2008. Ensihoidon arvomaailma. Julkaisussa: KUISMA, Markku, HOLMSTRÖM, Peter ja PORTHAN, Kari (toim.) Ensihoito. Helsinki: Tammi, 17–23.
- SUEN, Lorna K. P. ja CHOW, Filomena L. W. 2001. Students' perceptions of the effectiveness of mentors in an undergraduate nursing programme in Hong Kong. Journal of Advanced Nursing. 36 (4), 505–511.
- SUHONEN, Pirjo ja TENKAMA, Pirkko 2010. Raportointiohjeet. Savonia ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <http://webd.savonia-amk.fi/projektit/kumu/kirjasto/Savonia%20raportointiohjeet%202010.pdf>
- SUOMEN PERUSTUSLAKI L 731/1999. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 2012-9-15]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ 2012. Ensihoito [verkkajulkaisu]. [viitattu 2012-10-20]. Saatavissa: [http://www.stm.fi/sosiaali\\_ja\\_terveyspalvelut/terveyspalvelut/ensihoito](http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/terveyspalvelut/ensihoito)

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ. 2011. Ensihoidon palvelutaso - ohje ensihoitopalvelun palvelupäätöksen laatimiseksi sairaanhoitopiireille. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:11 [verkkojulkaisu]. [viitattu 2012-10-22]. Saatavissa: [www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=2765155&name=DLFE-16118.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2765155&name=DLFE-16118.pdf)

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN ASETUS ENSIHOITOPALVELUSTA L 340/2011. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 2012-10-20]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110340>

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN ASETUS TERVEYDENHUOLLON HENKILÖSTÖN TÄYDENNYSKOULUTUKSESTA L 1194/2003. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 2012-10-20]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20031194>

TEHY 2012. Palkkaus [verkkojulkaisu]. [viitattu 2012-12-27]. Saatavissa: <http://www.tehy.fi/edunvalvojana/palkkaus/>

TURUN YLIOPISTO 2011-9-28. Perehdyttäminen opettajankoulutuslaitoksessa. Ohje [viitattu 2012-11-24]. Saatavissa: [http://www.edu.utu.fi/laitokset/okl/laitos/OKL\\_perehdyttamisohjelma\\_28.9.2011.PDF](http://www.edu.utu.fi/laitokset/okl/laitos/OKL_perehdyttamisohjelma_28.9.2011.PDF)

TYÖAIKALAKI L 605/1996. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 2012-12-27]. Saatavissa: [www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605)

TYÖSOPIMUSLAKI L 55/2001. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 2012-12-27]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

TYÖTERVEYSHUOLTOLAKI L 1383/2001. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 2012-12-27]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

TYÖTURVALLISUUSLAKI L 738/2002. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 2012-9-15]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738>

TYÖTURVALLISUUSKESKUS 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. [verkkojulkaisu]. 2. painos. [viitattu 2012-9-18]. Saatavissa: [http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf)

VILKKA, Hanna ja AIRAKSINEN, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

VIRTUAALI AMMATTIKORKEAKOULU n.d. Monimuotoinen / toiminnallinen opinnäytetyö [verkkoi-neisto]. [viitattu 18.3.2013]. Saatavissa: <http://www.amk.fi/opintojaksot/030906/1113558655385/1154602577913/1154670359399/1154756862024.html>

YLÄ-SAVON SOTE KUNTAYHTYMÄ 2011. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän esittelyohjelma [verkkoi-neisto]. [viitattu 2012-10-17]. Saatavissa: <http://www.ylasavonsote.fi/default.asp?link=5762.5>

ÖSTERBERG, Maritta 2005. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.

## LIITE 1

Liite 1. Perehdytyksen tarkistuslista - perehdyttäjälle ja perehtyjälle.

# PEREHDYTYKSEN TARKISTUSLISTA

Perehdyttäjälle ja perehtyjälle

- Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä alueen ensihoitoyksiköihin
  - Iisalmi
  - Kiuruvesi
  - Sonkajärvi
  - Vieremä

Työpaikan nimi, osoite, puhelinnumero, sähköposti

---

---

Perehtyjä

---

Perehdyttäjä

---

Perehdyttämisaika alkaa \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_ päättyy \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_

Väliarviointi \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_

Loppuarviointi \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_

## Perehdytyksen tarkistuslista perehdyttäjälle ja perehtyjälle

Merkitse ensimmäiseen tyhjään sarakkeeseen päivämäärä kun asia on käyty läpi sekä perehdyttäjän kuittaus. Toiseen tyhjään sarakkeeseen perehtyjä kuittaa perehdytyksen, ymmärrettyään asian sekä päivämäärän.

<p><b>Työpaikan tilat ja työskentely-ympäristö</b></p> <p>Työpaikansijainti, kulkuvälineet/avaimet, tunnukset</p> <p>Pysäköinti, liikennöinti työpaikalla</p> <p>Siisteys, hygienia, järjestys</p> <p>Esimies, työtoverit – heidän tehtävät</p> <p>Oma työpiste, sosiaalililat, hätäpoistumistiet</p> <p>Yksikön toimintatavat – lähtövalmius, asemapalvelus</p> <p>Muiden yksiköiden sijainti ja toiminta valmius</p> <p>Asiakkaat ja muut sidosryhmät</p>	Perehdytyksen pvm. / kuittaus	Perehtyjän kuittaus /pvm.
<p><b>Oman työnkuva</b></p> <p>Omat tehtävät, vastualueet, työohjeet</p> <p>Oman työn suunnittelu, tavoitteet ja laatu</p> <p>Oman työn merkitys kokonaisuuden kannalta</p> <p>Sisäinen yhteistyö työpaikalla</p> <p>Kalustoon ja laitteistoon tutustuminen, käsittelytaidot</p> <p>Varusteiden huolto ja täydennys</p> <p>Ergonomia työssä, työturvallisuus, henkilökohtainen suojaus</p>	Perehdytyksen pvm. / kuittaus	Perehtyjän kuittaus /pvm.



<p><b>Toimintatavat yrityksessä</b></p> <p>Yrityksen arvot ja odotukset</p> <p>Mitä henkilöstöltä odotetaan?</p> <p>Yleiset käyttäytymissäännöt</p> <p>Puhelimen ja tietotekniikan käyttö (työasiat, tietoturvasuus, yksityisasiat)</p> <p>Vaitiolovelvollisuus, salassapito</p>	<p>Perehdytyksen pvm. / kuittaus</p>	<p>Perehtyjän kuittaus /pvm.</p>
<p><b>Yrityksen organisaatio ja henkilöstö</b></p> <p>Perehdyttäjä ja hänen sijaisensa</p> <p>Organisaatio ja toimipisteet</p> <p>Johto, esimiehet ja henkilöstö</p> <p>Eri yksiköt, keskeiset henkilöt eri yksiköissä</p> <p>Yhteistoiminta- ja työsuojeluorganisaatio, sekä – henkilöt, luottamushenkilö</p>	<p>Perehdytyksen pvm. / kuittaus</p>	<p>Perehtyjän kuittaus /pvm.</p>
<p><b>Työsopimus, työehdot, työaika, työvuorot</b></p> <p>Työajat ja – vuorot, vuoronvaihdot, tauot, ylityöt</p> <p>Tuntilistan tekeminen, tarkastus ja palautus</p> <p>Sairaus ym. poissaolot ja lomat, sekä niistä ilmoittaminen</p> <p>Työsuhteen muoto</p> <p>Koeaika ja sen merkitys</p> <p>Sairaanhoitopiirin toimiluvat, koulutus</p>	<p>Perehdytyksen pvm. / kuittaus</p>	<p>Perehtyjän kuittaus /pvm.</p>
<p><b>Koulutus ja sisäinen tiedottaminen</b></p> <p>Perehdyttämisaineisto ja sen käyttö</p>	<p>Perehdytyksen pvm. / kuittaus</p>	<p>Perehtyjän kuittaus /pvm.</p>

<p>Palautekeskusteluiden ja perehdytyksen arviointi</p> <p>Palaverit, tiedotteet, intranet, ilmoitustaulu</p> <p>Koulutusmahdollisuudet</p> <p>Työehtosopimus, lait, asetukset, ohjeet</p> <p>Ammattikirjallisuus ja – lehdet</p>		
<p><b>Yritys, sen toiminta ja asiakkaat</b></p> <p>Sairaanhoitopiirin toiminta-ajatus, liike- ja palveluidea</p> <p>Lisätietoa yrityksestä</p> <p>Asiakkaat ja heidän odotukset</p>	Perehdytyksen pvm. / kuittaus	Perehtyjän kuittaus /pvm.
<p><b>Palkka-asiat</b></p> <p>Palkan määräytyminen ja maksaminen</p> <p>Palkkatoimisto</p> <p>Verokortti</p> <p>Luontaisedut</p>	Perehdytyksen pvm. / kuittaus	Perehtyjän kuittaus /pvm.
<p><b>Työterveyshuolto</b></p> <p>Työterveyshuollon palvelut</p> <p>Työhöntulotarkastus</p>	Perehdytyksen pvm. / kuittaus	Perehtyjän kuittaus /pvm.
<p><b>Turvallisuusasiat, omaisuuden suojaus</b></p> <p>Toiminta uhka- ja väkivaltatilanteissa (HaiPro)</p> <p>Pelastussuunnitelma</p> <p>Ensiapupiste ja toiminta tapaturmissa</p>	Perehdytyksen pvm. / kuittaus	Perehtyjän kuittaus /pvm.

<b>Muut asiat</b> Vakuutus- ja eläkeasiat Työ- ja toimintakyvyn ylläpito Harrastus- ja virkistysmahdollisuudet Muut henkilöstöpalvelut ja etuudet	Perehdytyksen pvm. / kuittaus	Perehtyjän kuittaus /pvm.
<b>Työsuhteen päättymisen</b> Irtisanomisaika Vuosilomakorvaus Lopputilin maksaminen Työtodistus	Perehdytyksen pvm. / kuittaus	Perehtyjän kuittaus /pvm.

**Perehdyttäjä** Opasta → Kertaa → Tarkista oppiminen!

**Perehtyjä** Ota selvää asioista! → Kysy, ellet tiedä! → Seuraa omaa oppimistasi!

Mukaillen Työturvallisuuskeskuksen (2007) Perehdyttämisen tarkistuslistaa. Alkuperäinen versio (2. painos) saatavissa [http://www.ttk.fi/files/1217/Perehdyttamisen\\_tarkistuslista.pdf](http://www.ttk.fi/files/1217/Perehdyttamisen_tarkistuslista.pdf)

# PEREHDYTYKSEN VÄLIARVIOINTI

Perehdytyksen väliarviointi olisi hyvä toteuttaa toisella tai kolmannella perehdytysviikolla.

<b>Väliarvioinnissa huomioitavia kohtia sekä asioita.</b>	<b>Kirjaa esiin nousseet asiat ylös sekä päivitä perehdytys suunnitelmaan mahdolliset huomioitavat seikat.</b>
<p><b>Yleisarvio palvelusuhteen käynnistymisestä</b></p> <p>Käytännön järjestelyiden sujuvuus</p> <p>Työntekijän vastaanottaminen työyhteisöön</p> <p>Palautteen antaminen</p>	
<p><b>Käytännön asiat</b></p> <p>Mitä asioita on vielä läpikäymättä?</p> <p>Onko työvälineistö tullut tutuksi?</p> <p>Onko hoitamattomia asioita esim. atk-tunnukset ja luvat?</p>	
<p><b>Perehtyjän tehtäväkenttä</b></p> <p>Onko työnkuva muodostunut ja kokonaisuus selkiytynyt?</p> <p>Onko perehtyjä päässyt toimimaan käytännössä tasavertaisena työparina?</p>	
<p><b>Perehdytysohjelma</b></p> <p>Mitä osa-alueita on läpikäymättä?</p> <p>Aikataulutuksen tarkistus</p>	

# PEREHDYTYKSEN LOPPUARVIOINTI

Koeaikakeskustelun yhteydessä tai noin neljän – kuuden kuukauden kuluttua työn aloituksesta.

Perehdytyksen loppuarvioinnissa tulee kasata perehdytysprosessi yhteen ja arvioida perehdytyksen vaikutusta työntekijään sekä työhön ja työyhteisöön. Keskeistä loppuarvioinnissa on palautteen antaminen sekä avoin keskustelu osapuolten välillä.

<b>Huomioitavia keskusteluaiheita loppuarviointiin</b>	<b>Huomioitavia tekijöitä tai merkityksellisiä asioita</b>
<p><b>Yleisarvio perehdytyksen onnistumisesta</b></p> <p>Perehtyjän näkökulmasta</p> <p>Perehdyttäjän näkökulmasta</p> <p>Työyhteisön sekä työnteon näkökulmasta</p>	
<p><b>Perehtyjästä osaksi työyhteisöä</b></p> <p>Onko työntekijä päässyt osaksi työyhteisöä?</p> <p>Millaisena työntekijä kokee oman ammattitaitonsa arvostuksen, sekä osallisuutensa työyhteisössä?</p>	
<p><b>Kehitysideoiden havaitseminen</b></p> <p>Perehdytyksen kokonaisuuden sekä yksilöllisyyden huomiointi</p>	
<p><b>Koulutussuunnitelma</b></p> <p>Mikäli tarvetta / aiheellista</p>	

Mukailten Turun yliopiston (2011) perehdytyksen arviointikeskustelun runkoa.