



# **PEREHDYTYSOPAS**

Sininauhakodit Hervanta

Antti Vilpponen

Jutta Ylimannela

Opinnäytetyö  
Toukokuu 2014  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

VILPPONEN, ANTTI & YLIMANNELA, JUTTA:

Perehdytysopas  
Sininauhakodit Hervanta

Opinnäytetyö 64 sivua, joista liitteitä 32 sivua  
Toukokuu 2014

---

Toiminnallisen opinnäytetyömme tarkoituksena oli tehdä perehdytysopas Pirkanmaan Sininauha ry:n Sininauhakodit Hervanta-yksikköön. Sen tehtävänä oli selvittää mitä perehdyttäminen on ja miten se toteutetaan laadukkaasti. Tavoitteena oli tuottaa työelämälle laadukas materiaali perehdytyksen tueksi ja sen myötä edistää asukkaiden turvallisuutta, työntekijöiden motivoituneisuutta sekä työn laatua.

Teoreettiset lähtökohtamme koostuvat perehdytyksestä, sen suunnittelusta sekä arvioinnista. Tämän lisäksi oli oleellista kartoittaa asumispalveluyksikön toimintaa sekä kerätä tietoa toimintakyvystä ja kuntouttavasta työotteesta. Salassapitovelvollisuus ja turvallisuus ovat oleellisessa asemassa alalla, joten myös ne otimme mukaan teoriaan.

Hervannan Sininauhakodit tarjoaa asumispalveluita asunnottomille mielenterveys- ja päihdeasiakkaille. Asiakkaille laaditaan henkilökohtainen kuntoutussuunnitelma ja asukkaiden toimintakykyä tuetaan kuntouttavan työotteen mukaisesti. Yksikössä asuminen on päihteetöntä.

Kuntouttavalla työotteella on tarkoitus parantaa henkilön itsenäistä selviytymistä ja toimintakykyä. Sen onnistumiseksi asiakkaan toimintakyky on kartoitettava usealta eri osa-alueelta ja kartoituksen tulee tapahtua hänen omassa elinympäristössään. Menestyksellä ohjaaminen edellyttää hyvää vuorovaikutusta sekä luottamuksellista suhdetta asiakkaan ja ohjaajan välillä. Ohjaajan tehtävänä on tukea asiakasta tekemään omia päätöksiä ja ratkaista arkipäivän ongelmia hänen kanssaan yhdessä.

Perehdytys on kokonaisvaltaista tutustumista itse työhön ja työyhteisöön. Työnantaja on velvollinen perehdyttämään työntekijän ja sen suunnittelu on tärkeässä asemassa. Uuden työntekijän aiemman osaamisen kartoittaminen on tärkeää ja perehdytyksen onnistumista on hyvä arvioida jo prosessin aikana ja myös sen jälkeen. Perehdytysmateriaalin on tarkoitus antaa työntekijälle positiivinen kuva yrityksestä ja sen arvoista. Materiaali tulee päivittää säännöllisesti ja se tulee pitää helppolukuisena.

Perehdytysopas sisältää teoreettisen tiedon lisäksi tietoa yksikön omista käytännöistä ja toimintatavoista. Se on tuotettu sähköisessä muodossa, jotta sitä olisi jatkossa helppo päivittää tarpeen vaatiessa. Koko prosessin ajan teimme yhteistyötä työelämän kanssa, jotta pystyimme tekemään oppaasta mahdollisimman sopivan juuri heidän käyttöönsä. Jatkotutkimusehdotuksena esitämme palautteen keräämisen uusilta työntekijöiltä sekä perehdyttäjiltä. Näin tekemäämme opasta voisi tarvittaessa kehittää tai päivittää.

---

Asiasanat: perehdyttäminen, perehdytysopas, kuntoutus, kuntouttava työote, asumispalveluyksikkö

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree programme in Nursing  
Option of Nursing

VILPPONEN, ANTTI & YLIMANNELA, JUTTA:  
Orientation guide  
Sininauhakodit Hervanta

Bachelor's thesis 64 pages, appendices 32 pages  
May 2014

---

The objective of our thesis was to create an orientation guide for Pirkanmaa Sininauha association's unit, located in Hervanta, Finland. The mission was to define what orientation is and how to perform it with good results. The goal was to create a support material for the orientation for new employees and thus to increase the safety of the tenants, the motivation of the employees and the quality of the work.

The theoretical part will consist of orientation and the planning and evaluation which goes into it. In addition it is crucial to examine the activities of the service unit, gather information regarding capacity to act and rehabilitative approach to work. Confidentiality and safety were included as they are in fundamental position in the industry. The unit provides housing services to homeless mental health patients and alcoholics. For each patient a personalized rehabilitation plan will be created and they will be supported with rehabilitative approach. No intoxicants are allowed within the unit.

The goal of the rehabilitative approach is to enhance patients' self-reliant survivability and capacity to act. To achieve this, the patient's capacity to act must be mapped in multiple categories and the mapping must occur in the patient's own natural habitat. Successful rehabilitation requires excellent interaction and trust between the patient and counselor. The counselor's job is to support the patient in decision making and help in solving everyday problems.

In order to create the orientation guide, a comprehensive familiarization with the work and community is required. The employer obligated to orientate the employees to the work and the planning of this orientation is in central role. Mapping the work history of a new employee is important and the success of the orientation should be assessed during and after the orientation. The material is intended to give a positive image of the unit and its values. The material must be updated on regular basis and it must be kept simple.

The orientation guide includes both theoretical information regarding the subject and practical information about the unit and its customs and policies. It has been created in digital format so it would be easy to update and kept up-to-date. In order for the end product to fit the unit's objectives, we kept in close contact with the unit throughout the process. For further studies we recommend gathering feedback from new employees and the people performing the orientation.

---

Key words: orientation, orientation guide, rehabilitation

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITTEET.....	7
3	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT.....	8
3.1	Asumispalveluyksikkö.....	9
3.1.1	Pirkanmaan Sininauha ry.....	10
3.1.2	Sininauhakodit Hervanta.....	11
3.2	Toimintakyky.....	11
3.3	Kuntouttava työote.....	13
3.4	Kuntoutumisen ohjaus.....	14
3.5	Asiakastiedot ja salassapitovelvollisuus.....	15
3.6	Perehdyttäminen käsitteenä.....	16
3.6.1	Terveystuollon ammattilaisen perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö.....	16
3.6.2	Perehdytyksen suunnittelu.....	17
3.6.3	Perehdyttämisen toteutus ja arviointi.....	20
4	TOIMINTAAN PAINOTTUVA OPINNÄYTETYÖ.....	22
4.1	Opinnäytetyön suunnittelu ja toteutus.....	22
4.2	Oppaan kuvaus ja työn arviointi.....	24
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	26
5.1	Eettiset kysymykset.....	26
5.2	Johtopäätökset ja kehittämissuhteukset.....	28
	LÄHTEET.....	30
	LIITTEET.....	33
	Liite 1. Tutkimustaulukko.....	33

## 1 JOHDANTO

Potilasturvallisuuden takaamiseksi työnantajan velvollisuus on pitää huolta siitä, että henkilöstö ja heidän esimiehensä ovat perehdytetty työtehtäväänsä. Tämä voidaan ajatella ennakoivaksi työskentelyksi sekä potilaan että henkilöstön turvallisuuden takaamiseksi. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2011, 16.) Laadukkaalla perehdytyksellä ennaltaehkäistään tapaturmariskiä ja psyykkistä kuormitusta. Perehdytyksen aikaansaama positiivinen suhtautuminen työhön edesauttaa työhön sitoutumista ja tehokkuutta. Osavaan työntekijän oma-aloitteisuudesta hyötyvät molemmat osapuolet. (Työturvallisuuskeskus 2009, 3–5.)

Laadukkaasti perehdytetty työntekijä työskentelee motivoituneesti, mikä on nähtävissä varsinkin asiakkaan näkökulmasta. Positiivinen suhtautuminen työhön näyttäytyy yrityksen johdolle asiakastyytyväisyyden lisäksi työntekijän kyvykkyytenä hoitaa työtehtävänsä hyvin. (Maguire 2013, 648.) Uusi työntekijä pitää tärkeänä sitä, että yritys asettaa hänelle tavoitteet, joihin pyrkii työskentelyssään. Tämä antaa työlle merkityksen ja kannustaa työntekijää työskentelemään tuottavammin. (Tossavainen 2006, 57.)

Perehdytystä ei voi toteuttaa muutamassa tunnissa tai päivässä. Se on tavoitteellista toimintaa, joka edellyttää työntekijältä aktiivista roolia oppijana. Perehdytettävä sulauttaa uuden tiedon jo aiemmin oppimiinsa asioihin ja luo itselleen sopivan toimintatavan. (Ketola 2010, 154–155.) Kokematon työntekijä alkaa kerryttää omaa ammatillista osaamistaan heti perehdytyksen alussa. Työkokemuksen myötä tulokas tekee rohkeammin päätöksiä ja perustaa ne teoreettisen tiedon lisäksi kehittyneeseen ammatilliseen näkemykseen. Kollegoiden tuki ja kehittävä palaute heti työsuhteen alussa edesauttavat yksilön ammatillista kasvua. Turvallinen ja luottamuksellinen ympäristö ovat tärkeitä asioita laadukkaassa ja tehokkaassa perehdytyksessä. (Martin & Wilson 2011, 25.)

Yrityksen perehdytysprosessin säännöllinen uudelleenarviointi on erittäin hyödyllistä. Työvoimapulan vuoksi työpaikan vetovoimaisuus on tärkeää ja hyvin toteutettu perehdytys on yksi oleellinen osa työpaikan houkuttelevuutta tarkasteltaessa. Tämän lisäksi sosiaali- ja terveysalalla vakavien virheiden välttäminen on tärkeää ja niiden syntymistä voidaan ennaltaehkäistä hyvällä perehdytyksellä. (Hyvärinen, Kangas, Lystilä, Pikkarainen & Sukanen 2008, 7.)

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen ja sen tarkoituksena oli tehdä perehdytysopas Pirkanmaan Sininauha ry:n Sininauhakodit Hervanta-yksikköön. Työn aihe tuli toiveena kyseisestä yksiköstä. Laadukas ja yhtenäinen perehdytysmateriaali on ensiarvoisen tärkeä työkalu uuden työntekijän aloittaessa tai työtehtävien vaihtuessa. Sen myötä asiakkaat saavat osaavaa ja asiantuntevaa hoitoa ja se nopeuttaa työntekijän sopeutumista työyhteisöön.

## 2 TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITTEET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä perehdytyskansio Pirkanmaan Sininauha ry:n Sininauhakodit Hervannan-yksikköön.

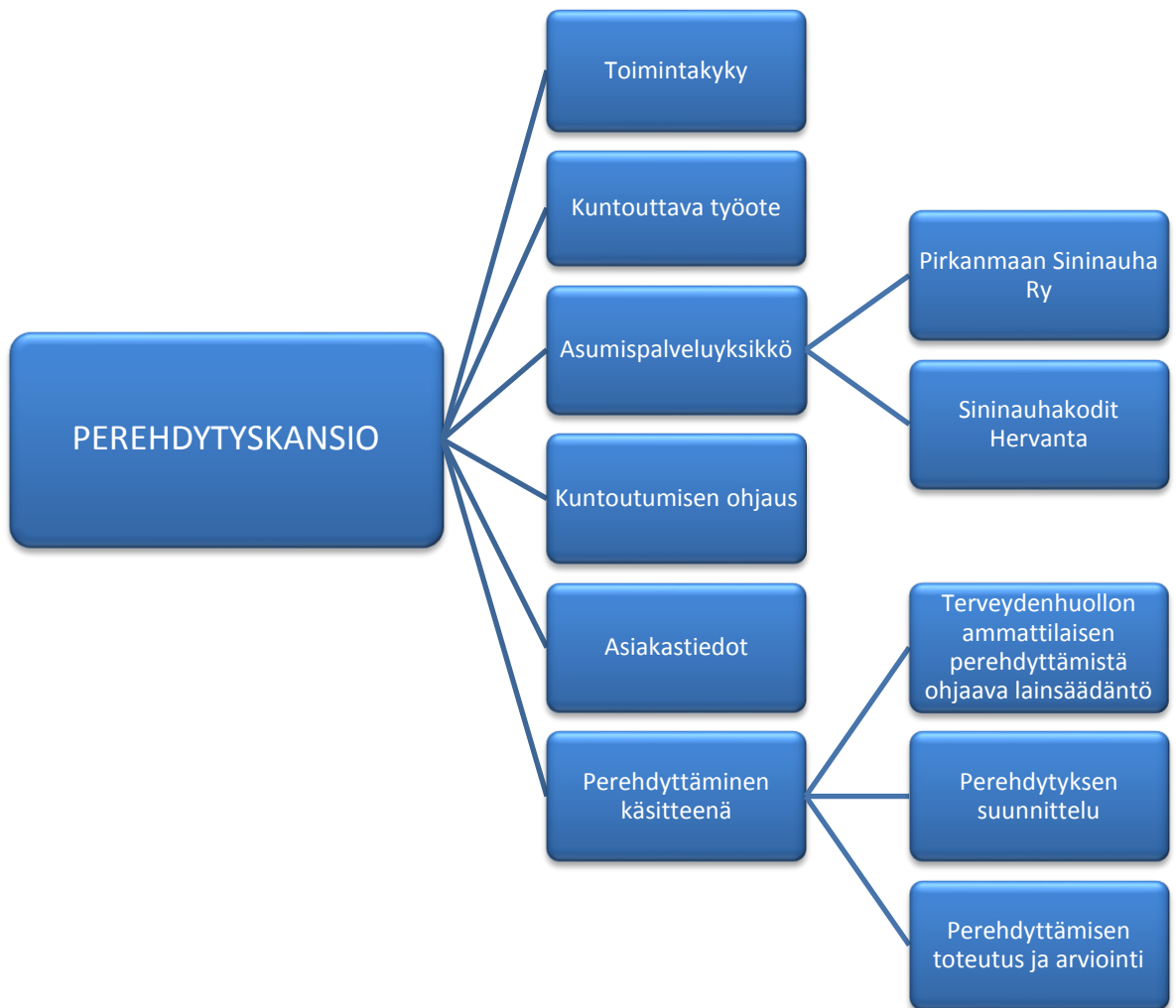
Opinnäytetyön tehtävänä on selvittää:

1. Mitä perehdyttäminen on?
2. Miten laadukas perehdyttäminen toteutetaan?

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa Pirkanmaan Sininauha ry:lle laadukas materiaali perehdytyksen tueksi. Näin tuotamme työelämälle apuvälineen, jolla parantaa työntekijöiden ja asukkaiden turvallisuutta, henkilöstön motivoituneisuutta ja työn laadukkuutta.

### 3 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Opinnäytetyömme teoreettiset lähtökohdat (kuvio 1) koostuvat useista eri osioista. Tarkoituksenamme oli koota laadukas perehdytyskansio Pirkanmaan Sininauha ry:n asumispalveluyksikköön ja tästä syystä koimme tärkeäksi selvittää yksikön toiminnan ja kuntouttavan työotteen lisäksi myös itse perehdytysprosessia. Mielestämme uuden työntekijän on myös tärkeää ymmärtää ihmisen toimintakyvyn eri ulottuvuudet, jotta hän voisi huomioida nämä kaikki osa-alueet kuntouttavaa työtettä harjoittaessaan.



KUVIO 1. Opinnäytetyön teoreettiset lähtökohdat



### 3.1 Asumispalveluyksikkö

Kunnan tehtävänä on huolehtia asumispalveluiden järjestämisestä. Sen tulee tarjota palvelu- tai tukiasumista sellaiselle henkilölle, joka tarvitsee tukea asumiseen. (Sosiaali- huoltolaki 710/1982.) Sosiaali- ja terveysministeriön laatusuosituksen mukaan jokaiselle kuntoutujalle tulee laatia asumispalveluyksikössä henkilökohtainen kuntoutussuunnitelma ja se tulee tarkastaa riittävän usein, kuitenkin vähintään kerran vuodessa. Kattavien kuntoutuspalveluiden myötä kuntoutujalle taataan mahdollisuus siirtyä kevyemmän tuen asumismuotoon tai jopa itsenäiseen asuntoon. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 22-23.)

Palveluasuminen on tarkoitettu henkilölle, joka tarvitsee harjoitusta omatoimiseen ja itsenäiseen asumiseen. Asuminen tapahtuu joko ryhmäasunnossa tai omassa asunnossa. Asukkaalla on mahdollisuus saada henkilökunnalta apua päivisin henkilökohtaisesti ja yöaikaan puhelimitse. Ohjaus on monipuolista ja kattaa paljon päivittäisiä toimintoja, kuten esimerkiksi pyykinpesua ja raha-asioiden hoitamista. Asukasta kannustetaan hoitamaan asioita myös palveluyksikön ulkopuolella ja tuetaan itsenäistymistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 19-20.)

Tehostetun palveluasumisen asukkaat tarvitsevat runsaasti hoitoa ja huolenpitoa ympäri vuorokauden ja tästä syystä henkilökuntaa on paikalla aina. Asukkaita autetaan kaikissa päivittäisissä toiminnoissa ja ohjauksen tarve on suuri esimerkiksi päivittäisessä hygieniassa sekä ruokailussa. Henkilökunnan tehtävänä on tukea asukasta harjoittelemaan itsenäistä päätöksentekoa, vastuunottamista sekä sosiaalista kanssakäymistä. Henkilöstömitoitus asukasta kohden on myös suurempi kuin palveluasumisessa, koska hoito ja ohjaus on intensiivisempää. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 20.)

Asumispalveluiden ensisijainen tavoite on taata asiakkaalle pysyvä asunto. Asunnon tulee olla kodinomainen ja asukkaan yksityisyydestä tulee huolehtia. Oma wc ja suihku ovat suositeltavia, mutta yksikössä on suotavaa olla myös yhteisiä tiloja sosiaalisen kanssakäymisen turvaamiseksi. Esteettömyys on tärkeässä asemassa yksikön laatua tarkasteltaessa, koska se takaa kaikille asukkaille yhtäläiset mahdollisuudet itsenäistymiseen. Asumispalveluyksikön sijainti tulee harkita siten, että asukkaalla on mahdollisuus harjoitella asiointia yksikön ulkopuolella. Kauppapalvelut sekä sosiaali- ja terveystalut ovat keskeisiä palveluita, joiden tulisi sijaita lähellä. Myös hyvät liikenneyhteydet ja

asukkaan omat sosiaaliset suhteet tulee ottaa huomioon. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 25-26.)

Mielenterveys- ja päihdeongelmat aiheuttavat omia haasteitaan asumispalveluiden järjestämisessä. Nopeasti tapahtuviin voinnin muutoksiin tulee kyetä reagoimaan tarpeeksi ajoissa. Samanaikaisesti tulee kuitenkin huolehtia siitä, että asukas saa riittävästi tukea ja mahdollisuuden toimia itsenäisesti päivittäisissä toiminnoissaan, voinnin niin sallies- sa. Riskien tiedostaminen ja asukkaan tilanteen kartoittaminen yksilöllisesti pienentävät tapaturmien mahdollisuutta. Asumispalveluyksikön päihdeettömyys ja tupakoinnin rajoittaminen sisätiloissa parantavat asukkaiden turvallisuutta. Asunnossa sisällä tupa- kointi on suurin tulipalojen syttymissy. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 24-26.)

Asumispalveluyksikön asukkaiden toimintakyky vaikuttaa huomattavasti yksikön asu- misturvallisuutta tarkasteltaessa. Asukkaiden toimintakykyä tulee tarkastella fyysiseltä, psyykkiseltä ja sosiaaliselta kannalta ja suhteuttaa se kyseessä olevaan yksikköön ja sen tiloihin. Selkeitä mittareita tämänkaltaisiin tilanteisiin ei ole kehitetty ja käytäntöä so- velletaan monenlaisin tavoin kunnasta ja yksiköstä riippuen. Asukkaan toimintakyky on suoraan yhteydessä siihen, kuinka hyvin hän kykenee pelastautumaan mahdollisessa vaaratilanteessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 30-31.)

### **3.1.1 Pirkanmaan Sininauha ry**

Pirkanmaan Sininauha ry on Sininauhaliiton jäsenyhdistys. Sininauha-aate sai alkunsa 1800-luvun loppupuolella Yhdysvalloissa ja se saapui Suomeen vuonna 1936. Sen lo- gon ja nimen on tarkoitus muistuttaa siitä, että yhteiskunnalla, yrityksillä ja yhteisöillä on myös vastuu yksittäisen ihmisen päihdeongelmasta ja auttamisesta. Liiton toiminta on monipuolista ja se tarjoaa runsaasti asiantuntijapalveluita sekä tekee jatkuvaa tutki- mus- ja kehitystyötä. Pirkanmaan Sininauha ry:n arvoja ovat kristillisuus, yhteisöllisyys ja ammatillisuus. On tärkeää kunnioittaa jokaisen yksilön ihmisarvoa ja edesauttaa su- vaitsevaisuutta. Koulutusmyönteisyys ja työntekijöiden arvostus tukevat ammattilaisten jatkuvaa kehittymistä. Tarkoituksena on tarjota jokaiselle asiakkaalle parasta mahdollis- ta palvelua. Pirkanmaan Sininauha ry:n yhteistyökumppaneita ovat Raha- automaattiyhdistys, Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset sekä Tampereen kau- punki. (Pirkanmaan Sininauha ry, 2013.)

### 3.1.2 Sininauhakodit Hervanta

Yksikön tarkoituksena on tarjota asumispalveluita mielenterveys- ja päihdeasiakkaille, jotka ovat vailla asuntoa. Työntekijät ovat sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisia, jotka ovat suuntautuneet mielenterveys- ja päihdetyöhön. Yksikössä on myös hoitoapulaisia sekä virikeohjaajia. Hervannan Sininauhakodeilla on 32 asuntoa, jotka ovat valmiiksi kalustettuja. Asiakkaan tuen tarve määrittelee asunnon sijainnin. Yksikön ensimmäisessä kerroksessa on 16 tehostetun palveluasumisen asuntoa ja toisen kerroksen tilat ovat soveltuvia asiakkaille, joille riittää palveluasumisen kriteerit täyttävä tuki. Yksikössä asuminen on päihdeetöntä ja asiakkaiden syrjäytymistä yritetään ehkäistä. Kaikille asiakkaille laaditaan henkilökohtainen kuntoutussuunnitelma, jonka toteutumista seurataan säännöllisesti ja sitä tarkastetaan tarpeen vaatiessa. Asiakkaiden asunnontarve vaihtelee ja asumisaika on yksilöllinen. Hervannan Sininauhakotien asukkaaksi voi haakeutua Tampereen kaupungin päihde- ja mielenterveysasiakkaiden asiakasohjausyksikkö Loiston kautta. (Pirkanmaan Sininauha ry, 2013.)

### 3.2 Toimintakyky

Toimintakykyä voidaan tarkastella kahdesta eri lähtökohdasta. Sitä voidaan arvioida joko jäljellä olevan toimintakyvyn pohjalta tai sen puuttumisen kautta. Ihmisen selviytymistä tarkastellaan hänen senhetkisessä elinympäristössään ja se jakautuu fyysisiin, psyykkisiin, kognitiivisiin ja sosiaalisiin osa-alueisiin. Selviytymisellä tarkoitetaan yksilön kykyä selvitä päivittäisistä toiminnoistaan ja asioista, jotka ovat hänelle tärkeitä. (Laine 2014.)

Maailman terveysjärjestö WHO on julkaissut kansainvälisen ICF-luokituksen, jonka avulla toimintakykyä voidaan mitata. Se koostuu kahdesta kokonaisuudesta, jotka ovat toimintakyky ja toimintarajoitteet sekä ihmisen elämänpiiriin koostuvat tilannetekijät. Näistä ensimmäisen tarkoitus on kuvata henkilön kehon toimintoja ja rakennetta eli fyysisistä toiminnoista selviytymistä sekä konkreettisia anatomisia ominaisuuksia. Elämänpiirillä tarkoitetaan fyysistä ja sosiaalista ympäristöä, jossa ihminen elää sekä yksilöllisiä asioita kuten sukupuolta ja ikää. (Laine 2014.) Luokituksen tarkoituksena on kuvata sitä, miten ihminen itse kokee sairautensa tai vammansa. Kirjaamisessa siihen on syytä

yhdistää myös ammattilaisen näkemys asiasta ja sen myötä näkemyksiä voidaan vertailla. (Anttila 2013.)

Laadukas toimintakyvyn arviointi pohjautuu moniammatillisen ryhmän yhteistyöhön. Arvioinnissa on mukana myös asiakas itse sekä tarvittaessa hänen läheisensä. Arviointia toteutetaan havainnoimalla asiakasta hänen omassa luonnollisessa ympäristössään sekä keskustelemalla asiakkaan itsensä ja hänen omaistensa kanssa. Toimintakyky voi muuttua ja muutokseen voi olla useita syitä. Sairauden kulun muuttuminen tai muutokset elinympäristössä voivat vaikuttaa toimintakykyyn sekä edullisesti että negatiivisesti. Toimenpiteet toimintakyvyn parantamiseksi suunnitellaan yhdessä asiakkaan kanssa, jotta suunnitelma olisi myös hänelle mahdollisimman mieluinen ja motivoiva. (Laine 2013.)

Kognitiivisilla toiminnoilla tarkoitetaan ihmisen kykyä vastaanottaa, käsitellä ja säilyttää tietoa. Tämän alueen toimintaan vaikuttavat psyykkisten sairauksien lisäksi esimerkiksi uniryhti, stressitila, mieliala, aistitoiminnot sekä jotkin somaattiset sairaudet. Muistin heikkeneminen on yksi yleinen osa kognitiivisia toimintoja, joka vaikuttaa merkittävästi toimintakykyyn. Tiedon vastaanottamisen ja käsittelyn vaikeutumisen seurauksena henkilön on myös vaikea oppia uusia asioita ja keskittyä niihin. Alkoholin käytöstä johtuva kognitiivisten taitojen heikentyminen näkyy parhaiten juuri oppimisen osa-alueilla. Toimintakyky ei palaudu itsestään, vaikka alkoholinkäytön lopettaisi, mutta kuntouttamisella toimintakykyyn voidaan vaikuttaa edullisesti. (Ganguli, Vander Bilt, Saxton, Shen & Dodge 2005, 1210-1216; Tuuli-Henriksson 2011.)

Fyysisen toimintakyvyn kuvaamisella tarkoitetaan kaikkia niitä ominaisuuksia, joita ihminen tarvitsee suoriutuakseen välttämättömistä päivittäisistä toimistaan. Näitä ovat esimerkiksi wc-käynnit, henkilökohtaisesta hygieniasta huolehtiminen, kotiaskareet sekä asioinnit kodin ulkopuolella. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006.) Hierarkkinen ADL-mittari on kehitetty erityisesti palvelutarpeen arviointiin, suunnitteluun ja seurantaan. Se on validi sekä kansallisessa että kansainvälisessä vertailussa ja sen ennusteominaisuudet on luokiteltu hyviksi. Se sisältää kysymyksiä neljässä eri kategoriassa; henkilökohtaisessa hygieniassa, wc:n käytössä, pukeutumisessa sekä ruokailussa. (Terveys- ja hyvinvoinnin laitos 2014.)

Sosiaalisen toimintakyvyn määrittely ja arviointi on erittäin moniulotteista. Sosiaalisen aktiivisuuden ja osallistumisen lisäksi sillä kuvataan henkilön yksinäisyyttä, mahdollista eristäytyneisyyttä, sosiaalista verkostoa ja joustavuutta. Ihmisen vuorovaikutustaidot ovat keskeisessä asemassa ja kaikkia näitä ominaisuuksia tulee tarkastella henkilön omasta näkökulmasta sekä ulkopuolisten silmin. (Heikkinen & Tiikkainen 2011.) Sosiaalisen toimintakyvyn tukemisella on merkitys henkilön terveyteen hänen myöhemmässä elämässään (Sulander 2013, 41).

Psyykkisessä toimintakyvyssä tarkastellaan ihmisen toimintaa hänen voimavarojensa pohjalta. Ihmisen kyky tuntea erilaisia tunteita sekä hänen kokemuksensa itsestään ja ympäristöstään kuuluvat tähän kategoriaan. Elämänhallinnalla ja –suunnittelulla on merkittävä rooli ihmisen arjessa ja ne ovat hyviä mittareita myös psyykkistä toimintakykyä arvioitaessa. Näillä ominaisuuksilla on tärkeä merkitys myös muiden toimintakykyjen kehittämiseen. Ihmisen voimavarojen kartoitus tapahtuu yleensä subjektiivisesti hänen itsearviointinaan kyselylomakkeilla. (Aalto 2011.)

### **3.3 Kuntouttava työote**

Kuntouttava työote on laaja käsite. Sen voi katsoa koskevan kaikkea toimintaa, joka parantaa kuntoutujan itsenäistä selviytymistä ja toimintakykyä. Kuntouttavan työn tavoitteena voi olla myös senhetkisen toimintakyvyn ylläpitäminen ja elämänlaadun maksimointi. (Terveyskirjasto 2010.) Kuntoutuminen itsessään on aina lähtökohtaisesti kuntoutujan tekemää työtä ja ammattilainen toimii siinä tukena. Tavoitteena on, että kuntoutuja saa oivalluksia omasta elämästään. (Narumo 2006, 14.)

Motivaatio on oleellinen asia kuntoutumisessa, mutta kuntoutuksen alkuvaiheessa se ei ole välttämätöntä. Asiakkaalla voi olla halu muuttaa elämäänsä, mutta samanaikaisesti hänen on vaikea nähdä keinoja siihen. Kuntoutuksen alkuvaiheessa onkin tärkeämpää kartoittaa asiakkaan kuntoutumisvalmius, joka käsittää miltei kaiken hänen elinympäristössään, ihmissuhteissaan ja elämäntilanteessaan. Myös konkreettisten ongelmien, kuten asuntoasioiden selvittäminen on aiheellista ennen kuntoutumisen aloittamista. (Koskisu 2004, 93; Peltomaa 2005, 3-9; Narumo 2006, 15-16.)

Sosiaalialalla yhtenä kuntoutuksen tavoitteena on psyykkinen vahvistuminen. Sen lisäksi pyritään tukemaan osallistumista sosiaalisiin tapahtumiin ja sosiaalisten taitojen kehittämiseen. Näitä tapahtumia voivat olla esimerkiksi erilaiset kurssit tai harrastukset, joissa ollaan kanssakäymisessä muiden ihmisten kanssa. Asiakkaan arkirytmien ja –rutiinien tukeminen on tärkeässä asemassa, jotta hän kykenisi selviämään päivittäisistä toiminnoista itsenäisesti tai pienempien apujen turvin. Kuntoutustoiminta on aina tavoitteellista toimintaa ja vaatii asiakkaan motivoitumista. (Mäki-Kulmala 2013.)

### **3.4 Kuntoutumisen ohjaus**

Kuntoutukseen liittyy tiiviisti ohjaus. Kuntouttavaa ohjausta ei voi suoranaisesti mieltää hoitotyöksi, mutta se voi toimia osana sitä tai tiiviissä kontaktissa hoitotyön rinnalla. Sekä hoitotyössä että kuntoutuksessa vuorovaikutus on tärkeässä asemassa ja molemmissa voi olla yhtenä osana itse sairauden tai diagnoosin käsittely. Ohjauksen tarkoituksena ei ole neuvoa tai opettaa kuntoutujaa, vaan tukea häntä tekemään omia päätöksiä sekä ratkaista ongelmia yhdessä. (Narumo 2006, 18-20.)

Kuntoutumisen ohjaamisen ensimetreillä on tarkoitus haastaa asiakasta kuntoutumiseen ja kertoa erilaisista vaihtoehdoista. Asiakkaan on tärkeää ymmärtää olevansa tilanteessa kuntoutuja eikä potilas. Vuorovaikutussuhteen luominen ja tutustuminen ovat tärkeitä luottamukselliselle yhteistyölle. Kuntoutujan omat näkemykset tilanteestaan ja tavoitteistaan voivat vaatia ohjaajalta uusien ratkaisumallien ehdottamista, mutta ns. pakottaminen ei ole tilanteessa järkevää. Ohjaajan tulee pidättäytyä tuomitsemisesta ja keskittyä avoimeen kanssakäymiseen ja auttaa kuntoutujaa viemään elämäänsä eteenpäin. (Narumo 2006, 25-33.)

Kuntoutuksessa on tärkeää ohjata asiakasta huomioimaan omat vahvuutensa. Näitä voimavaroja voidaan käyttää jopa koko yhteisön hyväksi (Mattila 2002, 91.) Jos ohjaaja kiinnittää liikaa huomiotaan kuntoutujan heikkouksiin, se saattaa edesauttaa kuntoutujan negatiivista kokemusta itsestään. Ohjaajan tulee uskoa kuntoutujan mahdollisuuksiin, sillä niiden vähättely saa myös kuntoutujan uskomaan epäonnistumiseen ja sen myötä myös suuntaamaan käytöstään negatiiviseen suuntaan. Aiemmat epäonnistuneet hoito- tai kuntoutuskokemukset voivat aiheuttaa sen, ettei kuntoutuja uskalla edes yrittää uu-

delleen tai hän kokee ohjaajan oletettavan hänen muuttuvan ihmisenä. (Pihlaja 2008, 71-72.)

Kuntoutuksessa on oleellista nähdä kuntoutuja kumppanina eikä niinkään ammatillisena kohteena. Ohjaaja voi kertoa kuntoutujalle omista ajatuksistaan ja kokemuksistaan silti säilyttäen ammatillisuutensa. Asiakas tarvitsee erityistä tukea itsenäistymisprosessissa, sillä se on yksi häiriöalttiimmista vaiheista kuntoutumisessa. Epäonnistunut itsenäistyminen voi johtaa siihen, että kuntoutuja kokee prosessin alistavan hänet yksinäistymiseen. (Mattila 2002, 88-91.)

Mattila (2002) selvitti tutkimuksessaan asukkaiden omia toiveita ja kokemuksia kuntoutumisestaan. Tutkimuksessa kävi ilmi, että asukkaat toivoivat eniten neuvontatyyppeistä ohjausta. Ohjaajan antama aika, neuvonta ja kuunteleminen koettiin tärkeiksi asioiksi. Uusien taitojen oppimiseen vaikuttaa asiakkaan oma elämän- ja terveydentilanne ja tilanteessa korostuu ohjaamisen yksilöllisyys.

### **3.5 Asiakastiedot ja salassapitovelvollisuus**

Laissa viranomaisten toiminnan julkisuudesta (1999) määritellään, että viranomaisten asiakirjat ovat julkisia, mutta niissä on eräitä poikkeuksia. Salassapitovelvollisuus katsotaan alkavaksi silloin, jos asiakirja pitää sisällään tietoja asiakkaan terveydentilasta tai hänen saamastaan terveydenhuollon tai kuntoutuksen palveluista. Kyseisiä asiakirjoja ei saa näyttää ulkopuolisille henkilöille. Tietoja ei saa myöskään luovuttaa sähköisenä tai paperikopiona sivullisille. (Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999.)

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (1992) kieltää potilaan tietojen luovuttamisen ulkopuoliselle ilman hänen kirjallista suostumustaan. Asiakirjoja saa kuitenkin luovuttaa esimerkiksi poliisille tai toiselle terveydenhuollon yksikölle ja lääkärille potilaan välttämättömän hoidon järjestämiseksi, jos potilas ei itse pysty ilmaisemaan suostumustaan tajuttomuutensa, kehitysvammaisuutensa, mielenterveyden häiriönsä tai muun vastaavan syyn vuoksi. (Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992.)

Terveydenhuollon ammattihenkilön salassapitovelvollisuudesta säädetään laissa. Hän ei saa ilmaista ulkopuoliselle tietoja potilaan tai hänen perheensä salaisuudesta, jonka hän

on saanut tietää asemansa tai tehtävänsä perusteella. Salassapitovelvollisuus ei pääty työsuhteen tai tehtävän päättyessä, vaan se säilyy voimassa ammatinharjoittamisen loppumisen jälkeenkin. Laki koskee myös opiskelijoita. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994.)

Salassapitovelvollisuus kuitenkin lakkaa eräissä erityistapauksissa. Jokaisella terveydenhuollon ammattihenkilöllä tai sosiaalipalveluiden tuottajalla on velvollisuus tehdä ilmoitus, jos epäilee jollakin alaikäisellä olevan lastensuojelun tarvetta. (Lastensuojelulaki 417/2007.) Tämän lisäksi jokainen ihminen on velvollinen ilmoittamaan viranomaisille, jos saa tietoonsa esimerkiksi maanpetoksen, murhan, ryöstön tai ihmisryöstön suunnittelun. On kuitenkin huomioitavaa, että säännös ei koske jo tapahtuneita tai tehtyjä rikoksia. (Rikoslaki 39/1889.)

### **3.6 Perehdyttäminen käsitteenä**

Organisaatorakenteiden muututtua myös perehdytys käsitteenä on laajentunut. Aiemmin sen ajateltiin koskevan pelkästään työhön tutustumista ja tiedot yrityksestä ja työyhteisöstä olivat toissijaisia. Nykyään perehdyttäminen on siis kokonaisvaltaista tutustumista yritykseen, tehtäviin ja työyhteisöön. Sen tavoitteena on, että uusi työntekijä omaksuu tiedot mahdollisimman tehokkaasti ja on siis nopeasti valmis itsenäiseen työskentelyyn. Laajimmillaan käsitteen voidaan ajatella kehittävän perehtyjän lisäksi koko organisaatiota. (Kupias & Peltola 2009, 13-19.)

Perehdyttämisen yksi tavoite on antaa uudelle työntekijälle oikeanlainen käsitys organisaatiosta. Tämän johdosta työntekijällä on mahdollisuus muodostaa positiivinen kuva työpaikasta ja –tehtävistä. Työnantajan näkökulmasta työhön perehdyttäminen on tae laadukkaalle työlle tai palvelulle. (Kauhanen 2006, 145-146.)

#### **3.6.1 Terveydenhuollon ammattilaisen perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö**

Työturvallisuuslain mukaan työn vastaanottajan on erityisesti pidettävä huolta työntekijän perehdyttämisestä. Laissa säädetään, että perehdyttämiseen kuuluu tutustuttaminen



työpaikan olosuhteisiin ja itse työhön, työsuojelutoimenpiteisiin sekä työterveyshuoltoa koskettaviin järjestelyihin. Lisäksi työntekijän tulee saada tietoa työn mahdollisista haitta- ja vaaratekijöistä ja miten näitä tilanteita voidaan välttää. Työntekijän siirtyessä uusiin työtehtäviin tai uuden työmenetelmän tullessa käytäntöön on työntekijä oikeutettu perehdytykseen. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työsopimuslaki (2001) velvoittaa työnantajan pitämään huolta siitä, että työntekijä kykenee suoriutumaan työstään myös yrityksen toiminnan muuttuessa tai jos työtä tai työmenetelmiä muutetaan tai kehitetään. Laki määrää myös työntekijän suorittamaan työtehtävänsä huolellisesti annettujen ohjeiden mukaisesti. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä työhönoton yleiset periaatteet sekä uudelle työntekijälle perehtymiseksi annettavat tiedot työpaikasta ja yrityksestä. Yrityksen on laadittava henkilöstösuunnitelma, jossa määritellään tavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007.)

Terveydenhuollon ammattihenkilöllä tarkoitetaan henkilöä, joka on saanut lain mukaan ammatinharjoittamisluvan tai -oikeuden sekä henkilöitä, joilla on oikeus käyttää terveydenhuollon ammattihenkilön ammattinimikettä. Terveydenhuollon ammattihenkilö on veloitettu kehittämään ja ylläpitämään ammattitaitoaan ja hänen tulee olla tietoinen ammittiaan koskevista säännöksistä ja määräyksistä. Hänen tulee käyttää vain yleisesti hyväksytyjä ja perusteltuja menettelytapoja harjoittaessaan ammittiaan ja jatkuvasti täydentää koulutuksen pohjalta saamiaan tietoja. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994.)

### **3.6.2 Perehdytyksen suunnittelu**

Perehdytystä ei voi suunnitella ennen kuin organisaatiossa on mietitty mitkä ovat prosessin tavoitteet. Tehtäväkohtaiset osaamisvaatimukset ovat näihin hyvä lähtökohta. On kuitenkin hyvä huomioida, että vaatimukset voivat muuttua ja kehittyä uusien tutkimuksien ja toimintasuosituksen johdosta. (Kupias & Peltola 2009, 87-89.) Ennen uuden työntekijän perehdytyksen aloitusta on kartoitettava hänen aiempi osaamisensa ja missä hän tarvitsee vielä kehitystä suoriutuakseen tehtävistään. Tällä tavoin perehdytys voi-

daan suunnitella mahdollisimman tehokkaasti. (Kupias & Peltola 2009, 88-89.) Ennalta suunniteltu perehdytys ja sen materiaali ovat tärkeitä uuden työntekijän aloittaessa. Niiden pohjalta tapahtuva oppiminen on tehokkaampaa ja se perehdytyskokemus on tulokkaalle positiivisempi. (Maguire 2013, 647.)

Perehdytyksen sisältö kannattaa linkittää siihen, kuinka pitkä työsuhde on kyseessä. Hyvin lyhyessä, alle viikon pituisessa työsuhhteessa perehdytyksen tulee sisältää vain välttämättömin tieto. Tällä tarkoitetaan työsuhdeasioita, kuten esimerkiksi työaika, tauot ja miten toimia mahdollisissa sairastapauksissa. Tämän lisäksi työntekijä tarvitsee lyhyehkön opastuksen itse työhön ja ns. työparin, jonka puoleen kääntyä ongelmatilanteissa. (Hyvä perehdytys-opas 2007, 15-16.)

Sesongin ajan kestävässä työssä perehdytyksen voi ulottaa syvemmälle yrityksen toimintatapoihin ja palveluihin. Työntekijän on hyvä tietää miten oma työnkuva linkittyy laajemmin koko yrityksen toimintaan ja miksi se on merkityksellistä. Tämä ajattelu korostuu ennen kaikkea vakituisen työsuhteen alussa. On myös tärkeää huomioida, että myös osa-aikaiset työntekijät perehdytetään riittävän hyvin uusiin toimintatapoihin, jos niitä otetaan käyttöön. (Hyvä perehdytys-opas 2007, 15-16.)

Työntekijän osaaminen voidaan jaotella useisiin eri osaamisalueeseen. Toimialaosaamisessa on kyse tietyn erikoisalan osaamisesta. Se voi vaihdella suurestikin eri alojen kesken, vaikka itse työnimike olisi sama. Työyhteisön tavat ja käytännöt luokitellaan työyhteisöosaamiseen ja uuden työntekijän on miltei mahdotonta omata tätä niin sanottua hiljaista tietoa. Perehdytystilanne ja sen suunnittelu tarjoavat hyvän tilaisuuden pohtia yrityksen käytäntöjä ja miettiä, että olisiko niissä jotakin kehitettävää. Työntekijällä voi jo työsuhteen alussa olla paljon tietoa itse työtehtävästä ja kyseisten taitojen huomioonottaminen voi säästää runsaasti aikaa perehdytysprosessissa. Se antaa tilaisuuden käyttää sille varattu aika jonkin toisen osa-alueen tarkempaan läpikäymiseen. (Kupias & Peltola 2007, 90-92.)

Työntekijän siirtyessä samassa yrityksessä tehtävästä toiseen hänellä on jo työkokemuksensa puolesta tietoa yrityksen arvoista, strategiasta sekä toimintapolitiikasta, joten organisaatio-osaamisen perehdyttäminen ei ole tarpeellista. Myös työsuhdeosaamisen tiedot pysyvät samana tämänkaltaisissa tapauksissa. Uuden työntekijän kanssa on kuitenkin

kin aiheellista käydä läpi esimerkiksi työsuhde-edut sekä työhön liittyvät velvollisuudet, vaikka niitä olisi käsitelty jo haastatteluvaiheessa. (Kupias & Peltola 2007, 90-92.)

Martinin ja Wilsonin (2011) tutkimus osoittaa, että vastavalmistuneen työntekijän perehdytyksessä on tiettyjä erityispiirteitä ja tämä vaikuttaa myös perehdytyksen suunnitteluun. Tutkimuksen mukaan tämänkaltaisen ryhmien ensimmäisiä haasteita on työkuultuuriin sopeutuminen. Koulussa opittujen asioiden toteuttaminen käytännössä voi olla haastavaa ja työympäristö itsessään jo altistaa uuden työntekijän stressille. Kokemattoman työntekijän vähäinen työkokemus voi aiheuttaa sen, että hän tavoittelee jopa liikaa täydellisyyttä eikä anna itselleen virheitä anteeksi. Työsuhteen aloitusta on tutkimuksessa käsitelty Kramerin reality shock-teorian pohjalta ja se jakautuu neljään vaiheeseen alkaen kuherruskuukaudesta ja päättyen sokin ja ongelmien jälkeen toipumiseen ja ratkaisuun. (Martin & Wilson 2011, 21-24.)

Lahden (2007) mukaan perehdytyksen suunnittelu ja toteutus yksilöllisesti ei ole kovin yleisessä käytössä. Tutkimuksessaan hän huomasi, että vain joka viidennelle vastaajalle perehdytys oli räätälöity henkilökohtaisesti. Työntekijän aiempia tietoja ja taitoja ei otettu huomioon, vaan perehdytys toteutettiin samalla tavalla sekä vastavalmistuneelle että kokeneelle sairaanhoitajalle. Tämä saattaa aiheuttaa sen, että perehdytyksen tavoitteet eivät toteudu halutulla tavalla työnantajan tai työntekijän näkökulmasta. Perehdytyksen suunnittelua edesauttoi tutkimuksessa se, että työntekijälle oli nimetty yksi tai useampi perehdyttäjä. (Lahti 2007, 36-38.)

Nimetyn perehdyttäjän ohella on tärkeää, että uusi työntekijä on samoissa vuoroissa perehdyttäjänsä kanssa. Tämä ei aina toteudu ja sillä on suuri merkitys perehdytyksen tavoitteiden toteutumiseen sekä perehdytyksen tehokkuuteen. Työvuorosuunnittelun epäonnistumisen myötä uusi työntekijä voi kokea, ettei ole saavuttanut kaikkia perehdytyksen tavoitteita tai että prosessi on muuten jäänyt puutteelliseksi. Nimetyn perehdyttäjän määrääminen uudelle työntekijälle ei ole vakituinen käytäntö, vaikka sillä on selkeä merkitys perehdytysprosessissa. (Lahti 2007, 36-37.)

### 3.6.3 Perehdyttämisen toteutus ja arviointi

Uuden työntekijän esimies on aina vastuussa hänen perehdyttämisestään. Yrityksessä on kuitenkin tärkeää olla tämän lisäksi vähintään yksi henkilö, joka on vastuussa perehdytysmateriaalin ajantasaisuudesta ja kattavuudesta. Perehtyjälle nimetään usein myös oma perehdyttäjä esimerkiksi tulevien kollegoiden joukosta. On kuitenkin muistettava, että perehdytysvastuu on viime kädessä koko työyhteisöllä. Se antaa mahdollisuuden tutustua uuteen työntekijään ja tätä kautta luomaan hyvän ammatillisen yhteistyösuhteen. Kaikkia yksityiskohtia ei ole syytä käydä läpi heti työsuhteen alussa, joten työntekijä voi kaivata runsaastikin ohjausta jatkossa syventyessään työhönsä. (Kjellin & Kuusisto 2003, 187-200; Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006.)

Perehdytysmateriaali voi olla kirjallisena paperilla tai sähköisessä muodossa esimerkiksi yrityksen intranetissä. Kaiken perehdytysmateriaalin tulisi nojata yrityksen arvoihin ja sen tulisi antaa tulokkaalle positiivinen vaikutelma. Tästä syystä on tarkkaan harkittava, että onko aiheellista laittaa materiaalin alkuun suurta määrää sääntöjä ja tiukkoja ohjeita. Perehdytyksen tarkoituksena on luoda uudelle työntekijälle hyvä oppimisympäristö ja se tapahtuu usein parhaiten myönteisen kokemuksen kautta. Kirjallisessa materiaalissa on tärkeää säilyttää johdonmukaisuus ja varmistua siitä, että siinä käsitellään vaan oleelliset asiat ja että se on helppolukuinen. Perehdytysmateriaali tulee tarkastaa säännöllisesti ja tehdä siihen tarvittavat muutokset esimerkiksi yrityksen toimintatapojen muuttuessa. (Kjellin & Kuusisto 2003, 206-212.)

Työntekijän työn laadun lisäksi perehdytyksen onnistumista ja laatua voi arvioida erilaisilla kyselyillä, lomakkeilla ja haastattelulla. Työntekijän kokemusten lisäksi on mielekästä arvioida prosessin onnistumista myös yrityksen kannalta ja pohtia olisiko siinä jotakin kehitettävää. Saatujen kommenttien ja kehittämisehdotusten tulee olla luottamuksellisia ja oppimistuloksia tulisi arvioida yhdessä esimiehen tai vastuuperehdyttäjän kanssa. (Kjellin & Kuusisto 2003, 245-255.) Myös uusi työntekijä pitää tärkeänä sitä, että pääsee keskustelemaan esimiehen kanssa perehdytyksen päätteeksi (Hyvärinen ym. 2008, 8).

Ammatillisen kasvun tukemiseksi olisi tärkeää, että perehtyjä saisi palautetta koko perehdytyksen ajan ja hänelle annettaisiin myös tilaisuus itse arvioida prosessia. Palautetta voi kerätä myös muulta työyhteisöltä, joka seuraa uuden työntekijän sopeutumista ja

oppimista. Tällöin perehdytyksen onnistumista voisi arvioida kolmelta eri osa-alueelta ja se antaisi hyvät mahdollisuudet koko työyhteisön kehittymiselle. (Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2009.) Pirkanmaalla tehdyn selvityksen mukaan keskustelut perehdyttäjän kanssa toteutuvat harvoin, vaikka niitä pidetään tärkeinä ja toivottavina uuden työntekijän näkökulmasta (Hyvärinen ym. 2008, 8-9).

## 4 TOIMINTAAN PAINOTTUVA OPINNÄYTETYÖ

Ammattikorkeakouluissa toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehtona tutkimukselliselle opinnäytetyölle. Sen tarkoituksena on ohjata, opastaa, järjestää tai järjeistää käytännön toimintaa. Työn tuloksena voi järjestää tapahtuman tai tehdä esimerkiksi perehdytysoppaan. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät käytännön toteutus ja tutkimuksellinen osuus. Laadukkaan tuotoksen aikaansaamiseksi tekijän tulee hallita myös tutkimusmenetelmiä ja selvityksen tekeminen. Tämän menetelmän opinnäytetyöt ovat usein kaksiosaisia ja sisältävät tuotoksen lisäksi raporttiosuuden. (Vilka & Airaksinen 2003, 9, 65.)

Tuotokseen painottuvassa opinnäytetyössä teoriolla on tärkeä merkitys. Se toimii tukena ja apuna käsitteiden määrittelylle ja sen myötä myös tuotoksen tekemiselle. Työssä ei ole välttämätöntä käyttää koko teoriaa, vaan sieltä voidaan poimia työhön keskeiset käsitteet. Ammattikorkeakoulussa opiskelijan tulee kyetä yhdistämään tutkittua tietoa ja teorioita käytännön työhön. Tiedon soveltaminen käytäntöön auttaa kehittämään oman alan ammattikulttuuria ja auttaa perustelevaan tehtyjä valintoja. (Vilka & Airaksinen 2003, 41-43.)

Opinnäytetyön työelämälähtöisyys toimii tukena ammatilliselle kasvulle. Tässä vaiheessa on tärkeää pohtia, mille kohderyhmälle työ tehdään ja miten se on rajattu. Rajaus helpottaa työn tekemistä ja auttaa perustelevaan työn valitun sisällön. Aiheen taustakaritoituksen myötä on helpompi hahmottaa se, että minkälaista uutta tietoa työn on tarkoitus tuottaa alalle. (Vilka & Airaksinen 2003, 27, 38-40.) Opinnäytetyömme aihe oli toive työelämältä, joten työn tarpeellisuus oli ilmeinen. Yksikössä ei ollut yhtenäistä perehdytysopasta ja sen tekeminen koettiin tärkeäksi. Sininauhakodit Hervannan työntekijät edustavat monia eri aloja, joten opas tuli koota kaikkia näitä ammattikuntia palvelevasta aineistosta.

### 4.1 Opinnäytetyön suunnittelu ja toteutus

Olimme saaneet hyvissä ajoin työelämältä toiveen opinnäytetyömme aiheesta ja valitsimme sen oman kiinnostuksemme perusteella. Sen suunnittelu alkoi siis jo varhain,

toisen lukukauden aikana. Työn ideointi ja tarkempi suunnittelu käynnistyi vasta syksyllä 2013 muiden opintojemme vuoksi.

Työelämäpalaverissa kuulumme työelämän toiveet työmme suhteen ja sovimme kuka on heidän taholtaan yhteyshenkilönämme prosessin ajan. Hänen kanssaan oli mahdollista keskustella työn etenemisestä ja tarkentaa asioita tarvittaessa. Toinen meistä pääsi tämän myötä myös tutustumaan yksikköön konkreettisesti, koska toinen meistä oli työsuhteessa Sininauhakodit Hervantaan. Menetelmäksi sovittiin toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tuotoksena tekisimme perehdytysoppaan tähän asumispalveluyksikköön.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä työn suunnittelulla on suuri merkitys. Sen myötä tekijät tiedostavat työn merkityksen ja tavoitteet. Suunnitelmassa on tarkoitus pohtia vastauksia kysymyksiin mitä tehdään, miten tehdään ja miksi tehdään. Näiden lisäksi se toimii ikään kuin lupauksena sille mitä aiotaan tehdä ja siihen tulee sisällyttää työn aikataulu. (Vilka & Airaksinen 2003, 26-27.) Käytimme opinnäytetyön suunnitelman tekemiseen suhteessa melko paljon aikaa. Se valmistui loppuvuodesta 2013 ja saimme sille sekä ohjaavan opettajan että työelämäohjaajan hyväksynnän. Sen pohjalta oli helppompaa lähteä rakentamaan varsinaista opinnäytetyötä.

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksen tulee olla uudenaikaisessa muodossa ja asiasisällön tulee olla sopiva valitulle kohderyhmälle. Sen tulee olla houkutteleva ja selkeästi soveltuva sille tarkoitettuun käyttöön. Materiaalia hankittaessa täytyy kyetä harjoittamaan hyvää lähdekritiikkiä ja pohtia miten ja mistä tietoa hankitaan. Kaikkea tietoa ei ole mahdollista saada tutkimuksista, joten hankkimisessa voi käyttää vaihtoehtoisia menetelmiä. (Vilka & Airaksinen 2003, 53-55.)

Suunnitelman valmistuttua aloitimme itse työn kirjoittamisen. Opinnäytetyön teoriaosuus rakentui selkeästi kahdesta eri osasta, joista toinen käsitteli lähinnä kansion sisältöä ja toinen itse perehdyttämistä ja sen vaatimuksia. Sininauhakodit Hervannassa työskentelee monien eri alojen edustajia ja materiaali tulikin toteuttaa siten, että se on soveltuva kaikille ammattiryhmille. Teksti tuli siis kirjoittaa siten, että se ei sisällä liikaa tiettyyn alaan liittyvää ammattisanastoa ja on kaikille ymmärrettävää.

Meidän tuli lisäksi ottaa selvää yksikön käytännöistä, jotta saimme yksilöllistä tietoa juuri heidän toiminnastaan ja sen myötä ajantasaista tietoa oppaaseen. Opas oli tarkoi-

tettu juuri tähän yksikköön ja etunamme oli se, että toinen meistä oli työskennellyt siellä, joten sitä kautta saimme tietoa yksikön käytännöistä ja tavoista. Olimme lisäksi säännöllisesti yhteydessä työelämätahoon ja ohjaavaan opettajaan ja molemmilta saimme kommentteja työn edistymisestä ja sisällöstä. Tällä tavoin halusimme varmistaa sen, että työ etenee haluttuun suuntaan kaikkien osapuolten kannalta.

Opinnäytetyöprosessi toteutettiin kohdallamme nopeutettuna, joten se asetti työhön omat haasteensa. Koko prosessin aikataulun suunnittelu oli tämän työn kannalta erityisen tärkeää, jotta varmistimme sen etenemisen. Jouduimme muokkaamaan aikataulua hieman työn edetessä, mutta pääpiirteittäin se pysyi suunnitellussa. Suunnitteluvaiheen jälkeen käytimme paljon aikaa teorian keräämiseen ja huomasimme sen kannattaneen. Tämän myötä oppaan kokoaminen oli selkeämpää ja saimme pohtia sen rakennetta tutkittuun tietoon pohjautuen. Opinnäytetyön teoriaosuuden täydentäminen jatkui vielä opasta tehdessämme, koska sen valmistuessa huomasimme tarvitsevamme vielä lisätietoja joistakin aiheista.

Työmme valmistui toukokuussa 2014 suunnitellussa aikataulussa. Opinnäytetyön tekemisessä kuluja muodostui tulostamisesta, työn kansittamisesta sekä teoreettisen materiaalin hankinnasta. Kaikista kuluista vastasimme itse. Opinnäytetyön ohjausta hyödynsimme työn kaikissa vaiheissa painottuen tiiviimmin työn loppua kohden.

## **4.2 Oppaan kuvaus ja arviointi**

Ennen perehdytysoppaan kokoamista selvitimme mitä perehdytys on ja miten se toteutetaan hyvin. Tämä oli tärkeää tietoa, jotta saimme tuotoksesta riittävän kattavan, mutta myös pystyäksemme rajaamaan sen sisältämään vain oleellista tietoa. Oppaasta olisi mahdollista tehdä erittäin laaja, mutta pidimme tärkeänä sitä, että sieltä on helppo ja nopea tarkastaa asioita myös jälkikäteen. Halusimme tehdä kompaktin tietopakettin, joka sisältäisi kaiken oleellisen tiedon. Perehdytyksessä on oleellista saada riittävästi tietoa yksiköstä, työstä ja toimintatavoista, mutta prosessina se sisältää myös yhteistyötä, työhön opastamista ja kommunikointia työyhteisön muiden jäsenten kanssa.

Oppaan kokoaminen alkoi sisällysluettelon hahmottelusta. Tässä vaiheessa olimme yhteydessä myös työelämätahoon ja kävimme keskustelua oppaan sisällöstä. Päästyämme



yhteisymmärrykseen alkoi oppaan sisällön kirjoittaminen ja muokkaus. Graafisella ilmeellä halusimme tuoda esiin luotettavuutta, mutta halusimme sen vaikuttavan ulkoasultaan myös uudennlaiselta ja mielenkiintoiselta. Oppaan sisältökohtia kävimme läpi työelämän kanssa yhteistyössä ja saimmekin siihen hyviä ideoita. Tämä oli tärkeää myös siksi, koska halusimme oppaan olevan työelämän tarpeita vastaava ja halusimme antaa heille mahdollisuuden seurata tuotoksen valmistumista tiiviisti.

Aivan loppuvaiheessa opinnäytetyöprosessiamme saimme vielä muutaman kehitysehdoituksen, mutta niihin emme valitettavasti pystyneet vastaamaan rajallisen aikataulumme takia. Perehdytysopas on kuitenkin materiaali, jonka päivittäminen säännöllisesti on perusteltua ja sen myötä siihen voi myös tehdä lisäyksiä jälkikäteen. Opas luovutetaan työelämätaholle sähköisessä muodossa, jotta sen muokkaaminen olisi mahdollisimman helppoa. Sähköinen perehdytysopas on myös kaikkien saatavilla ja se voi olla käytössä usealla henkilöllä samanaikaisesti. Tarvittaessa materiaalin saa myös tulostettua ja uusi työntekijä voi jättää sen itselleen tehdäkseen siihen muistiinpanoja ja säästää sen tulevaisuutta varten.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 5.1 Eettiset kysymykset

Tutkimusetiikkaa voidaan tarkastella useista eri lähtökohdista. Hyvän tieteellisen käytännön perusasioihin kuuluvat rehellisyys sekä tarkkuus ja huolellisuus sekä työn tekemisessä että sen tallentamisessa ja esittämisessä. Työ täytyy suunnitella ja toteuttaa asianmukaisella tavalla. Tiedonhankinta- ja arviointimenetelmien tulee olla eettisesti kestäviä ja tiedon tulee olla luonteeltaan avointa. Tutkimusta varten on hankittava lupa ja rahoituslähteiden tulee olla julkisia. Toisten tutkijoiden tekemää työtä täytyy kunnioittaa ja niihin tulee viitata asianmukaisella tavalla. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.)

Olemme edenneet opinnäytetyöprosessissamme suunnitelman mukaisesti. Työmme ei ole tutkimus tieteellisessä mielessä, mutta silti olemme pyrkineet noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Tämä on ollut mielessämme heti työn alusta lähtien. Työssä käytetty kuvio on itse tehty, joten tekijänoikeuksia ei ole rikottu. Tutkimuslupa on anottu ja hyväksytty. Luvan myönsi Sininauhakodit Hervanta-yksikön johtaja Suvi Nieminen. Lähdemerkinnöissä olemme olleet tarkkoja koko työn ajan ja sen myötä kunnioittaneet muiden tekemää työtä. Myös työn rahoitus käy ilmi opinnäytetyöprosessista kertovassa kappaleessa (kts. s. 25).

Ammattikorkeakoulujen tulee pitää huolta siitä, että opiskelijat saavat riittävästi opetusta tutkimuseettisistä asioista (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 7). Koemme, että olemme saaneet opinnoistamme riittävästi opetusta ja ohjausta tutkimusetiikan suhteen. Olemme molemmat suorittaneet aiheeseen liittyvät kurssit ja tietomme täydentyivät vielä opinnäytetyön tekemisen aikana opettajalta saadussa ohjauksessa.

Hyvän tieteellisen käytännön noudattamatta jättäminen voi johtaa jopa tutkimuksen mitätöintiin tai heikentää sen luotettavuutta. Loukkauksen kriteerit täyttyvät silloin, jos se on tehty tahallisesti tai huolimattomuuden seurauksena. Se voidaan luokitella vilpiksi tai piittaamattomuudeksi. Vilpillä tarkoitetaan sitä, että tutkija on anastanut toisen tutkijan tuloksia tai havaintoja, vääristelee omaa havainnointiaan tai syyllistyy plagiointiin tai sepittämiseen. Piittaamattomuus voi esiintyä esimerkiksi siten, että raportointi on

suoritettu huolimattomasti tai havainnot on kirjattu puutteellisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 8-9.)

Emme ole missään vaiheessa työtä esittäneet toisen henkilön tietoja omanamme. Olemme aina ilmoittaneet käyttämämme lähteen kattavasti ja tieto on kirjoitettu sen alkuperäistä kirjoittajaa kunnioittaen lisäämättä siihen mitään, mikä ei alkuperäisestä lähteestä käy ilmi. Myös plagiointia olemme välttäneet kaikissa yhteyksissä.

Laadukkaiden lähteiden valitseminen vaatii taitoa ja se tulee tehdä harkiten. Lähteen alkuperä ja ikä kertovat paljon sen uskottavuudesta ja ne ovat hyvä lähtökohta. Työssä käytettyjen lähteiden laatu vaikuttaa ratkaisevasti myös työn arvostukseen ja kertoo lukijalle työn tekijöiden tietämyksestä. Tieto on alati muuttuvaa usealla alalla ja tästä syystä lähteen julkaisemisvuosi on oleellinen. Oppikirjojen käyttäminen lähteenä ei ole suositeltavaa, mutta ne ovat hyödyllistä oheiskirjallisuutta opinnäytetyön tekemisessä. Tekstin ulkoasu ja kirjoittajan suhtautuminen tietoon ovat myös hyviä keinoja löytää kattava lähde, mutta se vaatii syventymistä tekstiin. Opinnäytetyön tekemisessä on oleellista löytää vaikkakin vähemmän hyviä lähteitä sen sijaan, että yrittäisi saada lähdeluettelosta pitkän. (Vilka & Airaksinen 2003, 72-76.)

Olemme prosessin alusta lähtien kiinnittäneet erityistä huomiota lähteisiin ja niiden laatuun. Miltei kaikki lähteemme ovat julkaistu viimeisen kymmenen vuoden sisällä muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Kolme lähde on julkaistu vuonna 2003 eli ovat 11 vuotta vanhoja. Näistä yksi oli oleellinen osa toiminnallisen opinnäytetyön tekemistä ja suunnittelua ja sen kirjoittajat voi luokitella arvostetuiksi. Tuoreempaa kirjallisuutta kyseisestä aiheesta ei ole saatavilla. Toinen samanikäinen lähde on osa kaksiosaista tutkimusta ja tästä syystä oli mielestämme perusteltua ottaa se mukaan työhön. Kolmas lähde vuodelta 2003 oli perehdyttämiseen erikoistunut kirja ja sitä on käytetty runsaasti vastaavanlaisissa töissä. Siksi katsoimme sen riittävän laadukkaaksi iästään huolimatta. Suurin osa käyttämistämme lakiteksteistä on 1990-luvulta tai jopa vanhempia, mutta niiden muuttumattoman sisällön vuoksi ne olivat täysin perusteltuja lähteitä.

Suurin osa lähteistämme on suomalaisia, mutta mukana on myös muutamia englanninkielisiä tutkimuksia. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöitä emme ole käyttäneet lainkaan, vaan kaikki tutkimukset ovat pro gradu-tutkielmia tai väitöskirjoja. Näiden lisäksi olemme käyttäneet artikkeleita, kirjoja sekä muutamia internet-lähteitä. Internetistä saa-

tujen tietojen käytössä olemme olleet erityisen varovaisia ja kriittisiä. Olemme käyttäneet vain ehdottoman luotettavista lähteistä saatua tietoa.

Perehdytysoppaamme pohjana olemme käyttäneet Sininauhakodit Hervannan vanhaa perehdytysopasta. Mielestämme se oli aiheellista, koska osa tiedosta oli edelleen ajantasaista ja luotettavaa. Emme siis ole tehneet opasta kokonaisuudessaan alusta lähtien, vaan keskityimme sen päivittämiseen, yhtenäistämiseen ja täydentämiseen. Perehdytysmateriaali ei ollut aiemmin sähköisessä muodossa, joten tämän työn myötä saimme uudistettua sen myös siten nykyaikaisemmaksi.

## **5.2 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä perehdytysopas Pirkanmaan Sininauha ry:n Sininauhakodit Hervantaan. Mielestämme onnistuimme oppaan laatimisessa tavoitteiden mukaisesti. Tuotimme oppaan sähköiseen muotoon, koska halusimme varmistua siitä, että se olisi helpompi käsitellä ja muokata jatkossa esimerkiksi toimintatapojen muuttuessa. Opas tehtiin yhteistyössä työelämäohjaajan kanssa ja sillä tavoin varmistimme sen toimivuuden juuri tähän kyseiseen yksikköön.

Perehdyttäminen on uudelle työntekijälle kokonaisvaltainen oppimiskokemus ja on tärkeää, että sen tukena on laadukas materiaali. Halusimme tuoda tämän ilmi myös työelämälle, jotta he saisivat myös jatkossa perehdytettyä työntekijät parhaalla mahdollisella tavalla. Uskomme tämän materiaalin tukevan perehdytysprosessia ja helpottavan uuden työntekijän sopeutumista työyhteisöön. Mielestämme pelkkä perehdytyksen selvittäminen opinnäytetyössä ei olisi riittänyt, koska tekemämme opas tekee työstä kattavamman. Sen lisäksi se tuo todella konkreettisen hyödyn työelämälle, joka on opinnäytetyön tärkeä tavoite.

Saimme mielestämme työhömmä erinomaista näkökulmaa sillä, että teimme työn pari-työnä. Toinen meistä on työsuhteessa tällä hetkellä Pirkanmaan Sininauha ry:n ja toi sitä kautta hyvää ja käytännönläheistä näkökulmaa prosessiin. Hän osasi katsoa asioita työntekijän kannalta ja osasi hyvin tuoda näkökulmaa asioihin yksikön sisäpuolelta. Toiselle meistä yhdistys ja Sininauhakodit Hervanta-yksikkö oli entuudestaan miltei vieras ja sen myötä osasi kyseenalaistaa asioita ja katsoa niitä uuden työntekijän silmin. Kävim-

me rakentavaa keskustelua oppaasta ja teoriaosuudesta läpi työn ja koemme, että tämä toi tähän opinnäytetyöhön todella hyvän lisän.

Tekemämme perehdytysopas on hyvä pohja, mutta lait ja käytännöt muuttuvat ja niiden myötä opas tulee kaipaamaan päivitystä jatkossa. Tämä oli meillä tiedossa jo työtä tehdessä ja siitä syystä halusimmekin tehdä kattavan rungon tuleville päivityksille. Sen lisäksi ehdottaisimme, että olisi tarpeellista tutkia jatkossa uusien työntekijöiden ja perehdyttäjien käyttökokemuksia oppaasta. Käyttökokemuksien myötä tuotetta olisi mahdollista kehittää yhä paremmaksi ja se palvelisi oppaan tarkoitusta toimia laadukkaana työkaluna perehdytyksessä. Tätä odottaen voimme tyytyväisinä päättää opinnäytetyöprosessimme ja olla tyytyväisiä sen lopputulokseen.

## LÄHTEET

Aalto, A-M. 2011. Suositus psyykkisen toimintakyvyn mittaamiseksi väestötutkimuksessa. TOIMIA. Toimintakyvyn mittaamisen ja arvioinnin kansallinen asiantuntijaverkosto. Luettu 25.2.2014. <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/suositus/11/>

Anttila, H. 2013. Toimintakyvyn arviointi, ICF ja sähköinen asiakaskertomus. TOIMIA. Toimintakyvyn mittaamisen ja arvioinnin kansallinen asiantuntijaverkosto. Luettu 20.3.2014. [http://www.toimia.fi/img/Anttila\\_Toimia\\_seminaari\\_2013.pdf](http://www.toimia.fi/img/Anttila_Toimia_seminaari_2013.pdf)

Ganguli, M., Vander Bilt, M., Saxton, J. A., Shen, C. & Dodge, H. H. 2005. Alcohol consumption and cognitive function in late life. A longitudinal community study. October 2005. *Neurology* 65.

Heikkinen, R-L. & Tiikkainen P. 2011. Sosiaalisen toimintakyvyn arviointi ja mittaaminen väestötutkimuksissa. TOIMIA. Toimintakyvyn mittaamisen ja arvioinnin kansallinen asiantuntijaverkosto. Luettu 25.3.2014. <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/suositus/18/>

Hyvä perehdytys-opas. 2007. Lahden ammattikorkeakoulu. Esa Print Oy: Lahti.

Hyvärinen, P., Kangas, T., Lystilä, A., Pikkarainen, T. & Sukanen, M. 2008. Perehtymisen parantaminen naisten ja lasten vastuualueella. Pirkanmaan sairaanhoitopiiriin julkaisu 9/2008. Tampereen Yliopistopaino Oy: Tampere.

Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. WSOY Oppimateriaalit Oy. WSOY: Helsinki.

Ketola, H. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietoalan yrityksissä. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Väitöskirja.

Kjellin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Talentum Media Oy. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palemenia – Helsingin yliopisto. Juvenes Print: Tampere.

Lahti, T. 2007. Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Pro gradu-tutkielma.

Laine, K. 2014. Toimintakyvyn arviointi. Vammaispalvelujen käsikirja. Sosiaaliportti. Luettu 20.3.2014. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/tyovalineitat/arviointimenetelmia/toimintakyvyn-arviointi/>

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559.

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.

Maguire, D. 2013. Progressive learning: structured induction for the novice nurse. *British Journal of Nursing*. Vol 22. No 11.

Martin, K. & Wilson, C. B. 2011. Newly Registered Nurse's Experience in the First Year of Practise: A Phenomenological Study. *International Journal of Human Caring*. Vol 15. No 2.

Miettinen, M., Kaunonen, M. & Tarkka, M-T. 2003. Laadukas perehdyttäminen. Osa 1, Hoitotyön perehdytyksen perusta. *Hallinnon tutkimus* 2.

Miettinen, M., Kaunonen, M., Peltokoski, J. & Tarkka, M-T. 2009. Laadukas perehdyttäminen. Osa 2. Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. *Hallinnon tutkimus* 28.

Mäki-Kulmala, A. 2013. Kohti kuntouttavaa sosiaalityötä. *Yhteiskuntapolitiikka* 78:2.

Narumo, R. 2006. Voiko kuntoutumista ohjata? - Ohjaava työote mielenterveystyössä. *Mielenterveyden keskusliitto. Kehitys Oy: Pori.*

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen. *Työturvallisuuskeskus TTK. Kerava: Painojussit Oy.*

Pihlaja, K. 2008. ”Joka päivä ittesä kuntouttaminen on kova työ”. Etnografinen tutkimus mielenterveyskuntoutujan arjessa oppimisesta. *Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Erityispedagogiikan yksikkö. Pro gradu-tutkielma.*

Pirkanmaan Sininauha ry. Internet-sivut. Luettu 4.3.2014.  
<http://www.pirkanmaansininauha.fi/>

Rikoslaki 19.12.1889/39.

Sosiaalihuoltolaki 17.8.1982/710.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2006. Ikäihmisten toimintakyvyn arviointi osana palvelutarpeen arviointia sosiaalihuollossa.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2007. Asumista ja kuntoutusta. *Mielenterveyskuntoutujien asumispalveluita koskeva kehittämissuositus. Yliopistopaino: Helsinki.*

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2007. Erityisryhmien asumisturvallisuuden parantaminen. *Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:25. Yliopistopaino Kustannus: Helsinki.*

Sulander, T. 2013. Elintavat ja toimintakyvyn moniulotteisuus terveyden ennustajina. *Suosituksia interventtioiden ja tukiohjelmien tueksi. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisu- ja 2013:6. HELDA: Helsinki.*

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2011. Potilasturvallisuusopas. Tampereen yliopistopaino. Juvenes print: Tampere.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2014. Hierarkkinen ADL-mittari. Luettu 25.3.2014. [http://www.thl.fi/fi\\_FI/web/fi/tutkimus/tyokalut/rai/tietoa/mittarit/arjesta\\_suoriutuminen/hierarkkinen\\_adl\\_mittari](http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tutkimus/tyokalut/rai/tietoa/mittarit/arjesta_suoriutuminen/hierarkkinen_adl_mittari)

Terveyskirjasto. 2010. Kuntouttava hoitotyö. Julkaistu 29.4.2010. Luettu 4.3.2014. [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=nix01138](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=nix01138)

Tossavainen, J. 2006. Työhön perehdytys asiantuntijaorganisaatiossa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu-tutkielma.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Luettu 22.4.2014. <http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje>

Tuulio-Henriksson, A. 2011. Kognitiivisen toimintakyvyn arviointi väestötutkimuksissa. Luettu 20.3.2014. [http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/media/files/suositus/2011/01/26/S006\\_suositus\\_vt\\_kognitio\\_110126.pdf](http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/media/files/suositus/2011/01/26/S006_suositus_vt_kognitio_110126.pdf)

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

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



## LIITTEET

## Liite 1. Tutkimustaulukko

1 (3)

Tutkimus	Tarkoitus	Menetelmä	Keskeiset tulokset
Lahti, T. (2007) Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen Pro Gradu-tutkielma Tampereen yliopisto Toukokuu 2007	Kartoittaa sairaanhoidajien saamaa perehdytystä sairaalan vuodeosastolla. Selvittää minkälainen yhteys perehdytyksellä on	Kyselytutkimus Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin kirurgian toimialojen sairaanhoidajille.	Vakituiset sairaanhoitajat olivat tyytyväisempiä perehdytykseen kuin määräaikaiset. Eniten tyytymättömyyttä aiheuttivat perehdytysajan pituus ja sisältö. Vain puolet olivat saaneet palautetta esimiehiltä ja mahdollisuuden
Pihlaja, K. (2008) ”Joka päivä itensä kuntouttaminen on kova työ” Etnografinen tutkimus mielen-terveyskuntoutujan arjessa oppimisesta Pro Gradu-tutkielma Jyväskylän yliopisto Kevät 2008	Kartoittaa mielen-terveyskuntoutujan päivittäistä oppimista ja selvittää miten työntekijät kuvaavat ohjaamista ja kuntoutujaa oppivana kuntoutujana. Selvittää yhteisöllisyyden ja vertaisryhmän merkitys kuntoutujan arjessa.	Etnografinen tutkimus Aineisto kerättiin kahdesta kuntoutumisyksiköstä. Aineiston keruu havainnoinnilla sekä henkilökunnan haastattelulla.	Työntekijät korostivat kuntoutujaa subjektiivisena toimijana ja uskoivat heihin. Ohjaustapa on counselling-tyyppinen ja kannustava. Yhteisöllisyys on kuntoutujalle tärkeää sosiaalisten suhteiden, yhteenkuuluvuuden tunteen ja osallisuuden takia.
Tossavainen, J. (2006) Työhön perehdytys asiantuntijaorganisaatioissa Pro Gradu-tutkielma Tampereen yliopisto Marraskuu 2006	Kuvata työhön perehdytystä työntekijän näkökulmasta. Asiaa tarkastellaan yhteisöön sosiaalistumisen, asiantuntijuuden ja oppimisen näkökulmasta.	Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen yhdistelmä. Aineisto hankittiin kyselylomakkeella ja teemahaastatteluilta.	Perehdytyksen suurin haaste on kiire. Hyvässä perehdytyksessä tulisi määritellä työnkuva, kartoittaa työntekijän aiempi kokemus, tukea sosiaalistumisessa sekä opastaa työssä ja sen rutiineissa.

<p>Ganguli, M., Vander Bilt J., Saxton J.A., Shen, C. &amp; Dodge H.H. (2005) Alcohol consumption and cognitive function in a late life. A longitudinal community study</p>	<p>Tutkia alkoholin-käytön ja kognitiivisten taitojen rappeutumisen yhteyttä.</p>	<p>Pitkittäistutkimus. Aineistoa kerättiin kyselyillä tutkittavilta ja heidän kognitiivisia taitojaan mittaamalla.</p>	<p>Jo vähäinen tai kohtalainen juominen aiheuttaa kognitiivista taantumista verrattuna raittiin ryhmään. Vähäisen juomisen vaikutus on myös vähäisempi kognitiivisten taitojen puutteessa.</p>
<p>Martin, K. &amp; Wilson C.B. (2011) Newly Registered Nurses' Experience in the First Year of Practice: A Phenomenological Study.</p>	<p>Selvittää vastavalmistuneiden sairaanhoitajien sosiaalistumista hoitokulttuuriin ja ammatillisen pätevyyden kehittymistä.</p>	<p>Fenomenologinen tutkimus kvalitatiivisin piirtein. Aineistoa kerättiin puolistrukturoidulla nauhoitetuilla haastatteluilla jokaiselta tutkittavalta erikseen.</p>	<p>Hoitokulttuuriin sopeutuminen tapahtui neljän vaiheen kautta alkaen sokista ja päättyen ratkaisuun. Koulussa opittujen tapojen ja oletusten huomattiin olevan osittain epärealistisia sairaalamailmaan siirryttäessä. Kehitysehdotuksena on perehdytyksen tehostaminen ja pidempi perehdytysaika.</p>
<p>Miettinen, M., Kaunonen, M. &amp; Tarkka, M-T. (2006) Laadukas perehdyttäminen.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla miten hoitotieteen opiskelijat kuvaavat perehdytystä.</p>	<p>Kvalitatiivinen tutkimus. Aineisto kerättiin hoitotieteen johtamisen kurssille osallistuneilta opiskelijoilta. Opiskelijat kirjoittivat oppimispäiväkirjaa, joiden sisältö arvioitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.</p>	<p>Tutkittavat nimesivät laadukkaana perehdytyksen perustaksi vastuun perehdytyksestä, sen tavoittelisuuden ja perehdytyksen sisällön. Nimetty perehdyttäjä nousi myös arvostetuksi asiakksi. Perehdytyksellä on merkittävä vaikutus työntekijän hyvinvointiin myös jatkossa. Organisaatioon sitoutuminen lisää pysyvyyttä ja työntekijän motivaatiota.</p>

<p>Ketola, H.U. (2010) Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.</p>	<p>Tutkia perehdytysohjelmia ja niiden sisältöä sekä toimivuutta käytännössä.</p>	<p>Kvalitatiivinen tutkimus. Aineisto kerättiin kahdenkeskeisillä teema-haastatteluilla.</p>	<p>Työyhteisön merkitys perehdytyksessä oli suuri ja se kävi esille lähinnä esimerkiksi mentori-toiminnassa. Uuden työntekijän ”kotoutuminen” yritykseen riippuu myös esimiehen tuesta ja motivaatiosta. Perehdytyksen sisältö oli samankaltainen kaikissa tutkituissa yrityksissä. Se sisälsi ns. yleisen osan ja tämän lisäksi työntekijän työtehtäviin keskityvän osuuden. Tärkeimpänä osana pidettiin työtehtävien opastamista.</p>
--	---	--	---

