

PEREHDYTYS OSANA HOITOTYÖTÄ

Perehdytyskansio Marjarannan ja Marjakodin
palvelukoteihin

Kaisa Eklund
Matti Kemppainen

Opinnäytetyö
Lokakuu 2013

Hoitotyön koulutusohjelma
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala





Tekijät EKLUND, Kaisa KEMPPAINEN, Matti	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 04.10.2013
	Sivumäärä 49	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi Perehdytys osana hoitotyötä		
Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma		
Työn ohjaajat MATILAINEN, Irmeli SUONPÄÄ-LEHTONEN, Leena		
Toimeksiantaja Sydän-Suomen Hyvinvointipalvelut Oy, Palvelukodit Marjaranta & Marjakoti		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä Palvelukodit Marjarantaan & Marjakotiin perehdytyskansio uusille työntekijöille ja opiskelijoille. Tavoitteena oli perehdytyskansion myötä kehittää perehdytystä suunnitelmallisemmaksi ja toimivammaksi. Tavoitteena oli myös tuoda esille mahdolliset kehityskohteet työnantajan nykyisessä perehdytysprosessissa ja luoda apuväline perehdytyksen kehittämiseksi. Opinnäytetyön idea lähti työpaikan tarpeesta kehittää perehdytystään. Työnantajan näkökulma oli kansion tekemisessä tärkeä, minkä vuoksi yhteistyötä työnantajan kanssa tehtiin tiiviisti.</p> <p>Perehdytyskansion lisäksi opinnäytetyöhön kuuluu raporttiosuus, jossa kuvataan opinnäytetyön prosessia sekä arvioidaan opinnäytetyön etenemistä ja lopputulosta. Tähän osuuteen sisältyy myös teoretietoa perehdytyksestä ja sen vaikutuksesta uuden työntekijän työturvallisuuteen ja työmotivaatioon liittyen. Raporttiosuudessa perustellaan perehdytyksen tarpeellisuutta ja hyödyllisyyttä teoretiedon avulla. Perehdytys on lakisääteistä, joten opinnäytetyössä käydään läpi myös perehdytykseen vaikuttavia lakeja.</p> <p>Perehdytyskansion toivottiin olevan tiivis ja selkeä kokonaisuus, josta löytyy oleelliset tiedot yksien kansion sisältä. Perehdytyskansion toivottiin olevan myös helposti päivitettävissä. Tuotoksen tekemisessä oli tärkeää huomioida sekä teoretiedon antama ammatillinen osaaminen että toimeksiantajan kokemuksiin liittyvät toiveet. Perehdytyskansio on tarpeellinen väline suunnitellun perehdytyksen onnistumisen kannalta. Perehdytyskansio otetaan käyttöön palvelukodeissa syksyn 2013 aikana.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Perehdytys, perehdytyskansio, palvelukoti		
Muut tiedot		



Authors EKLUND, Kaisa KEMPPAINEN, Matti	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 04.10.2013
	Pages 49	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title ORIENTATION AS A PART OF NURSING		
Degree Programme Degree Programme in Nursing		
Tutors MATILAINEN, Irmeli SUONPÄÄ-LEHTONEN, Leena		
Assigned by Sydän-Suomen Hyvinvointipalvelut Oy, Palvelukodit Marjaranta & Marjakoti		
Abstract <p>The purpose of this thesis was to make an orientation folder for new employees and students coming to work at Palvelukodit Marjaranta & Marjakoti. The objective was to improve the orientation process so that it would become more organized and functional. The objective was also to raise possible development areas in the current orientation process and to create a tool for the development of orientation. The target organization felt that they needed to develop their orientation, which produced the need for this thesis. The employer's point of view was very important in the project, and for this reason cooperation with the employer was close.</p> <p>In addition to the orientation folder, this thesis also includes a reporting section in which the full process of this thesis is described and the progress and results are evaluated. This section also contains theoretical information about orientation and its effect on the safety and motivation of a new employee. In the report section the theoretical information is used to justify the necessity and usefulness of orientation. Orientation is based on law, and for this reason the laws related to the matter are also discussed.</p> <p>The assignor of the thesis hoped that the orientation folder would be a compact and clear entity and that it would contain all the essential information in one place. The folder was hoped to be easy to update and modify. While working with the folder, it was important to pay attention to both theoretical knowledge and the ideas of the employer. An orientation folder is a necessary tool for successful orientation. The orientation folder will be taken in use during the autumn 2013.</p>		
Keywords Work orientation, orientation folder		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	3
2 PALVELUKODIT MARJARANTA JA MARJAKOTI	4
2.1 Asukkaat.....	5
2.2 Henkilökunta	6
3 IKÄÄNTYVÄN IHMISEN HYVÄ HOITOTYÖ.....	7
3.1 Kuntouttava hoitotyö	8
3.2 Muistisairas hoitotyön asiakkaana.....	10
3.3 Omaiset asukkaan voimavarana palvelukodissa.....	13
4 PEREHDYTYKSEN OSANA HOITOTYÖTÄ.....	14
4.1 Perehdytys käsitteenä	14
4.2 Perehdytystä koskeva lainsäädäntö	16
4.3 Perehdytysprosessi.....	18
4.4 Lyhytaikaisten sijaisten ja opiskelijoiden perehdyttäminen	21
4.5 Perehdyttäjän ja perehtyjän vastuu.....	22
4.6 Perehdytyksen arviointi	24
4.7 Suunnitellun perehdytysprosessin hyödyt.....	25
5 KEHITTYMINEN HOITOTYÖN ASiantuntijaksi.....	28
5.1 Ammatillinen kasvu ja kehittyminen	28
5.2 Oppimistavat oppimiselle perehtymisen taustalla.....	28
6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	30
7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	33
7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö.....	33
7.2 Opinnäytetyön eteneminen	34

7.3 Perehdytyskansion kuvailu	37
-------------------------------------	----

7.4 Palaute valmiista perehdytyskansiosta.....	39
--	----

8 POHDINTA	39
-------------------------	-----------

LÄHTEET	43
----------------------	-----------

LIITTEET	47
-----------------------	-----------

Liite 1. Perehdytyskansion sisällysluettelo	47
---	----

Liite 2. Perehdytyksen tarkistuslista.....	48
--	----

KUVIOT

Kuvio 1. Perehdyttäminen yksinkertaistettuna.	15
--	----

Kuvio 2. Malli sairaanhoitajien perehdytykseen liittyvien yhteyksien tunnistamiseksi.....	20
---	----

Kuvio 3. Perehdytyksen tavoitteena vallitsevien työkäytänteiden uudistaminen.	27
--	----

Kuvio 4: Opinnäytetyön eteneminen	35
---	----

1 JOHDANTO

Nykyään sairaanhoitajat tekevät valmistuttuaan paljon sijaisuuksia ja työpaikka saattaa vaihtua usein. Perehdyttämisellä on suuri rooli sekä uudelle työntekijälle että työyksikölle työsuhteen alussa. Perehdytys kannattaa suunnitella ja toteuttaa hyvin, sillä se lisää työntekijän sitoutumista uuteen työpaikkaansa. (Ridge 2005, 30). Perehdytyksen merkitys korostuu työnantajan halutessa sitoutuneita työntekijöitä. Hyvä perehdytys auttaa uutta työntekijää pääsemään työssään alkuun, vähentää stressiä ja luo positiivisen kuvan työpaikasta. (Lahti 2007, 11.)

Perehdyttäminen on oleellinen osa työhyvinvointia. Myös opiskelijan perehdyttäminen kannattaa, sillä opiskelijoita tarvitaan usein sijaisiksi ja kesätyöntekijöiksi. Perehdytyksen tarpeellisuus hoitoalalla on nyt suurempaa kuin koskaan aikaisemmin, sillä alaa uhkaa työvoimapula ja väestön ikääntyessä hoidettavien määrät nousevat nousemistaan. (Ridge 2005, 34.) Perehdytyksen puutteellisuus lisää työvoimapulaa, joka puolestaan vaikuttaa heikentävästi hoitotyön laatuun ja potilaiden turvallisuuteen (Lee, Tzeng, Lin & Yeh 2008, 1218.).

Sydän-Suomen Hyvinvointipalvelut Oy:ltä tuli meille pyyntö tehdä heille perehdytyskansio Marjarannan ja Marjakodin palvelukoteihin, josta toivottiin laajaa tietopakettia hyödynnettäväksi uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttämiseen. Yrityksen toiveena oli myös, että kansiossa on informaatiota uusille asukkaille ja heidän omaisilleen. Tällaisen kansion laatiminen olisi kuitenkin ollut käytännössä hyvin vaikeaa, jotta se palvelee kaikkia osapuolia tarpeeksi hyvin. Samalla myös opinnäytetyö olisi helposti laajennut mittavammaksi kuin ammattikorkeakoulun opintopistemäärät edellyttäisivät. Opinnäytetyö päätettiin rajata opiskelijoille ja uusille työntekijöille tarkoitettuun perehdytysmateriaaliin perehdytyskansion muodossa.

Perehdytyskansion tekeminen kiinnosti meitä, koska olemme huomanneet perehdytyksen olevan hyvin tarpeellista uuteen työ- tai harjoittelupaikkaan mennessä. Ensimmäisinä työpäivinä työpaikan tavat, tilat, henkilökunta ja asukkaat ovat uusia. Uusi työntekijä kokee olonsa helposti epävarmaksi ja ulkopuoliseksi. Hyvällä perehdytyksellä on merkitystä sille, millainen kuva työpaikasta uudelle työntekijälle tai opiskelijalle muodostuu. Perehdytys on oleellinen osa myös työturvallisuutta, sillä se vähentää riskejä hoitovirheille. Hyvä ja suunniteltu perehdyttäminen mahdollistaa sen, että uusi työntekijä tai opiskelija säisittää työnkuvansa ja häneltä vaadittavat asiat. (Lahti 2007, 6-7.)

2 PALVELUKODIT MARJARANTA JA MARJAKOTI

Sydän-Suomen Hyvinvointipalvelut Oy on yksityinen hoiva-alan yritys, joka aloitti toimintansa kesäkuussa 2006. Yrityksen nimissä toimivat palvelukodit Marjaranta ja Marjakoti. Palvelukodit sijaitsevat Karstulassa, pohjoisessa Keski-Suomessa. Marjaranta ja Marjakoti tuottavat asumispalveluja ikääntyneille ihmisille, joiden toimintakyky on heikentynyt siinä määrin, että he eivät selviydy enää kotonaan. Yrityksen tarkoituksena on mahdollistaa turvallinen ja laadukas asuminen kodinomaisessa ympäristössä ammattitaitoisen henkilökunnan avustamana. (Sydän-Suomen Hyvinvointipalvelut Oy n.d.)

Osakeyhtiön hallitukseen kuuluu neljä osakasta, joista kaikki kuuluvat palvelukodin vakituiseen hoitohenkilöstöön. Heistä kaksi on sairaanhoitajia, yksi lähihoitaja/jalkahoitaja sekä yksi suurtaloukokki/lähihoitajaopiskelija. Yrityksen pääosakkaana toimii sairaanhoitaja Kerttu Jaakola ja hän on myös yrityksen toimitusjohtaja. Muut hallituksen jäsenet ovat tasavertaisia osakkaita. Käytännön asioiden ja vastuualueiden hoitaminen on jaettu osakkaiden kesken. Tällä

toimintamallilla pyritään siihen, että kuormittavuus ei kasva henkilökohtaisella tasolla kenenkään yksilön kohdalla liian suureksi. (Naukkarinen 2012.)

Marjaranta ja Marjakoti käsitetään yleisesti ottaen yhdeksi ja samaksi palvelukodiksi, sillä ne ovat ikään kuin kaksi erillistä osastoa saman talon sisällä. Palvelukotien työntekijät työskentelevät molemmilla osastoilla, ja yhteistyö palvelukotien välillä on jatkuvaa työvuorojen aikanakin. Palvelukotien ero tulee selkeimmin esille asukkaiden toimintakykyä mitattaessa ja tätä kautta tarvittavien työntekijöiden määrässä. Marjarannassa on hoitaja ympärivuorokautisesti, kun Marjakodissa puolestaan asukkaiden on selvittävä yöstä ilman hoitajaa. Häätilanteiden varalta Marjakodin asukkailla on hälyttilaitteet, joilla he saavat Marjarannan yöhoitajan paikalle. Yleisesti ottaen Marjakodin asukkaat ovat etenkin fyysisesti paremmassa kunnossa kuin Marjarannan asukkaat ja näin ollen he tarvitsevat vähemmän hoiva-apua. Tässä opinnäytetyössä puhutaan Marjarannasta ja Marjakodista selkeyden vuoksi yhteisellä termillä palvelukodit. (Naukkarinen 2012.)

2.1 Asukkaat

Palvelukoti Marjarannassa on 14 asukaspaikkaa, jotka on jaettu yhden ja kahden hengen huoneisiin. Suurin osa Marjarannan asukkaista on muistisairaita, joilla on myös useita muita perussairauksia taustalla. Palvelukodin asukkaiden toimintakykyyn liittyvänä vaatimuksena kuitenkin on, että he kykenevät liikkumaan hoitajan avustamana esimerkiksi wc-käynneillä sekä ruokailuun tullessa. Marjakodissa asukaspaikkoja on 15, jotka on myös jaettu yhden ja kahden hengen huoneisiin. Asukkaat ovat pääsääntöisesti omatoimisempia sekä toimintakykyisempiä kuin Marjarannassa. Tämän vuoksi Marjakodissa tarvittava vuorokohtainen työntekijämäärän on pienempi kuin Marjarannassa. Karstulassa parhaillaan tapahtuva ikäihmisten hoivapalveluja tarjoavien yritysten vähe-

neminen vaikuttaa myös näiden palvelukotien tilanteeseen siinä määrin, että tulevaisuudessa asukasmäärien lisääntyminen on mahdollista. (Naukkarinen 2012.)

Asukkaiden omatoimisuuteen pyritään kiinnittämään huomiota molempien palvelukotien hoitotoimissa. Sydän-Suomen Hyvinvointipalvelut Oy perustaa-kin hoitofilosofiansa kuntouttavan hoitotyön pohjalle, minkä vuoksi asukkaiden toimintakykyä seurataan jatkuvasti hyvin tarkasti. Päivittäisessä hoitotyössä keskitytään siihen, että asukas on itse aktiivinen kuntoutuja ja täten pystyy vaikuttamaan omaan toimintakykyynsä positiivisella tavalla. Kuntouttavan hoitotyön toteutumiseen vaaditaan asiakkaan omaa aktiivisuutta sekä tahtoa pitää omaa toimintakykyään yllä. Asiakkaan motivaation ja panostuksen merkitys prosessin etenemisen kannalta on äärettömän tärkeää. Fyysisen toimintakyvyn ylläpitämisen lisäksi kuntouttavan hoitotyön vaikutukset näkyvät yksilön elämänlaadun, psyykkisen toimintakyvyn ja sosiaalisen selviytymisen alueilla positiivisina tekijöinä. (Lönroos 2008, 279.) Asiakkaan toiminnalliseen aktivoimiseen ja motivaation ylläpitämiseen pyritään tarjoamalla erilaisia toiminnallisia ohjelmia, kuten ulkoilua, virkistys- ja päivätoimintoja yhdessäolon eri muodoissa (pelaaminen, laulaminen, tv:n katselu, päivälehdien lukeminen) sekä saunomista (Naukkarinen 2012.).

2.2 Henkilökunta

Palvelukotien vakituiseen henkilökuntaan kuuluu kaksi sairaanhoitajaa, yksi sosionomi, neljä lähihoitajaa sekä yksi perushoitaja. Lisäksi yhdellä lähihoitajalla on myös jalkahoitajan pätevyys. Vakituisten hoitohenkilökunnan lisäksi määräaikaisilla työsopimuksilla työskenteleviä lähi- ja perushoitajia on yrityksen palveluksessa vaihteleva määrä tarpeen mukaan. Hoitotyön vastuualueet on jaettu sairaanhoitajien ja lähi-/perushoitajien kesken sillä tavoin, että lääkehoi-

to, kokonaisvaltainen asukkaiden asioista vastaaminen ja verinäytteiden otto ovat sairaanhoitajien tehtäviä, kun taas virikkeiden järjestäminen ja asukkaiden arkisiin tarpeisiin vastaaminen ovat suurelta osin lähi- ja perushoitajien vastuulla. Perushoito kuuluu yhtälailla kaikille hoitotyöhön osallistuville ja yrityksen arvoihin kuuluukin, että työntekijät auttavat toisiaan siellä missä apua tarvitaan, työnimikkeeseen katsomatta. (Naukkarinen 2012.)

Hoitohenkilökunnan lisäksi palvelukotien vakituiseen henkilöstöön kuuluu yksi suurtaloukokki sekä yksi laitosapulainen. Tarpeen vaatiessa myös he osallistuvat asukkaiden hoitoon hoitohenkilökunnan tavoin. Sydän-Suomen Hyvinvointipalvelut Oy tarjoaa mahdollisuuksien mukaan myös työpaikkoja kolmannen sektorin työllistetyille henkilöille. He ovat mukana päivittäisten perushoitoon liittyvien työtehtävien suorittamisessa ja näin ollen keventävät hoitohenkilökunnan työtaakkaa. (Naukkarinen 2012.)

3 IKÄÄNTYVÄN IHMISEN HYVÄ HOITOTYÖ

Käsitteenä *ikääntyvä ihminen* tulkitaan monella eri tapaa yhteiskunnassamme. Kyseistä ihmisryhmää puhutellaankin monin eri synonyymein, kuten esimerkiksi ikääntyvä ihminen, ikääntynyt ihminen, ikäihminen tai vanhus. Myös ihmisten käsitykset tästä ryhmästä ovat hyvin vaihtelevia. Tiikkainen ja Voutilainen (2009, 7.) toteavatkin, että ikäihmiset ovat hyvin eri-ikäisiä, 65–111 –vuotiaita, miehiä ja naisia, hyvä- ja huonokuntoisia sekä muutenkin hyvin erilaisissa tilanteissa olevia henkilöitä.

Ikääntyneet ihmiset ovat nykyisin todella suuri asiakasryhmä hoito- ja hoivatyössä, ja tulevaisuudessa heidän merkityksensä kasvaa entisestään. Ikääntyneitä ihmisiä hoidetaan erilaisissa ympäristöissä (kodit, palvelutalot, vanhain-

kodit, vuodeosastot). Jokaisessa toimintaympäristössä on kuitenkin sama tavoite hoidolle: ikääntyneelle tarjotaan yksilöllisten tarpeiden mukaista ja toimintakykyä tukevaa hoitoa. (Aejmelaesus, Kan, Katajisto & Pohjola 2007, 8.)

Aejmelaesus ym. (2007, 8.) toteavat teoksessaan, että vanhuus ei ole ongelma, vaan ihmisen elämän ainutlaatuinen vaihe. Tämän kaltainen lähestymistapa ikääntyneiden hoitotyöhön tuo arvoa jokaiselle ihmiselle ainutlaatuisena ja arvokkaana yksilönä.

3.1 Kuntouttava hoitotyö

Sydän-Suomen hyvinvointipalvelut Oy perustaa hoitofilosofiansa kuntouttavan hoitotyön pohjalle. Perinteisesti kuntoutus mielletään toimenpiteiksi, jotka tähtäävät sairaudesta, vammasta tai viasta johtuvan toiminnanvajeen ennaltaehkäisyyn, korjaamiseen, lievittämiseen tai kompensointiin (Lönnroos 2008, 278).

Usein ajatellaan, että nuoren henkilön on tärkeää kuntoutua mahdollisimman hyvään toimintakuntoon, sillä hänellä on luultavasti vielä paljon toimintakykyisiä elinvuosia jäljellä. Kuntouttava hoitotyö on kuitenkin elintärkeää myös iäkkäiden ihmisten hoidossa. Väestörakenteen vanheneminen on väistämätöntä tulevaisuudessa, eikä siitä ole mahdollisuutta selvittää pelkästään lisäämällä passiivisia hoivapalveluita. Tämän vuoksi iäkkäiden ihmisten itsenäisen toimintakyvyn ylläpitäminen on tärkeää. (Lönnroos 2008, 278.) Hyvin pienillä päivittäisillä toimilla saadaan positiivisia tuloksia aikaan ikääntyvän ihmisen toimintakyvyssä. Tässä tuleekin huomioida jokaisen yksilölliset voimavarat. Toimintakykyiselle ihmiselle itsestään selvältä tuntuva asia, kuten vaatteiden pukeminen tai muutaman kävelyaskeleen ottaminen, voivat olla hyvinkin kuntouttavaa ja toimintakyvyn heikkenemistä estävää toimintaa. Toisaalta huonokuntoisen

henkilön kohdalla tulee huomioida myös mahdolliset riskitekijät, kuten esimerkiksi kaatumisen riski kävelyaskelia otettaessa (Vähäkangas 2009, 146).

Kuntouttavassa hoitotyössä tulee huomioida kuntoutujan rooli. Nykyään puhutaankin *kuntoutettavan* sijaan *kuntoutujasta*, jolloin kuntoutusta tarvitsevasta henkilöstä itsestään tulee aktiivinen toimija. Asiakkaan motivaation ja panostuksen merkitys prosessin etenemisen kannalta on äärettömän tärkeää. (Lönnroos 2008, 279.) Kuntoutumisen onnistuminen vaatii sitoutumista niin kuntoutujalta kuin hoitajaltakin. Molemmiin puolinen motivaatio tuo uskoa ja tukea kuntoutumiseen, jolloin tavoitteista luopumisen kynnyks alenee. Kaiken toiminnan perustana on tavoitteellisuus sekä voimavaralähtöisyys. Tavoitteet eivät saa olla liian korkeita, jotta usko onnistumiseen ja motivaatio säilyvät. (Aejmelaeus ym. 2007, 48–49.)

Hoitotyössä tulee muistaa aina se tosiasia, että ihminen on psyko-fyysis-sosiaalinen kokonaisuus. Näin on myös kuntouttavan hoitotyön kohdalla, sillä siinä ei edistetä pelkästään fyysistä toimintakykyä, vaan taitava hoito merkitsee aina sitä, että ikääntynyt ihminen nähdään kokonaisuutena yksilöllisine elämänkulkuineen ja häntä autetaan tämän kokonaisuuden vaatimalla tavalla (Haukka ym. 2006, 127). Itsenäisen toimintakyvyn turvaamisen lisäksi tavoitteena on säilyttää ikääntyneen omanarvon tunne sekä itsetunto (Vähäkangas 2009, 145). Aejmelaeus ym. (2007, 48) toteavat, että kuntoutumisessa kaikki toiminta tähtää ikääntyneen itsenäiseen selviytymiseen. Näihin tavoitteisiin pääseminen vaatii fyysisen toiminnan harjoittamisen lisäksi myös muiden toimintakykyyn vaikuttavien tekijöiden huomioimista, kuten itsemääräämisoikeuden tukemista, turvallisuuden tunteen vahvistamista ja elämän mielekkyyden turvaamista.

3.2 Muistisairas hoitotyön asiakkaana

Terveessä ikääntymisessä joustavuus, uusien asioiden käsittelyn nopeus ja tehokkuus, sekä muistin kuormituskyky heikkenevät jonkin verran, mutta aiemmin opittujen tietojen ja taitojen varassa tapahtuva ajattelu säilyy. Muistioireita aiheuttavien dementoivien sairauksien aiheuttamasta keskivaikeasta tai vaikeasta dementiasta kärsii kuitenkin 4 prosenttia 65–74-vuotiaista, 11 prosenttia 75–84-vuotiaista ja 35 prosenttia yli 85-vuotiaista. (Aejmelaeus ym. 2007, 219.) Yleisimmät muistisairaudet ovat Alzheimerin tauti (60 %), Lewyn kappale –tauti (15 %) sekä verenkiertohäiriöstä johtuva eli vaskulaarinen dementia (15 %). Näiden sairauksien sekamuodot ovat myös yleisiä. (Eloniemi-Sulkava & Sulkava 2008a, 85.) Muistioire voi olla myös pysyvä jälkitila (esimerkiksi aivovamma) tai sen syy voi olla ohimenevä (Aejmelaeus 2007, 219.) Muistisairauksiin sairastuu vuosittain Suomessa noin 13 000 henkilöä ja tätä kautta muistisairauksiin sairastuneiden terveydenhuollon asiakkaiden määrä kasvaa jatkuvasti. Vähintään keskivaikeaa muistisairautta sairastavien määrä oli vuonna 2010 reilu 95 000 henkilöä, mutta vuonna 2020 tähän ryhmään kuuluvia henkilöitä on arviolta 130 000. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012, 7.)

Dementia tarkoittaa elimellisestä syystä, tavallisimmin aivoja vaurioittavasta vammasta tai sairaudesta johtuvaa laaja-alaista henkisten toimintojen heikentymistä. Keskeisimpiä oireita ovat muistin, toiminnanohjauksen ja päättelyn häiriöt. Dementiaan liittyy usein myös afasiaa, eli kielellisiä häiriöitä sekä agnosiaa, eli hahmottamisen vaikeutta. Myös apraksiaa, eli kätevyysheikentymistä esiintyy usein dementoituneilla, minkä vuoksi esimerkiksi pukeutuminen on hyvin vaikeaa. (Eloniemi-Sulkava & Sulkava 2008a, 82.)

Muistisairaudet ovat tärkein riskitekijä, joka johtaa ikääntyneen ihmisen pois omasta kodistaan ympärivuorokautiseen hoitopaikkaan. Jopa 80 % pitkäai-

kaishoidon asiakkaista kärsii muistisairauksista. (Eloniemi-Sulkava, Numminen, Topo, Valtonen 2011, 1.) Oireiden aiheuttajat pitäisikin selvittää jo silloin, kun ensimmäiset selkeät muistivaikeudet ilmenevät. Tällöin hoitotoimenpiteisiin voidaan ryhtyä mahdollisimman varhain. Se onkin erittäin tärkeää, sillä dementoivien sairauksien oireisto on usein etenevä, kuten esimerkiksi Alzheimerin taudissa. (Eloniemi-Sulkava & Sulkava 2008a, 82.) Lähivuosina ei ole tiedossa mitään uutta, parantavaa lääkehoitoa muistisairauksiin. Tämä ei silti tarkoita, ettei mitään olisi tehtävissä muistisairauksien yleistymisen ehkäisemiseksi. Jokainen ihminen pystyy vaalimaan aivoterveystään omilla elämänvalinnoillaan. Muistisairauksiin voidaan vaikuttaa jo lapsena ehkäisemällä tunnettujen vaaratekijöiden puhkeamista. Esimerkiksi ylipaino, korkea verenpaine, korkea kolesterolin ja diabeteksen ovat muistisairauksille altistavia tekijöitä. Lisäksi liikunta, alkoholin käytön vähentäminen ja välttäminen sekä henkinen vireys suojaavat muistisairauksilta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012, 7-8.)

Muistiongelmien diagnostinen selvittely tapahtuu tavallisesti muistipoliklinikalla, perusterveydenhuollossa tai erikoissairaanhoidossa. Potilaan sairaushistoria selvitetään perinpohjaisesti, oirekuva ja oireiden kulku kartoitetaan sekä potilasta ja hänen läheisiään haastatellaan. Lisäksi on olemassa erilaisia testejä, kuten MMSE tai CERAD, jotka antavat suuntaa potilaan muistamisen tilasta. Muistihäiriöpotilaan neurologiseen selvittelyyn kuuluu aina myös aivojen kuvantaminen magneettikuvauksen tai tietokonetomografian avulla. (Eloniemi-Sulkava & Sulkava 2008a, 85.)

Etenkin muistisairauden alkuvaiheessa muistin heikkeneminen ja muut kognitiiviset oireet voivat järkyttää niin sairastunutta kuin hänen lähipiiriäänkin. Sairastuneen kohdalla oireet vaikuttavat laajalti toimintakykyyn sekä itsearvostuksen kokemuksiin. Tuolloin on tärkeää tukea sairastuneen omanarvontunnetta hänen omien voimavarojensa kautta. Esimerkiksi lukukyky säilyy usein pitkään,

joten tällaisen aktiviteetin tarjoaminen muistioireista kärsivälle on tärkeää. (Eloniemi-Sulkava & Sulkava 2008a, 100–101.)

Kognitiivisten oireiden lisäksi muistisairaudet aiheuttavat käytösoireita. Tavallisia käytösoireita ovat masennus, ahdistuneisuus, apatia ja levottomuus. Käytösoireet lisääntyvät yleensä muistisairauden edetessä vaikeampiin muotoihinsa. Nämä oireet johtavat usein liialliseen rauhoittavien lääkkeiden käyttöön, mikä puolestaan heikentää muistisairauden ennustetta. Lääkehoito ei ole kuitenkaan ainoa keino hoitaa muistisairaahan henkilön käytösoireita. Potilaan kuunteleminen ja hänen tilanteensa ymmärtäminen saattavat lieventää käytösoireita. Myös liikunta, fyysinen perushoito, toiminnallisuuden tukeminen ja hyvät ihmissuhteet voivat ehkäistä käytösoireiden esiintymistä. (Eloniemi-Sulkava & Sulkava 2008b, 117–123.)

Nummisen (2011, 20) mukaan Eloniemi & Savikko (2011) tuovat esiin seikan, joka havainnollistuu MielenMuutos-hankkeen elämänlaadun havaintoaineistosta. Sen mukaan toiminnan mahdollisuuksien puuttuminen, vuorovaikutussuhteiden vähäisyys ja asukkaiden tarpeiden sivuuttaminen olivat yhteydessä muistikäytösoireisiin ja huonoon elämänlaatuun. Asukkaiden kannalta pakotettu passiivinen oleilu television äärellä saa aikaan kulttuurivajeen ja tällöin asiakkaiden päivä kuluu odotellessa seuraavaa ruokailua. Tämä puolestaan lisää asukkaiden uniongelmia ja käytöshäiriöitä. (Numminen 2011, 20.)

Muistisairauksiin on liittynyt perinteisesti kielteinen leima, ja syrjivät asenteet ovat heikentäneet muistisairauksia sairastavien henkilöiden hyvinvointia. Vaikka tieto muistisairauksista ja niiden hoitomahdollisuuksista on lisääntynyt nopeasti, niin kielteiset asenteet eivät ole muuttuneet samaan tahtiin. Yleisen ilmapiiirin on muututtava, jotta muistisairaat voivat olla yhdenvertaisia ihmisiä yhteiskunnassamme, elää mielekästä elämää ja saada ajoissa tarvitsemaansa tukea sekä kuntoutumista edistävää hoitoa ja palvelua. Asenteiden muuttami-

nen yhdessä tiedon lisääntymisen kanssa on edellytys ennaltaehkäisyyn, varhaisen tunnistamisen sekä hoidon ja palvelujen vaikuttavuuden parantamiselle. Sosiaali- ja terveysministeriön tavoite onkin saada asenteita muistisairaita kohtaan myönteisemmiksi vuoteen 2020 mennessä. Samoin tavoitteena on muistisairaiden ihmisten perus- ja itsemääräämisoikeuden toteutumisen turvaaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012, 10-11.)

3.3 Omaiset asukkaan voimavarana palvelukodissa

Ikääntyminen sekä sen tuomat muutokset ovat suuria ja usein järkyttäviä ikäihmisen itsensä kannalta. Hänen lisäksi ikääntymisen mukana tulevat toimintakyvyn rajoitukset ja sairaudet koskettavat myös laajaa joukkoa ikäihmisen ympärillä. Esimerkiksi muistisairaus tai äkillinen liikuntakyvyn menettäminen ovat raskaita asioita omaisille. Läheisen ihmisen toimintakyvyn heikkeneminen tuo haasteita omaisille, minkä vuoksi omaisten jaksamiseen sekä kuuntelemiseen on kiinnitettävä huomiota. Kuten sosiaali- ja terveysministeriön (2012, 11) artikkelissa todetaan, niin muistisairaudet koskettavat meistä monia läheisinä, naapureina sekä työtovereina. Kanssaeläjien kannustavat ja hyväksyvät asenteet vaikuttavat siihen, että muistisairaajat ihmiset voivat elää yhdenvertaisina muiden kanssa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012, 11.)

Suomessa on käytössä hyvin laajamittaisesti kotihoidon tukemisen palvelut, joiden keskeisinä tavoitteina ovat dementoituneen ihmisen ja hänen omaisensa kotona asumisen mahdollistaminen, kotihoidon jatkumista vaarantavien tekijöiden tunnistaminen, omaishoidon tukeminen tarvittavilla keinoilla sekä avohoidon palvelumuotojen ja erityisosaamisen hyödyntäminen. Kotihoidon tukeminen on tärkeää niin kansantaloudellisesti kuin inhimillisestikin ajatellen, mutta tässä hoitomallissa on huomioitava myös hoidettavan omaisten jaksaminen. Suurimmat riskitekijät kotihoidon loppumiselle ovatkin dementoituvan

henkilön käytöshäiriöt sekä omaishoitajan uupuminen. Uupumisen syitä ovat tiedon ja tuen puute sekä tunne valtavan suurista velvollisuuksista ja vastuusta. (Aejmelaeus ym. 2007, 244-245.)

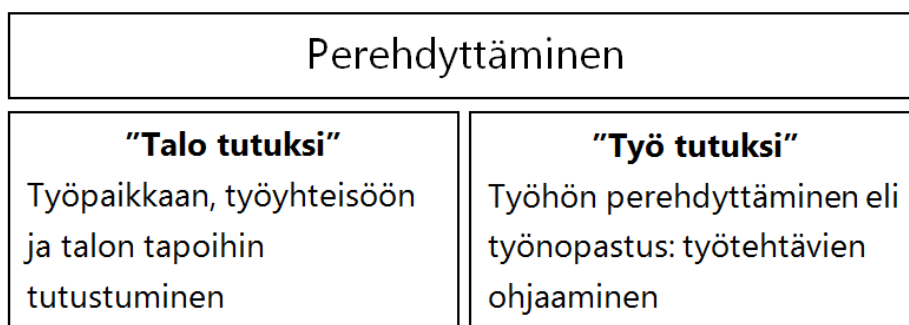
Omaishoitajan väsymiseen tulee reagoida välittömästi. Tässä tapauksessa suuressa roolissa on kotona käyvä hoitaja, joka tekee havaintoja ja tarkkailee omaishoitajan jaksamista. Dementoituville, omaishoidon tuella asuville henkilöille, on tarjolla eri mittaisia hoitojaksoja dementiayksiköissä tai palvelukohteissa. Lyhytaikaishoito mahdollistaa omaishoitajalle joko säännöllisesti tai tarpeen vaatiessa lyhyen, esimerkiksi viikon mittaisen, "loman" omaishoitajuudesta. (Aejmelaeus ym. 2007, 245.)

4 PEREHDYTYS OSANA HOITOTYÖTÄ

4.1 Perehdytys käsitteenä

Perehdyttäminen on työntekijän opastamista ja neuvomista työhön, työympäristöön ja työtehtäviin liittyen. Lähikäsitteitä perehdyttämiselle ovat ohjaaminen, neuvonta ja tiedonantaminen. (Lahti 2007, 16). Myös mentorointia, tutorointia, esimerkkinä toimimista, opettamista, työnopastusta, työnohjausta, valmennusta ja sparrausta voidaan pitää perehdyttämisen lähikäsitteinä. Englanninkielisiä lähikäsitteitä perehdyttämiselle ovat preceptoring, supervising, tutoring, clinical supervision ja coaching. (Salonen 2004, 18.) Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä asioita, joiden avulla uusi työntekijä tai opiskelija oppii tuntemaan työpaikan, sen tavat, ihmiset, työnkuvan ja siihen liittyvät odotukset. Perehdyttäminen ei liity ainoastaan uusiin työntekijöihin vaan työtehtä-

vien tai työolosuhteiden muuttuessa myös vanhoja työntekijöitä on perehdytettävä. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)



Kuvio 1. Perehdyttäminen yksinkertaistettuna.

(Kangas & Hämäläinen 2007, 2.)

Perehdyttämiseen sisältyy sekä työpaikkaan että työtehtäviin perehdyttäminen, kuten yllä oleva kuvio 1 osoittaa. Työpaikkaan perehdyttäminen sisältää työpaikan fyysisten tilojen esittelemisen lisäksi myös työyhteisöön tutustuttamisen ja talon tapojen opettamisen. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.) Perehtyminen ei tarkoita sitä, että uudesta työntekijästä koulutettaisiin kollegoidensa kloonin. Taitava perehdytys tähtää siihen, että uusi työntekijä täydentää työryhmää ja tuo siihen omat vahvuutensa. Uusi työntekijä voi parhaillaan tuoda työyhteisöön uusia toimintatapoja, jolloin yhteisön on mahdollista kehittyä. Työyhteisöön tuleva uusi työntekijä voi olla jo kokenut sairaanhoitaja, mutta uudessa työympäristössään hän on noviisi. (Ruuskanen 2011, 96-97.) Tällaisella kokeneella sairaanhoitajalla voi olla hyvin paljon annettavaa työyhteisöön, mutta aluksi hän tarvitsee perehdytystä yksikön toiminnasta ja tavoista. Tehtäväkohtainen osaaminen työntekijällä voi olla ennestään jo vahva, jolloin perehdytys täytyy suunnitella sen mukaan. Hänet täytyy perehdyttää organisaation toimintaan ja tapoihin, jos organisaatio on hänelle uusi. Myös organisaation sisällä siirtyvät työntekijät tulee perehdyttää uuden tiimensä tapoihin ja käytänteisiin, koska ne voivat vaihdella organisaation sisälläkin. (Kupias & Peltola

2009, 90-91.) Myös vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla tai opiskelijoilla voi olla työyhteisölleen annettavaa, sillä heillä on koulutuksen myötä hoitotyön viimeisin tieto. Uuden työntekijän ja opiskelijoiden vahvuudet kannattaa käyttää hyödyksi, sillä ne voivat kehittää koko työyhteisön toimintaa. Opiskelija voi tarjota työpaikalle tietoa alansa uusimmista tutkimuksista sekä teoretiedosta. (Yliopistojen ura- ja rekrytointipalveluiden Aarresaari-verkosto 2009, 6.)

Mentorointi-käsitettä käytetään enenevässä määrin kuvaamaan työhön perehtymistä. Mentorilla tarkoitetaan kokenutta työntekijää, asiantuntijaa, joka on nimetty uuden työntekijän tai opiskelijan ohjaajaksi. (Helakorpi, n.d.) Mentorisuhteen tulee perustua luottamukselle ja molemminpuoliselle kunnioitukselle, jotta se voisi olla hyödyllinen. Jos mentorin ja perehtyvän työntekijän kemi-at eivät jostain syystä kohtaa, tulisi olla mahdollista vaihtaa mentoria. Mentoroinnin tavoitteet tulisivat olla yhteisesti sovitut ja ne pitäisi pyrkiä saavuttamaan yhteisesti. Mentorin ei tarvitse olla työyhteisön esimies, vaan tärkeämpää on, että hän hallitsee työssä vaadittavat tiedot ja taidot ja osaa hyödyntää näitä uuden työntekijän perehdytyksessä. (Royal College of Nursing 2010, 18.) Mentoroinnin tarkoituksena on avustaa uuden työntekijän ammatillista kasvua ja samalla se antaa kokeneelle sairaanhoitajalle mahdollisuuden siirtää osaamistaan ja kokemustietoaan eteenpäin. (Lahti 2007, 16.)

4.2 Perehdytystä koskeva lainsäädäntö

Työntekijällä on oikeus saada perehdytystä tulevaan työtehtävään ammattitaitoiselta ja kokeneelta perehdyttäjältä. Perehdytyksen tulee olla suunnitelmallista, johdonmukaista, yksilöllistä ja riittävästi resursoitua. Myös perehtyvällä työntekijällä on vastuu osallistua aktiivisesti perehdytykseen. (Vaanolan & Katomaa 2010.) Perehdytystä voivat antaa kaikki työyksikön työntekijät, mutta

päävastuu perehdytyksestä on kuitenkin esimiehellä. Esimiehen tehtävänä on varmistaa, että kaikilla työntekijöillä on tarvittava pätevyys työtehtäviinsä, mihin sisältyy uusien työntekijöiden perehdyttäminen ja nykyisen henkilökunnan kehittäminen. (Lahti 2007, 7.) Työnantajan perehdyttämisvelvoite koskee niin vakinaiseen työsuhteeseen tulevaa kuin lyhytaikaista työsuhdetta ja opiskelijaakin (Aluehallintovirasto 2011).

Työturvallisuuslain (2002) mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan siitä, että uusi työntekijä saa riittävän perehdytyksen työhönsä. Perehdytystä on tarjottava myös vanhoille työntekijöille työtehtävien muuttuessa. Perehdytykseen on sisällyttävä opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. (L 738/2002, 14 §). Lainsäädäntö ottaa perehdytyksen huomioon myös laissa nuorista työntekijöistä (1993). Tämä laki velvoittaa työnantajan huolehtimaan siitä, että nuori työntekijä, jolla ei vielä ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, saa tarvittavaa ohjausta ja opetusta työhönsä liittyen. Työnantajan on huomioitava perehdytyksessä työntekijän ikä ja muut ominaisuudet ja ohjauksen on oltava henkilökohtaista. (L 998/1993, 10 §.) Näiden lakien perusteella perehdyttäminen voidaan siis määritellä lakisääteiksi toiminnaksi, jonka avulla uusi työntekijä tai opiskelija kykenee sopeutumaan työhönsä tai jo kokenut työntekijä muuttuneeseen tehtäväänsä tai työympäristöönsä.

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta (2003) luettelee pelastusohjelman sisältöä ja kehottaa turvallisuushenkilöstön kirjattavan pelastussuunnitelmaan ja kouluttamaan sen asianmukaisesti. Asetus kehottaa myös perehdyttämään muun henkilöstön suunnitelmaan. Yksi oleellinen osa perehdytystä on siis myös se, että henkilökunta on saanut tarvittavat valmiudet toimia yllättävässä

vaaratilanteessa pelastussuunnitelman mukaan. (Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 787/2003, 10§.)

4.3 Perehdytysprosessi

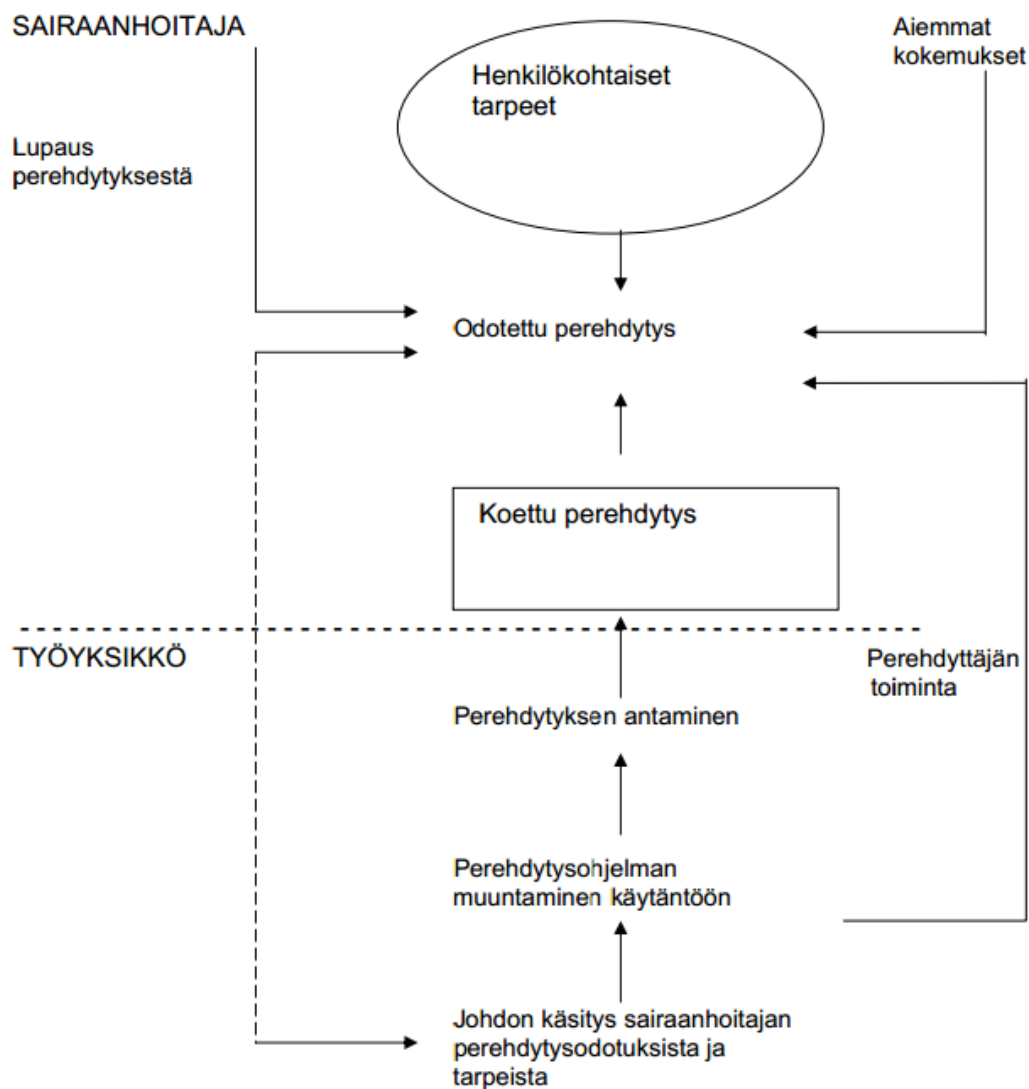
Vesterisen, Suhosen, Isolan & Paasivaaran (2012, 8) mukaan tulevaisuudessa on haasteellista saada hoitoalalle hyvin osaavaa työvoimaa. Tämän vuoksi perehdytyksellä on suuri merkitys, jotta työnantaja saisi pidettyä työpaikkansa vetovoimaisena ja työntekijänsä sitoutuneena työhönsä. Perehdytyksen keskeisin tavoite on, että uusi työntekijä oppii työhön sisältyvät tehtävänsä ja kykenee mahdollisimman nopeasti itsenäiseen työskentelyyn. Perehdytys myös vähentää virheitä, epäonnistumisia ja tapaturmia. (Lahti 2007, 6-7.) Työntekijän perehdytykseen on sisällyttävä riittävästi tietoa työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Näin ollen perehdytys on merkittävä osa työturvallisuuden toteutumista. (Kupias & Peltola 2009, 23).

Uuteen työpaikkaan tuleminen ei ole ongelmaton. Tutkimusten mukaan ensimmäiset 3-6 kuukautta ovat hyvin stressaavia uudelle työntekijälle. Perehdytys auttaa uutta työntekijää sopeutumaan työhönsä, mutta hän tarvitsee usein perehdytyksenkin jälkeen vielä tukea ja opastusta. (Kotila & Knuutila 2011, 68.) Käytännön työn perehdytys tapahtuu osana työn tekemistä eli toisin sanoen toiminnan tasolla. Uudelle työntekijälle nimetään työyhteisöstä perehdyttäjä/perehdyttäjiä käytännön työhön. Yksikön esimies vastaa puolestaan siitä, että uusi työntekijä saa tarpeellisen perehdytyksen organisaation hallintoon liittyvistä asioista. (Koivukoski & Palomäki 2009, 57.)

Oleellinen osa perehdytystä on, että perehtyjä saa palautetta työstään sekä kollegoiltaan että esimieheltään. Palautteen saanti on yksi työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä ja ammatillista kasvua tukevan työympäristön piirre.

Valitettavasti palautteen antaminen on sosiaali- ja terveysalalla vähäistä. Aiheesta tehdyt tutkimukset osoittavat, että noin kolmasosa suomalaisissa sairaaloissa työskentelevistä pitää saamaansa palautetta riittämättömänä tai vähäisenä. (Laakkonen 2004, 89.)

Perehdytyksen tulisi olla aina yksilöllistä, sillä sen tarpeisiin vaikuttavat perehdytjän aikaisemmat kokemukset, henkilökohtaiset tarpeet ja odotukset perehdytyksen sisällöstä. Perehdytjän tulee saada hyödyntää aikaisempia kokemuksiaan pohjana uuden oppimiselle. Perehdytjän onkin hyvä muistaa kysyä perehdytettävältä, mitä tämä tietää perehdytettävistä asioista jo etukäteen. (Kupias & Peltola 2009, 127.) Perehdytyksen perusrunko voi olla suunnilleen sama, jos sitä osataan soveltaa tilanteeseen sopivaksi. Perehdytyksen alussa on tärkeää käydä perehdytyksen runkoa läpi perehdytettävän kanssa. Osa sisällöstä saattaa olla perehdyjälle jo ennestään tuttua ja toisessa osassa hänellä voi olla enemmän kehittämistarpeita. Voi myös olla, että perehdyjä tarvitsee opastusta jossakin sellaisessa asiassa, mitä ei perehdytysohjelmassa ole mainittu. Keskustelun avulla perehdytystä voidaan muokata perehdytjän tarpeita vastaavaksi. (Kjelin & Kuusisto 2003, 198.) Alla oleva kaavio kuvaa niitä asioita, jotka vaikuttavat odotettuun perehdytykseen niin uuden työntekijän kuin työnantajan puolelta.



Kuvio 2. Malli sairaanhoitajien perehdytykseen liittyvien yhteyksien tunnistamiseksi.

(Lahti 2007, 19, mukaillen Harisaloa ja Miettistä 2000.)

Kaavio osoittaa perehdytykseen liittyviä yhteyksiä sairaanhoitajan, työyksikön ja johdon välillä. Se voi auttaa tunnistamaan perehdytyksen ongelmakohtia ja sitä myöten auttaa kehittämään perehdytystä. Kaaviosta näkee, mitkä asiat vaikuttavat odotettuun perehdytykseen sekä sairaanhoitajan, että työyksikön puolelta. (Lahti 2007, 18.)

4.4 Lyhytaikaisten sijaisten ja opiskelijoiden perehdyttäminen

Lyhytaikaisten sijaisten ja muiden tilapäisten työntekijöiden kohdalla on usein sellainen tilanne, että perehdytykseen ei ole varattu tarpeeksi aikaa. Heillä on kuitenkin myös oikeus saada perehdytystä, mutta vähäisen ajan vuoksi heidän perehdyttämisessään on keskityttävä työn kannalta kaikkein tärkeimpiin asioihin. Henkilöstöä voi olla vaikea saada ja vaihtuvuus hoitoalalla on lisääntynyt. Tämän vuoksi perehdytyksen on oltava tehokasta, joustavaa ja taloudellista. Jotta perehdytys olisi mahdollisimman tehokasta ja toimisi joustavasti, sen täytyy olla suunniteltua. (Peltokoski & Perttunen 2006, 133.). Työpaikan kannalta olisi helpointa, että heillä olisi oma tuttu sijaisten reservi, jolloin sijaisia ei tarvitsisi joka kerta perehdyttää alusta alkaen työtehtävään. Lyhytaikaisia sijaisia varten olisi hyvä olla olemassa oma perehdytyskansio, johon on koottu kaikkein tärkeimmät asiat, jotta sijainen selviää turvallisesti työvuoronsa tehtävistä. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.) Työpaikan yleinen perehdytyskansio voi myös sisältää oman osion lyhytaikaisten sijaisten perehdytykseen, johon on esimerkiksi koottu muistilista tärkeimmistä asioista. Tällöin kaikki tärkeimmät asiat muistuvat lyhyessäkin ajassa mieleen sijaista perehdytettäessä. Lyhytaikaiset sijaiset saattavat tulla yllättäen sijaistamaan sairastunutta työntekijää, jolloin hän joutuu heti työvoimaksi, eikä ole mahdollista käyttää edes yhtä työvuoroa perehdyttämiseen. Työturvallisuuden kannalta on kuitenkin tärkeää, että sijaiselle ohjeistetaan oleelliset asiat työpaikkaan ja työtehtäviin liittyen. Lyhytaikaisten sijaisten perehdyttäminen on tapahduttava lyhyesti, mutta perehdytyksen tulee kuitenkin olla kattava. (Santalahti, Mäkeläinen & Hämäläinen 2005, 3.)

Työpaikkoihin tulee yhä enemmän opiskelijoita, joiden opintoihin sisältyy eripituisia harjoittelujaksoja. Lyhimmillään jaksot saattavat kestää vain viikon, mutta pisimmillään ne voivat olla jopa muutaman kuukauden mittaisia. Opiskelijalle

tulee nimetä oma ohjaaja työpaikalta, joka tekee yhteistyötä harjoittelua ohjaavan opettajan kanssa. Opiskelija, ohjaaja ja opettaja suunnittelevat yhdessä opiskelijalle henkilökohtaisen oppimissuunnitelman, jonka tulisi sisältää tarpeeksi aikaa perehtymiseen. (Kangas & Hämäläinen 2007, 3.) Hyvä harjoittelujakso tarjoaa opiskelijoille aitoja oppimistilanteita ja kiinnostavia haasteita. Harjoittelujakson tulisi alkaa perehdytyksellä ja koko jakson ajan opiskelijan tulisi saada palautetta työstään. Opiskelijan perehdytys tulisi olla yhtä kattava kuin kenen tahansa uuden työntekijän. Työpaikan henkilöstö pystyy paljon vaikuttamaan siihen, onko opiskelija motivoitunut ja kiinnostunut oppimisestaan työpaikalla. Perehdytys auttaa opiskelijaa sopeutumaan työhön ja työyhteisöön. Perehdytyksen päämääränä on myös luoda opiskelijalle turvallisuuden tunne. Sellaisen opiskelijan, joka perehdytetään työpaikkaansa ja työhönsä, on huomattavasti helpompi harjoitella itsenäistä työskentelyä kuin sellaisen opiskelijan, jonka perehdytys on ollut puutteellinen. (Vainio 2008, 9-11, 37-38.)

4.5 Perehdyttäjän ja perehtyjän vastuu

Työnantaja vastaa perehdytyksen suunnittelusta ja järjestämisestä. Esimies on vastuussa perehdytyksen järjestämisestä, mutta hän voi nimetä työntekijöistään varsinaisen perehdyttäjän tai useampia perehdyttäjiä. (Lahti 2007, 19.)

Nimetyt perehdyttäjät lisäävät tyytyväisyyttä perehdyttämiseen

(Salonen ym. 2007). Perehdyttäjän valintaan tulee kiinnittää huomiota, sillä perehdyttäjään kohdistuu useita osaamisvaatimuksia. Valitun perehdyttäjän lisäksi koko työyhteisö osallistuu tulokkaan perehdyttämiseen. Perehdyttäjän tehtäviin kuuluvat ohjaus, opetus, palautteen antaminen ja perehtyjän sitouttaminen työnkuvaansa ja työyhteisöön. Hyvän perehdyttäjän tulee tuntee perehdyttämisen menetelmiä ja käytäntöjä sekä olla sitoutunut tehtäväänsä.

(Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka 2009, 77.)

Perehdyttäjän vastuuseen kuuluu palautteen antaminen perehtyjälle. Palautteen antamisessa kannattaa lähteä liikkeelle siitä, että perehtyjä saa ensiksi kertoa oman näkemyksensä omasta oppimisestaan. Palautteen tulee sisältää mahdollisen kritiikin lisäksi myös positiivista palautetta. Positiivinen palaute innostaa työntekijää jatkamaan työtään ja saa työntekijän tuntemaan itsensä kyvykkääksi työhön. Perehdytettävä tarvitsee palautetta erityisen paljon silloin, kun hän on aivan aloittelija perehdytettävän asian suhteen. Hänen voi olla vaikea arvioida omaa onnistumistaan. Palaute selkeyttää toimimista ja ohjaa toimintaa niiden asioiden pariin, jotka eivät vielä suju. (Kupias & Peltola 2009, 136-137.)

Perehtyjällä on vastuu huolehtia siitä, että hän saa tarvitsemansa perehdytyksen. Hän voi pyytää perehdyttäjältä tai esimieheltä niitä lisätietoja työhön liittyen, joita hän tarvitsee. (Koivukoski & Palomäki 2009, 58). Uusi työntekijä osoittaa ammatillista osaamista siinä, kun hän osaa ja uskaltaa kysyä neuvoa kollegoiltaan tai esimieheltään. Perehtyjän täytyisi asennoitua niin, että kyseleminen ja asioiden varmistaminen ei tee hänestä tyhmää tai ammattitaidotonta, vaan osoittaa pikemminkin kykyä ajatella ja kehittyä hoitotyön asiantuntijana. (Ruuskanen 2011, 96.)

Perehtyjä ei ole perehdytysprosessissa vain tietojen ja taitojen vastaanottaja. Hän on perehdytysuhteen toinen aktiivinen toimija. Aktiivisuudella tarkoitetaan sitä, että perehtyjän tulee osallistua perehdyttämisen tavoitteiden ja sisältöjen määrittämiseen ja myös itse aktiivisesti rakentaa ja tuottaa omaa perehdyttämistään. Mitä paremmin uusi työntekijä pystyy alusta asti toimimaan omia vahvuuksiaan hyödyntäen, sitä suurempi todennäköisyys on, että hän sitoutuu työhönsä ja työpaikkaansa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 172-174.)

4.6 Perehdytyksen arviointi

Perehdytysprosessiin kuuluu myös perehdytyksen arviointi. Arvioinnissa tarkastellaan perehdytysprosessia sekä uuden työntekijän että organisaation kannalta. Uuden työntekijän kannalta tärkeää on arvioida oppimistuloksia sekä hänen omaa kokemustaan perehdytyksestä ja koko työyhteisöstä. Organisaation kannalta tärkeää on arvioida perehdyttämisen toteutumista ja siitä saatavaa hyötyä. Perehdytyksen arviointi ja tutkitun tiedon avulla toteutettu kehittäminen tuottavat hyviä tuloksia, jotka näkyvät sekä asiakkaiden kokemana hyvänä hoitona että työntekijöiden viihtymisenä työpaikallaan. (Miettinen ym. 2009, 77.)

Perehdytyksen arviointiin voivat osallistua perehdytettävä, perehdyttäjä, esimies, henkilöstöhallinto sekä muut kollegat. Joskus perehtyjän voi olla vaikea antaa rehellistä palautusta perehdytyksestä suoraan esimiehelle, jonka vuoksi olisi parempi käyttää useampia arvioitsijoita. Esimies on usein paras henkilö arvioimaan perehdytys suunnitelman onnistumista, koska hän on osallistunut suunnitelman tekoon. Perehtyjä arvioi valmiuksiaan työhön yhdessä esimiehen kanssa. (Lainio 2008,46.)

Perehdytystä voidaan arvioida erilaisilla kyselyillä tai laadukkaalla keskustelulla. Kyselyiden ja keskustelujen on oltava luottamuksellisia arviointeja, joiden pohjalta perehdytystä voidaan kehittää edelleen. Arvioinnissa tulee huomioida uuden työntekijän koko aloitusvaiheen onnistumista eikä vain pelkästään itse perehdyttämistilanteita. (Lainio 2008, 36.)

4.7 Suunnitellun perehdytysprosessin hyödyt

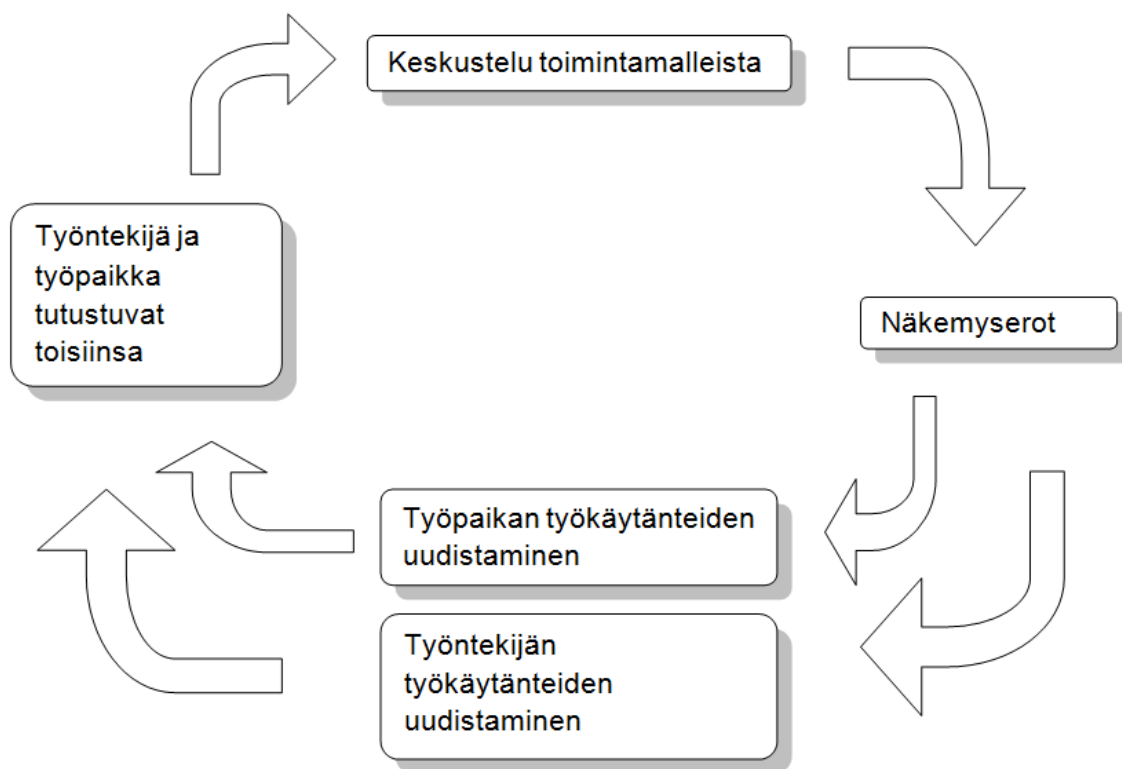
Hyvin suunniteltu ja selkeä perehdytysprosessi hyödyttää niin työnantajaa, perehdyttäjää että perehtyjää. Uusien sairaanhoitajien perehdyttäminen on kallista ja uuvuttavaa. Perehdyttämiskauden aikana hoitajat, jotka perehdyttävät uutta työntekijää, saattavat turhautua, sillä heidän työmääränsä kasvaa hetkellisesti. Esimiehet puolestaan kiinnittävät usein huomiota lisääntyneisiin kustannuksiin. Työnantajat, jotka panostavat perehdytysohjelmaan ja henkilökunnan kehittämiseen, toimivat kuitenkin pitkällä aikavälillä kustannustehokkaimmin. (Lahti 2007, 9.) Kustannusten vuoksi lyhennetty perehdytysaika ei siis lopulta yleensä maksa itseään takaisin. Ongelmana on kuitenkin se, että perehdyttämisen hyötyjä ei tarkastella tarpeeksi pitkällä aikavälillä. Perehdytyksen laiminlyöminen johtaa helposti virheisiin, jotka tulevat maksamaan työpaikalle paljon enemmän kuin perehdytys. Vähimmäisvaatimukset täyttävä perehdytys auttaa ylläpitämään työn laatua ja vaikuttaa sen avulla myös asiakastyytyväisyyteen ja työpaikan maineeseen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 22.) Olisi tärkeää saada hoitotyön esimiestaso ymmärtämään perehdytyksen tarpeellisuus, jotta perehdytystä lähdettäisiin kehittämään ja toteuttamaan sillä asenteella, että se todella on merkityksellistä.

Erilaisia tapaturmia ja onnettomuuksia sattuu yleensä eniten uutta tehtävää aloitteleville henkilöille. Aloittelijalta puuttuu tietoja ja taitoja, joita vaaditaan turvalliseen työskentelyyn. Hän saattaa ehkä olla pätevä ja ammattitaitoinen työtehtävänsä, mutta ilman kunnollista perehdytystä juuri tämän työpaikan riskitekijät saattavat olla hämärän peitossa. (Kangas & Hämäläinen 2003, 4.) Työturvallisuuden laiminlyöminen saattaa johtaa vakaviin seurauksiin, joka aiheuttaa työpaikalle paljon huonoa mainetta. Työssä tapahtunut virhe saattaa levitä myös ulkopuolisten tietoon, jolloin huono maine leviää aiheuttaen on-

gelmia työpaikalle. Vakavat virheet maksavat työpaikalle paljon enemmän kuin hyvä perehdytys. Suunnitelmallisella ja kattavalla perehdytyksellä on tärkeä merkitys perustehtävien onnistumiselle. (Kjelin & Kuusisto 2003, 22.) Palvelukodissa työskennellään joskus iltaisin ja öisin yksin, jolloin tilanteita joudutaan ratkomaan usein nopeasti ja ilman kollegoiden apua. Tällöin perehdytys auttaa turvaamaan onnistuneen ja turvallisen hoitotyön. Työntekijä tietää ja osaa toimia tilanteissa oikein ja pystyy viemään tilanteet johdonmukaisesti läpi, vaikka eteen tulisikin jonkinlaisia erityistilanteita. Hän myös tietää, milloin on kutsuttava lisäapua paikalle ja mistä tarvittavaa apua voi pyytää. (Naukkarinen 2012.)

Uusi työntekijä muodostaa kuvan työpaikasta ensimmäisten päivien aikana. Myönteinen ensivaikutelma kannustaa työntekijää sitoutumaan työpaikkaan ja hänen työmotivaationsa vahvistuu. Jos työntekijä puolestaan jätetään liian aikaisin suoriutumaan tehtävistä yksin, hänen työmotivaationsa todennäköisesti heikkenee. Huonosti hoidettu perehdytys vaikuttaa työpaikan henkilöstön vaihtuvuuteen ja poissaolojen määrään lisäten niitä. (Kangas & Hämäläinen 2003, 5.)

Perehdytyksen avulla työntekijä voi liittää omaa osaamistaan työpaikan päämääriä edistämään. Ideaalinen perehdytys hyödyttää sekä työntekijää että työpaikkaa. Näkökulmaeroja asioiden hoitamisessa ei pitäisi säikähtää tai peitellä, sillä ne saavat aikaan keskustelua toimintatavoista ja johtavat parhaimmillaan käytänteiden uudistumiseen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 49.) Työpaikan ei tulisi kokea uuden työntekijän näkökulmaeroja toimintamalleista uhkana heidän toiminnalleen. Omien käytänteiden kyseenalaistaminen on rohkeaa esimiehiltä ja työyhteisöltä, mutta se voi parhaimmillaan muuttaa työpaikan tapoja huomattavasti parempaan suuntaan.



Kuvio 3. Pehdytyksen tavoitteena vallitsevien työkäytänteiden uudistaminen.

(Mukaillen Kjelín, E. & Kuusisto, P.-C. 2003, 49.)

Kuvio 3 kuvaa sitä, miten työntekijän ja työpaikan näkökulmaerot voivat parhaimmillaan uudistaa sekä työpaikan että työntekijän totuttuja työkäytänteitä. Käytänteiden muuttuminen vaatii kuitenkin avoimuutta ja yhteistä keskustelua toimintamalleista.

5 KEHITTYMINEN HOITOTYÖN ASiantuntijaksi

5.1 Ammatillinen kasvu ja kehittyminen

Ammatillinen kasvu ja kehittyminen on hyvin tärkeää varsinkin työuran alkupuolella, sillä tällöin nuori hoitaja luo kuvan itsestään hoitotyöntekijänä ja kasvaa hiljalleen kohti hoitotyön asiantuntijuutta. Ammatillisen kasvun tulisi kuitenkin jatkua läpi työvuosien. Aina on mahdollisuus kehittää itseään ja hoitotyötä lisää.

Laakkosen (2004) mukaan ammatillinen kasvu on yksittäisen työntekijän sekä työyhteisön ja työyhteisössä harjoittelevan opiskelijan kasvua ja kehittymistä työssä ja työstä kohti asiantuntijuutta. Asiantuntijuudeksi Laakkonen puolestaan nimeää koulutuksen ja kokemuksen myötä kehittyvän hoitotieteeseen perustuvan erityisosaamisen. Asiantuntijuuteen kasvu ei ole mahdollista ilman todellisesta toimintaympäristöstä hankittuja kokemuksia. (Laakkonen 2004, 13.) Kasvio (1994, 65) puolestaan määrittelee asiantuntijan korkeasti koulutuksi, työhönsä sitoutuneeksi ja kehittymiseen motivoituneeksi yksilöksi. Yksilöllä on vahva ammatillinen identiteetti ja hän osaa itsenäisesti ohjautua työsäään.

5.2 Oppimistavat oppimiselle perehtymisen taustalla

Oppiminen liitetään ennen kaikkea kouluun ja koulutustilaisuuksiin. Oppimista tapahtuu kuitenkin paljon myös koulujen ja luentojen ulkopuolella. Oppiminen on oppijan henkistä toimintaa, joka on paljon monimutkaisempaa kuin pelkkä tiedon "vastaanottaminen" ja "varastoiminen". Se on sisäisten mallien, eli skeemojen, muodostamista. Skeemat sulauttavat oppijan tiedot, taidot ja

asenteet yhteen ja ne säätelevät ja ohjaavat hänen toimintaansa. Oppiminen ohjaa sekä perehtymisprosessia että ammatillista kasvua, jotka liittyvät kiinteästi toisiinsa. (Kempainen 2000, 21.)

Suurin osa perehdyttämisestä on pitkään järjestetty *behavioristiseen* tapaan. Behavioristisen oppimiskäsityksen mukaan perehdyttäjä on tiedon jakaja ja perehtyjä on tiedon vastaanottaja. Behavioristit ajattelevat, että ihmistä voi muokata mielin määrin ulkoapäin. Behaviorismin isä, John Broadus Watson (1878-1958) sanoi: *”Antakaa minulle tusina terveitä lapsia, niin teen yhdestä lääkärin, yhdestä tuomarin, yhdestä näyttelijän, miten vain sovitaan.”* Behavioristisesti suuntautunut perehdytys ei ota huomioon perehtyjän yksilöllisyyttä ja aikaisempia kokemuksia vaan suuntaa energian perehdytyksen suunnitteluun ja oppimistavoitteiden tarkkaan määrittelyyn. Behavioristisessa perehdytyksessä perehtyjälle saatetaan esitellä organisaatiota ja sen toimintaa hyvinkin kattavasti, mutta perehtyjään itseensä tai hänen vahvuuksiinsa ei kiinnitetä huomiota. Tavoitteena on saavuttaa oppimistuloksia, joita voidaan havainnoida ja mitata. Sitä onkin kutsuttu suorituskeskeiseksi oppimiseksi. Nykyisin behaviorismi on saanut paljon arvostelua osakseen. Malli ei kuitenkaan ole täysin virheellinen, vaan se rajaa oppimisen hyvin kapeaksi tapahtumaksi ja on tyypillisimmillään hyvin mekaaninen ja yksinkertaistettu näkemys ihmisestä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 40.)

Humanistinen oppimiskäsitys painottaa vuorovaikutuksellisuutta ja yhteisöllisyyttä. Humanismi painottaa perehdyttäjän ja perehtyjän välistä dialogia, vuorovaikutusta ja yhteistoiminnallisuutta, johon kuuluu oleellisena osana reflektion merkitys. (Vuorinen 2008, 16.) Humanistisessa suuntauksessa korostetaan myös ihmisen ainutlaatuisuutta ja kokemuksen merkitystä oppimisessa. Kokemuksen merkitystä korostetaan usein työelämässä toteamalla, että koulutus

antaa pohjan ammattitaidolle, mutta ammattilaiseksi kehitytään tekemällä työtä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 41.)

Kognitiivinen oppimiskäsitys kiinnittää huomion ihmisen mielensisäisiin ilmiöihin, kognitiivisiin prosesseihin. Kognitiivinen näkemys korostaa yksilöllisen tiedon muodostamista ja se näkee ihmisen aktiivisena tiedonkäsittelijänä. Tietoa ei siis voi vain ulkoapäin laittaa ihmiseen, koska hän ei ole passiivinen tiedon vastaanottaja. Uusi tieto vaatii aktiivista käsittelyä ja se nivoutuu aina entiseen tietoon. (Kemppainen 2000, 10.)

Jotta perehdyttäminen voidaan suunnitella sellaiseksi, että se tukee organisaation tavoitteellisia toimintamalleja ja samalla auttaa työntekijän ammatillista kasvua, täytyy organisaation jäsenten ymmärtää omia oppimiskäsityksiään. Jos omaa oppimiskäsitystä ei ymmärretä, saatetaan tahattomasti jopa vahvistaa sellaisia toimintamalleja, joista organisaatio haluaisi luopua. (Kjelin & Kuusisto 2003, 44.) Oppimista saattaa tukahduttaa myös arvostuksen puute, jolloin aikaa ei käytetä perehdyttämiseen ja muuhun työyhteisön kehittämiseen. Esimiehen esimerkki oppimista ja perehdytystä kohtaan on hyvin merkityksellinen. (Kupias & Peltola 2009, 167.)

6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda perehdytyskansio, joka auttaa työyksikköä kehittämään omaa perehdytysohjelmaansa. Pyrkimyksenä oli, että perehdytyskansioista löytyy kaikki oleellinen tieto uuden työntekijän perehdyttämisestä. Perehdytyskansion tuli myös olla sellainen, josta uusi työntekijä voi oppia lisää työpaikasta ja sen käytännöistä. Usein sijaisia ei juuri ehditä perehdyttää työhön, koska resurssit ovat vähäiset ja työtä ei voi jättää hetkeksikään te-

kemättä, jotta uusi työntekijä saataisiin perehdytettyä työtehtäviin. Tästä syystä on hyvä olla olemassa materiaalia, josta uusi työntekijä/sijainen voi tarkistaa tärkeimpiä asioita. Opinnäytetyön tavoitteena oli perehdytyskansion myötä kehittää palvelukotien perehdytystä suunnitelmallisemmaksi ja toimivammaksi. Tavoitteena oli myös tuoda esille mahdolliset kehityskohteet työnantajan nykyisessä perehdytysprosessissa ja luoda apuväline perehdytyksen kehittämiseksi.

Perehdytyskansion päämääränä oli tuottaa työnantajalle väline perehdytyksen tueksi. Perehdytyskansion tekeminen Marjarannan ja Marjakodin palvelukoteihin lähti liikkeelle esimiesten ehdotuksesta. Omakohtainen kokemus sijaisuuksien tekemisestä palvelukodissa vahvistaa näkemyksen siitä, että aiempaa selkeämpi perehdytyskansio on tarpeellinen työyksikössä. Toiveena oli, että perehdytyskansion myötä työyhteisön perehdyttäminen muuttuu järjestelmällisemmäksi ja johdonmukaisemmaksi. Uuden perehdytyskansion päämääränä on motivoida koko työyhteisöä ja varsinkin esimiehiä kiinnittämään huomiota perehdytyksen tarpeellisuuteen ja sen merkittäviin hyötyihin sekä työyhteisön, työntekijän että asukkaiden kannalta. Opinnäytetyön tavoite oli myös tuoda esille, että perehdytys on lakisääteistä ja sen vuoksi työyksikkö ei voi jättää sitä toteuttamatta edes vedoten säästöihin tai kiireeseen.

Päämääränä oli tuottaa selkeä, ytimekäs ja työyksikköä hyödyttävä perehdytysmateriaali, joka auttaa perehdytysprosessissa niin perehtyjää kuin perehdyttäjää. Monissa työyksiköissä on monta sataa sivua pitkiä perehdytyskansioita, joista oleellista tietoa on vaikea löytää ja kansion käytännön hyöty jää näin ollen pieneksi. Pyrkimyksenä oli perehdytysprosessin myötä myös lisätä työturvallisuutta ja työssä viihtymistä. Ajatuksena oli myös saada esimiehiä herätettyä perehdytyksen tarpeellisuudesta ja pohtimaan omia toimintatapojaan perehdytyksen suhteen. Usein vanhat tavat säilyvät työyhteisössä, jos kukaan

ei herätä aihetta kyseenalaistaa ja pohtia käytettyjä toimintamalleja. Keskustelu aiheesta saattaa kuitenkin saada paljonkin kehitystä aikaan.

Perehdytyskansioon haluttiin kerätä oleelliset tiedot työpaikasta, työtehtävistä, työhyvinvoinnista ja perehdytykseen kuuluvista asioista. Tärkeää oli myös se, että kansioista löytyy kaikkien työyksikön työntekijöiden toimenkuva, jotta olisi mahdollisimman selkeää, mitä kukin tekee. (Koivukoski & Palomäki 2009, 57.) Toiveena oli luoda selkeä ja helposti käytettävä kansio, joka ei jäisi käyttämättömäksi. Tästä syystä päämääränä oli pitää kansion sopivan lyhyenä ja järjestelmällisenä. Sivumäärää ei haluttu lisätä tulostamalla kansioon monisivuisia eettisiä ohjeita suoraan sairaanhoitajaliiton sivuilta tai kopioimalla pitkiä lakitekstejä Suomen laista. Tämä oli myös esimiesten toive, joten sitä haluttiin kunnioittaa perehdytyskansiota tehdessä. Se, että kansio jää käyttämättömäksi tai se, ettei kansio ole ajan tasalla lienevät suurimmat riskit perehdytyskansion toimivuuden suhteen. Näitä ongelmia pyrittiin ratkaisemaan siten, että perehdytyskansioista annettiin myös sähköinen versio palvelukotien esimiehille.

Perehdytyskansio on tehty sosiaali- ja terveystieteiden työntekijöitä ja opiskelijoita varten. Tekstin ja sisällön tulee avautua lukijalle ensilukemalta, joten tekstin tulee olla selkeää ja asiatyylisiä. Hyvä jäsentely ja otsikoiden muotoilu selkeyttävät kansion ydinajatuksen. Perehdytyskansion teksti viestii työpaikan arvoihin ja ihmiskäsityksiin liittyviä näkökohtia, jonka vuoksi tekstissä oli kiinnitettävä huomiota tekstin tyyliin, puhuttelutapaan ja sanavalintoihin. (Jämsä & Manninen 2000, 56-57.) Perehdytyskansio on suunnattu henkilökuntaa varten, joten työpaikan toiveiden mukaan kansio on kirjoitettu siten, että se tuo mahdollisimman hyvin esille työntekijän työtehtäviä, velvollisuuksia ja oikeuksia. Toinen lähtökohta olisi ollut kirjoittaa kansio enemmän asiakaslähtöiseksi, mutta se ei olisi palvellut työpaikan tarpeita parhaalla mahdollisella tavalla. Pyrkimyksenä oli kuitenkin tuoda kansiossa esille asiakkaiden arvokkuuden tunnetta.

7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehto tutkimukselliselle opinnäytetyölle ammattikorkeakoulussa. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoitus on käytännön toiminnan ohjeistaminen, opastaminen, järjestäminen tai järjeistaminen ammatillisella kentällä. Toteutustapoja toiminnalliselle opinnäytetyölle on monia. Työelämästä saatu opinnäytetyön aihe tukee ammatillista kasvua ja antaa mahdollisuuden peilata omia tietoja ja taitoja tämänhetkiseen työelämään ja sen tarpeisiin. Toiminnallisen opinnäytetyön tulee olla työelämän kehittämistyö, joka kehittää käytännön toimintaa työkentällä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9, 17.)

Toiminnallisesta opinnäytetyöstä tehdään raportti, joka muistuttaa tekstilajina kertomusta. Siitä tulee selvittää miten opinnäytetyön aihe on valittu ja miten koko prosessi on edennyt. Toiminnallisessa opinnäytetyössä raportti on kuitenkin vain osa työprosessin dokumentointia. Oleellinen osa toiminnallista opinnäytetyötä on nimenomaan produkti eli tuotos. Molempien osien tekemiseen tulee panostaa ja tärkeää onkin työn kokonaisuus ja osien keskinäinen yhteensopi-
vuus. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 82-83.)

Toiminnallisen opinnäytetyön tekeminen edellyttää tutkivaa ja kehittävää työotetta. Sen tulee näkyä työn toteuttamisessa tehtyjen valintojen ja ratkaisujen

perusteluina sekä pohtivana ja kriittisenäkin suhtautumisena omaan tuotokseen ja omiin valintoihin. (Pohjanoro & Taijala 2007, 15.)

Opinnäytetyön liitteenä on perehdytyskansioista ainoastaan sisällysluettelo (liite 1), sillä kansio sisältää salassa pidettävää tietoa työpaikasta. Tarve perehdytyskansiolle lähti nimenomaan ammatilliselta kentältä ja se tulee varmasti olemaan aktiivisesti käytössä. Saimme ohjausta, että opinnäytetyön tekemisessä kannattaisi hyödyntää muita vastaavia opinnäytetöitä ja ottaa niistä mallia. Suhtauduimme kuitenkin kriittisesti muiden työpaikkojen perehdytyskansioihin, koska niihin on usein koottu paljon sellaistaakin tietoa, joka ei välttämättä ole kaikkein oleellisinta perehdytyksessä. Halusimme tietoisilla valinnoillamme tehdä perehdytyskansioista selkeän ja ytimekkään, josta löytyisi kuitenkin kaikki oleellinen tieto uusille työntekijöille ja sijaisille. Pyrkimyksenä on myös perustella nämä valinnat sekä tässä raportissa että työpaikan kanssa käydyissä keskusteluissa.

7.2 Opinnäytetyön eteneminen

Opinnäytetyön tekeminen oli pitkä prosessi. Aloitimme opinnäytetyön tekemisen aiheen valinnalla ja tiedonhankintaseminaariin osallistumalla keväällä 2012. Varsinaisen opinnäytetyön työstämisen aloitimme kesällä 2012. Alla oleva kaavio kuvaa opinnäytetyöprosessin etenemistä.



Kuvio 4: Opinnäytetyön eteneminen

Ennen perehdytyskansion tekemistä oli etsittävä perehdytykselle teoriapohjaa. Aloitimme opinnäytetyömme tekemisen lähteiden etsimisellä, teoritiedon lukemisella ja sen jäsentämisellä. Kirjoitimme teoriapohjaa melko pitkälle ennen kuin aloimme varsinaisesti työstää perehdytyskansiota. Jouduimme myös palaamaan teoritiedon pariin jatkuvasti kansion edetessä, sillä tarvitsimme teoritietoa tueksemme paljon enemmän kuin olimme aluksi ajatelleet.

Perehdytyskansion työstämisen alkuvaiheessa keskustelimme työpaikan esimiesten kanssa heidän toiveistaan perehdytyskansion suhteen. Saimme alusta saakka melko vapaat kädet kansion toteutuksen suhteen. Työpaikan toiveena kuitenkin oli, että kansioista löytyisivät erilliset osiot opiskelijoille ja lyhyisiin sijaistuksiin tuleville työntekijöille.

Alussa pohdimme sisällön lisäksi myös visuaalista toteutusta. Päämääränä olivat selkeys, visuaalinen mukavuus ja käytännöllisyys. Perehdytyskansion tulee myös olla helposti päivitettävissä muutosten tapahtuessa. Tavoitteena on, että kansio houkuttelee työntekijöitä avaamaan kansion ja selaamaan sitä mielenkiinnolla. Kuvien käyttöä mietimme pitkään, sillä se monipuolistaa visuaalista ilmettä, mutta tekee tiedoston samalla raskaammaksi. Kuvien käyttöä rajoittavat myös tekijänoikeudelliset tekijät. Perehdytyskansion esteettinen kokonaisuus vaikuttaa käyttäjän kiinnostuksen heräämiseen ja lisää sitoutuneisuutta kansion käyttämiseen. (Jämsä & Manninen 2000, 103-104). Päädyimme tästä syystä käyttämään kuvia, mutta käytimme niitä hillitysti, jotta saimme kansion ilmettä hieman värikkäämmäksi ja mielenkiintoisemmaksi, mutta tiedostokoko ei kuitenkaan räjähtänyt valtavaksi. Perehdytyskansiossa käytetyt kuvat ovat peräisin clipart-tiedostoista tai ne ovat itse otettuja, joten tekijänoikeusongelmia meille ei kuvien takia syntynyt.

Toteutuksen puolella päädyimme siihen, että teemme perinteisen kansion ja lisäksi annamme perehdytysmateriaalin esimiehille sähköisessä muodossa, jolloin se on helposti päivitettävissä. Päivitetyt sivut on helppo tulostaa ja vaihtaa kansioon vanhentuneen tiedon tilalle. Lisäksi sähköisen perehdytysmateriaalin voi lähettää uudelle työntekijälle tai opiskelijalle sähköpostiin. Työnantajan toiveena oli, että työyksiköstä valitaan perehdytysvastaava, joka pitää huolen siitä, että kansio pysyy ajan tasalla. Mielestämme tämä on hyvä idea, koska muuten kansio jää helposti päivittämättä. Työnantaja teki valinnan perehdytys-

vastaavasta. Perehdytyskansioon teimme myös perehdytyksen tarkastuslistan (liite 2), jonka avulla uusi työntekijä voi tarkistaa, että kaikki perehdytyksen osa-alueet on käyty läpi. Näiden listojen tulostaminen käy helposti sähköisestä perehdytysmateriaalista, mutta teimme listoista vielä erillisen tiedoston, josta poistimme taustavärin. Tämä tekee tulostamisesta halvempaa ja pienentää tiedostokokoa edelleen.

Työn edetessä kävimme keskustelua esimiesten kanssa heidän näkemyksistään kansion suhteen. Pyysimme palautetta niin sisällön kuin ulkoasunkin suhteen. Palaute oli yleisesti ottaen hyvin kannustavaa ja positiivista. Esimiehet antoivat ymmärtää, että perehdytyskansiomme eteni siihen suuntaan, kun he toivoivatkin sen etenevän.

Perehdytyskansion työstäminen muuttui sitä vaikeammaksi, mitä pidemmälle siinä pääsimme. Perehdytyskansiossa tulee olla kaikki oleellinen tieto perehdytystä varten. Jouduimme pohtimaan ja etsimään tietoa, että saimme kansion siihen muotoon, että mielestämme sieltä löytyi kaikki tarpeellinen tieto työpai- kasta ja työtehtävistä. Lopulta oli kuitenkin vain tehtävä päätös siitä, milloin kansio oli mielestämme tarpeeksi hyvä, jotta pystyimme antamaan sen työnantajan käyttöön.

7.3 Perehdytyskansion kuvailu

Opinnäytetyön tuotoksena valmistui perehdytyskansio sekä kirjallisena, että sähköisenä versiona. Perehdytyskansio alkaa osuudella, jossa on yleistä tietoa Marjarannasta ja Marjakodista. Uusi työntekijä ei välttämättä ole ehtinyt tutustua organisaatioon etukäteen kovinkaan kattavasti, joten kansion avulla hän pääsee tutustumaan uuteen työpaikkaansa ja sen tarjoamiin palveluihin. Kan-

siossa esitellään myös karitatiivinen hoitoteoria, jonka pohjalle palvelukotien toiminta perustuu.

Seuraavassa osuudessa esitellään työntekijöiden toimenkuvat sekä palvelukotien päiväjärjestykset ja niihin liittyvät työtehtävät. Halusimme tuoda työtehtävät selkeästi esille, jotta lyhytaikaiseen sijaisuuteen tuleva voi käyttää perehdytyskansiota apuna jäsentämään työpäiväänsä. Lyhytaikaisten sijaisten perehdyttämiseen ei aina ole riittävästi aikaa, joten sijainen voi tarkistaa perehdytyskansiosta, mitä hänen kuuluisi työpäivän aikana tehdä.

Perehdytyskansioon on koottu tietoa myös työsuojeluun liittyvistä asioista sekä kerrattu lyhyesti lait, jotka ohjaavat työntekijöiden toimintaa. Kaikkien hoitoalan työntekijöiden ja opiskelijoiden pitäisi olla tietoisia salassapitovelvollisuudesta (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559, § 17) sekä laista potilaan asemasta ja oikeuksista (17.8.1992/785), mutta koskaan ei ole pahitteeksi muistuttaa niistä. Perehdytyskansiosta löytyy myös tietoa työsopimus- ja palkka-asioista sekä työpaikan käytänteistä muun muassa tupakoinnin ja puhelinten käytön suhteen.

Perehdytyskansio sisältää viimeisenä osuutenaan perehdytyksen tarkastuslistan. Osa perehdytettävistä asioista saattaa olla perehdyttäjälle itsestäänselvyyksiä ja hän saattaa unohtaa kertoa niistä perehtyjälle. Perehdytykseen sisältyy valtava määrä erilaisia asioita ja käytänteitä opetettavaksi uudelle työntekijälle, joten on inhimillistä, että jotain saattaa jäädä perehdytyksen ulkopuolelle. On kuitenkin oltava tarkkana, ettei mitään oleellista unohdu perehdytyksestä ja siinä muistilista on erinomainen apukeino. Muistilistaa voivat käyttää sekä perehdyttäjä että perehtyjä. Siihen merkitään rastilla, mitkä asiat ovat tulleet perehdytyksessä esille. Tällä tavoin pyritään siihen, että perehdytys kattaa kaikki

olennaisimmat asiat eikä mikään näistä unohdu vahingossa perehdytysprosessista.

7.4 Palaute valmiista perehdytyskansioista

Sydän-Suomen Hyvinvointipalvelut Oy:n hallitus antoi vapaamuotoisen palautteen valmiista perehdytyskansioista. Heidän mukaansa tavoitteena oli saada käytännönläheinen perehdytyskansio ja sen tavoitteen perehdytyskansio täyttää erinomaisesti. Erityismaininnan he antoivat perehdytyskansion asiallisuudesta ja selkeydestä sekä siitä, että kansio on helposti päivitettävissä toiminnan kehittyessä. Palautteen mukaan uudet työntekijät ja opiskelijat pystyvät perehdytyskansion luettuaan omaksumaan nopeammin oman tehtävänsä palvelukodeissa. Hallitus antoi myös palautteen projektin etenemisestä, minkä mukaan perehdytyskansion toteuttaminen eteni jatkuvasti tehtävänantajan tavoitetta kohti aktiivisen yhteydenpidon ja palvelukotien tarpeita huomioivan otteen kautta. Perehdytyskansio on heidän mielestään onnistunut ja tavoitteet täyttyivät.

8 POHDINTA

Lähdimme tekemään opinnäytetyötä tilaustyönä työnantajalle. Oli motivoivaa tarttua työhön, sillä tiesimme perehdytyskansion tulevan tarpeeseen työpaikalla. Tarkoituksenamme oli tehdä toimiva ja käytännönläheinen perehdytyskansio, joka auttaisi työnantajaa kehittämään ja jäsentämään perehdytysprosessiaan. Opinnäytetyöprojektin aikana oma ajatuksemme perehdytyskansion tekemisestä muuttui. Alkuun työ vaikutti selkeältä ja jopa yksinkertaiselta, mutta työn edetessä opimme paljon lisää perehdytyksestä. Uuden tiedon myötä pe-

rehdytys käsitteenä laajeni ja tuli moniulotteisemmaksi. Työn rajaaminen oli tästä syystä ajoittain hieman haastavaa.

Perehdytyksen tulisi olla suunniteltu prosessi, johon sekä perehdyttävä että perehdytys ovat sitoutuneet. Ilman järjestelmällistä perehdytysprosessia perehdytys jää helposti vajavaiseksi. Suunniteltuun perehdytykseen kuuluu aina myös arviointi perehdytyksen onnistumisesta, joka auttaa työnantajaa kehittämään perehdytystä edelleen. Onnistunut perehdytys on monen asian summa, johon vaikuttavat perehdyttäjän ja perehdytettävän ominaisuudet, heidän välinen vuorovaikutuksensa, työpaikan suhtautuminen perehdyttämiseen sekä perehdytysprosessin suunnitelmallisuus.

Perehdytyskansion tekeminen opinnäytetyönä oli mielenkiintoista ja käytännönläheistä. Omia kokemuksia erilaisista perehdytyksistä pystyi peilaamaan teoretietoon kansiota tehdessä. Koimme myös tärkeäksi tutustua lakeihin, jotka käsittelevät perehdytystä. Ne avasivat silmämme sille, että uudella työntekijällä, kuten myös opiskelijalla, on aina oikeus pyytää ja saada perehdytystä. Työuramme alussa olevina hoitajina tiedämme nyt oikeutemme perehdytyksen suhteen ja toivomme, että tieto leviäisi eteenpäin. Monesti työntekijät kaipaisivat parempaa perehdytystä, mutta he eivät välttämättä tiedä oikeudestaan saada sitä. Toiveenamme on, että opinnäytetyömme myötä ainakin Marjarannassa ja Marjakodissa otettaisiin perehdytys huomioon lain vaatimalla tavalla.

Opinnäytetyötä tehdessämme opimme, että ei ole olemassa yhtä oikeanlaista perehdytyskansiota. Se mikä kansiossa oli toimeksiantajan mielestä hyvää, saattoi ohjaavien opettajien mielestä olla kehitettävää. Halusimme toki kuunnella molempien mielipiteitä, mutta tärkeintä meille oli, että kansio olisi toimeksiantajalle mieleinen, jotta se täyttäisi heidän tarpeensa. Pidimme kuitenkin

kin huolta, että kansio täyttää ne kriteerit, joita olimme oppineet teorian tietoa tutkiessa.

Kansion lopputulokseen olemme tyytyväisiä. Onnistuimme mielestämme luomaan toimivan ja kattavan perehdytysmateriaalin palvelukotien käyttöön. Mielestämme oli myös tärkeää kuulla, että kansio oli sellainen, jota työnantaja meiltä odotti. Uskomme, että perehdyttämisestä tulee kansion myötä suunnitellumpaa työyhteisössä. Haluamme kuitenkin tehdä vielä selväksi, että perehdytyskansio on perehdyttämisen työväline, eikä suinkaan korvaa perehdyttämisprosessia.

Kehittämisehdotuksena voisimme mainita perehdytyskansion toimivuuden arvioinnin pidemmällä aikavälillä. Meidän arvio perehdytyskansion toimivuudesta perustui työpaikan mielipiteeseen ennen kuin he olivat ehtineet käyttää kansiota käytännön työssä. Pyrimme varmistamaan kansion ajantasaisuutta sillä, että työpaikalta valittiin henkilö, joka on vastuussa perehdytyskansion päivittämisestä ja ylläpidosta. Emme kuitenkaan voi olla varmoja siitä, tuleeko perehdytyskansio aktiiviseen käyttöön ja muistetaanko sitä päivittää tarpeeksi usein. Uskomme kuitenkin, että kansion myötä työpaikalla tulee lähiaikoina pohdittua perehdytystä eri tavalla kuin ennen.

Toinen kehittämisen paikka työssämme olisi myös voinut olla se, että kansion luovuttamisen aikaan olisimme käyneet pitämässä palvelukotien henkilökunnalle tietoisuuden perehdyttämiseen liittyvistä asioista, kuten perehdytystä koskevista laista, perehdyttämisen hyödyistä ja perehdyttäjien vastuusta. Me opimme nämä asiat teorian tietoa tutkiessamme, mutta palvelukotien henkilökunnalle ne eivät välttämättä ole kaikki tuttuja. Pelkkä perehdytyskansio ei vielä kerro henkilökunnalle heidän vastuustaan perehdytyksen suhteen. Toisaalta perehdytyskoulutuksen pitäminen voisi olla myös tähän työhön liittyvä jatko-

aihe johonkin toiseen tehtävään tai opinnäytetyöhön. Koulutuksella saataisiin vaikutettua henkilökunnan tietopohjaan ja sen myötä myös asenteisiin perehdytystä kohtaan.

LÄHTEET

- Aejmelaesus, R., Kan, S., Katajisto, K-R. & Pohjola, L. 2007. Erikoistu vanhustyöhön. WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Aluehallintovirasto 2011. Tiedotus aluehallintoviraston internet-sivustolla. Viitattu 2.10.2013. http://www.avi.fi/web/avi/avi-etela-suomi/-/journal_content/56/13166/100000736?p_p_auth=SE5ftDms#.Ukw8CtLwmSo
- Eloniemi-Sulkava, U. & Sulkava, R. 2008a. Muistisairaudet. Teoksessa Geriatria. Toim. S. Hartikainen & E. Lönnroos. Helsinki. Edita Publishing, 81-116.
- Eloniemi-Sulkava, U., Numminen, A., Topo, P. & Valtonen H. 2011. Miten käy iäkkään ihmisen pitkäaikaishoidon arjessa? Tieteessä tapahtuu 6/2011. Viitattu 4.9.2013 <http://ojs.tsv.fi/index.php/tt/article/view/4409/4147>
- Eloniemi-Sulkava, U. & Sulkava, R. 2008b. Muistisairaiden ihmisten käytösoireet: hoidon haaste. Teoksessa Geriatria. Toim. S. Hartikainen & E. Lönnroos. Helsinki. Edita Publishing, 117-129.
- Harisalo, R. & Miettinen, E. 2000. Globalisaatio: avoin vai suljettu maailma. Helsinki: Art House.
- Helakorpi, S. Mentorointi ja hiljainen tieto. Tausta-artikkeli mentorin asiantuntijuuteen ja sen arviointiin. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 19.6. 2012. <http://openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/Osaamismittarit/Mentorointi.pdf>
- Jämsä, K. & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2003. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.
- Kasvio, A. 1994. Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Helsinki: Gaudeamus
- Kjelin, E. & Kuusisto, P.-C. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Jyväskylä: Gummerus.

Kempainen, P. 2000. Juuret ja siivet. Elämän eväitten löytäminen uskonnon-opetuksen haasteena. Päättötyö. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Koivukoski, S. & Palomäki, U. 2009. Hoitotyön tiimikirja. Suomen sairaanhoitajaliitto ry, Helsinki.

Kotila, J. & Knuutila, M. 2011. Kollegiaalisuus sairaanhoitajan voimavarana. Teoksessa Ranta, Iiri (toim.): Sairaanhoitaja asiantuntijana. Hoitotyön vuosikirja 2011. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto. 62-72.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press / Palmenia.

L 738/2002. Työturvallisuuslaki. Valtion säädöstietopankki Finlex . Viitattu 19.6.2012. <http://www.finlex.fi/fi/laki/kokoelma/2002/20020109.pdf>

L 998/1993. Laki nuorista työntekijöistä. Viitattu 19.6.2012. Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>

Laakkonen, A. 2004. Hoitohenkilöstön ammatillinen kasvu hoitokulttuurissa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, kasvatustieteen laitos. Viitattu 18.7.2012. <http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5923-7.pdf>

Lainio, A. 2008. Perehdyttäminen – käytäntöjä ja kasvatusta. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Viitattu 7.9.2013. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu03221.pdf>

Lahti, T. 2007. Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Viitattu 11.5.2012. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu01898.pdf>

Lee, T-Y., Tzeng, W-C., Lin, C-H., & Yeh, M-L. 2008. Effects of a preceptorship programme on turnover rate, cost, quality and professional development. Journal of Clinical Nursing, 18, 1217–1225. Viitattu 26.6.2012. <http://web.ebscohost.com.ezproxy.jamk.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=884d893b-f7d4-4c15-9560-4b04b90ab490%40sessionmgr111&vid=5&hid=112>

Lönnoos, E. 2008. Kuntoutus. Teoksessa Geriatria. Toim. S. Hartikainen & E. Lönnoos. Helsinki. Edita Publishing, 278-287.

Miettinen, M., Kaunonen, M., Peltokoski J. & Tarkka M-T. 2009. Laadukas perehdyttäminen. Osa II Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. Hal-

linnon tutkimus 2, 2009. Viitattu 7.9.2013 <http://elektra.helsinki.fi/se/h/0359-6680/28/2/laadukas.pdf>

Naukkarinen, M. 2012. Sairaanhoidaja. Sydän-Suomen Hyvinvointipalvelut Oy. Haastattelu 29.6.2012.

Numminen, A. 2011. Kulttuurivaje ja sen täyttäminen hoivakodissa. Tieteessä tapahtuu 6/2011. Viitattu 4.9.2013.
<http://ojs.tsv.fi/index.php/tt/article/view/4409/4147>

Peltokoski, J. & Perttunen J. 2006. Teoksessa Inhimillisten voimavarojen johtaminen. Hoitotyön vuosikirja 2006. Sairaanhoidajaliitto. Gummerus Kirjapaino.

Pohjanoro, H. & Tajjala, B. 2007. Näkökulmia toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opettajakoulutuksen kehittämishanke. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.7.2012.
<http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/8232/Pohjannoro.Hannu.Tajjala.Beata.pdf?sequence=2>

Royal College of Nursing. 2010. International and European nurse recruitment. RCN guidance for nurses, health care assistants, health care employers, and RCN officers. Viitattu 19.6.2012.
http://www.rcn.org.uk/_data/assets/pdf_file/0019/326530/003816.pdf

Ridge, R. A. 2005. A dynamic duo: Staff development and you. Nurs Manage 2005;36(7):28-35. Viitattu 26.6.2012.
<http://web.ebscohost.com.ezproxy.jamk.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=76441727-ea9a-4cf6-8e9f-53b9cae2f07d%40sessionmgr113&vid=4&hid=112>

Ruuskanen, I. 2011. Koulutuksesta työelämään. Teoksessa Ranta, Iiri (toim.): Sairaanhoidaja asiantuntijana. Hoitotyön vuosikirja 2011. Helsinki: Suomen sairaanhoidajaliitto. 85-98.

Salonen, A. 2004. Mentorointi ja sairaanhoitajien ammatillinen pätevyys. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Viitattu 10.5.2012. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu00407.pdf>

Santalahti, M., Mäkeläinen J. & Hämäläinen J. 2005. Opastus lyhytaikaiseen työsuhteeseen. Työturvallisuuskeskus.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Kansallinen muistiohjelma 2012-2020. Tavoitteena muistiystävällinen Suomi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:10. Helsinki. Viitattu 4.9.2013.

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5065240&name=DLFE-20011.pdf

Sydän-Suomen hyvinvointipalvelut. Palvelukoti Marjaranta. Kotisivut. Viitattu 19.4.2012. www.marjaranta.fi

Työturvallisuuskeskus. Perehdyttämisen tarkistuslista perehdyttäjälle ja perehdytettävälle.

Vaanola, P. & Katomaa, J. 2010. Perehdyttämisen kehittäminen leikkaus- ja anestesiaosastolla. VSSHP, TYKS. 29.11.2010. Viitattu 9.5.2012.
www.vsshp.fi/fi/.../Vaanola%20Paula%202029-11-%202010.pdf

Vainio, S-M. 2008. Lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppiminen. Pro gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Kasvatustieteiden laitos. Viitattu 26.9.2013.
<http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu03552.pdf>

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 2003. A 4.9.2003/787. Viitattu 8.12.2011
www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030787

Vuorinen, H. 2008. Oppiminen, arviointi ja opiskelun laatu yliopistossa. Pro gradu –tutkielma. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.

Vesterinen, S., Suhonen, M., Isola, A. & Paasivaara, L. 2012. Nurse Managers' Leadership Styles in Finland. Nurs Res Pract. 2012; 2012: 605379. Hindawi Publishing Corporation.

Vilka, H & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Gummerus, Jyväskylä.

Vähäkangas, P. 2009. Toimintakykyä edistävä hoitotyö. Toim. P. Tiikkainen & P. Voutilainen. Teoksessa Gerontologinen hoitotyö. WSOY Oppimateriaalit Oy, 145-157.

Yliopistojen ura- ja rekrytointipalveluiden Aarresaari-verkosto 2009. Antoisa harjoittelu – opas työpaikalle. Viitattu 21.9.2013.
<http://www.aarresaari.net/pdf/harjoitteluopas2.pdf>

LIITTEET

Liite 1. Perehdytyskansion sisällysluettelo

TERVETULOA MARJARANTAAN JA MARJAKOTIIN	4
MARJARANTA & MARJAKOTI	5
YHTEYSTIETOJA	6
OVIKOODIT	6
TURVAHÄLYTTIMET	7
HENKILÖKUNTA	9
TYÖNKUVAT	10
ASUKKAAT	11
UUSI ASUKAS	11
MARJARANNAN JA MARJAKODIN TARJOAMAT PALVELUT	13
HOITOFILOSOFIA	14
PÄIVÄJÄRJESTYS MARJARANTA JA MARJAKOTI	15
AAMUVUORON TEHTÄVÄT	16
ILTAVUORON TEHTÄVÄT	17
YÖVUORON TEHTÄVÄT	19
TYÖSUOJELU	20
TYÖTAPATURMAT	20
TYÖTERVEYSHUOLTO	21
TYKY-TOIMINTA	21
TYÖNTEKIJÄN VASTUU JA VELVOLLISUUDET	22
SALASSAPITOVELVOLLISUUS	22
POTILASASIAKIRJOIHIN MERKITTÄVÄT TIEDOT	22
HENKILÖKUNTA-ASIAT	24
TYÖSOPIMUS	24
TYÖVUOROLISTAT	24
HENKILÖKUNNAN RUOKAILU	24
TUPAKOINTI	24
SAIRAUSSLOMA	24
OMAN PUHELIMEN KÄYTTÖ	25
LÄÄKEHOITO	26
OPISKELIJAMATERIAALI	28
LYHYET SIJAISUUDET	30
PEREHDYTYKSEN TARKASTUSLISTA	32

Liite 2. Perehdytyksen tarkistuslista

PEREHTYJÄ: _____

PEREDYTTÄJÄ: _____

AIKA: _____

ORGANISAATIO- JA PALKKA-ASIAT

PALVELUKODIN TOIMINTA-AJATUS

ORGANISAATIO JA OMISTUS

JOHTO, ESIMIEHET

VAITIOLOVELVOLLISUUS

PALKKA-ASIAT

VEROKORTTI

VAPAATOIVEET JA TYÖVUOROLISTAT

ASUKKAAT

ASUKKAIDEN ESITTELY JA HEIDÄN ODOTUKSENSA

ASUKASHUONEET

ASUKAS WC:T

ASUKKAIDEN SAUNATILAT

ASUKKAIDEN RUOKAILUTOTTUMUKSET JA ALLERGIAT

TYÖHYVINVOINTI

TYÖVAATTEET

PUKHUONEET

TYÖAJAT JA –VUOROT, VUORONVAIHTO, YLITYÖT

RUOKA- JA KAHVITAUOT, RUOKAETU

LOMAT, SAIRAUSPOISSAOLOT

TYÖTERVEYSHUOLTO

TYÖTEHTÄVÄT JA TOIMINTAOHJEET

TYÖTEHTÄVÄT JA PÄIVÄJÄRJESTYS

SAUNAPÄIVÄ

RUOKAILUTILANNE

PALVELUKODIN TILAT & VARASTOT

HÄTÄTILANTEISSA TOIMIMINEN

PALOTURVALLISUUSOHJEET

HÄLYTTIMET JA PUHELIMET

- TIETOKONE JA DOMACARE
- AVAIMET
- OVI- JA HISSIKOODIT
- MUUT HÄIRIÖ- JA POIKKEUSTILANTEET (esim. tukkeutunut wc.)
- DOMACARE-TUNNUKSET

LÄÄKEHUOLTO

- LÄÄKKEIDEN TILAAMINEN
- LÄÄKKEIDEN JAKAMINEN
- LÄÄKKEIDEN ANTAMINEN
- LÄÄKKEIDEN SÄILYTTÄMINEN
- TOIMINTA LÄÄKEVIRHEEN SATTUESSA

Muita mieleen tulleita asioita:

Palaute perehdytyksestä:
