



”En ole koskaan tuntenut, että oli tyhmiä kysymyksiä, minulle vastattiin aina hyvin” - Perehdyttämismallin kehittäminen ja implementointi käytäntöön ikäihmisten asumispalveluissa

Miia Romppainen

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

”En ole koskaan tuntenut, että oli tyhmiä kysymyksiä, minulle vastattiin aina hyvin” - Perheydyttämismallin kehittäminen ja implementointi käytäntöön ikäihmisten asumispalveluissa

Miia Romppainen
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen
YAMK
Opinnäytetyö
Maaliskuu, 2023

Miia Romppainen

”En ole koskaan tuntenut, että oli tyhmiä kysymyksiä, minulle vastattiin aina hyvin” - Perehdyttämismallin kehittäminen ja implementointi käytäntöön ikäihmisten asumispalveluissa

Vuosi

2023

Sivumäärä

99

Sosiaali- ja terveysala Suomessa on viime vuosina kohdannut monia haasteita, niistä suurimpana huolena on kasvava henkilöstötarve ja huoli työvoiman riittävydestä väestön ikääntymisessä. Johtamisella ja työtä kehittämällä voidaan vaikuttaa työoloihin ja tukea alan vetovoimaisuutta. Tämän opinnäytetyön toimintaympäristö on vanhustyö ja ikäihmisten asumispalvelut. Opinnäytetyö edustaa tutkimuksellista kehittämistä, joka toteutettiin työelämän kehittämistehtävänä yhteistyössä Itä-Uudellamaalla sijaitsevan vanhuspäiväkeskityksen kanssa. Opinnäytetyössä selvitettiin henkilöstön kokemuksia työhön perehdytyksestä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa perehdytyksen nykytilasta, uuden perehdyttämismallin kehittämiseksi. Opinnäytetyön teoriapohja muodostuu työturvallisuuden ja työhön perehdytyksen teemoista, muutostoiminnasta ja uuden toimintamallin käyttöönotosta, eli implementoinnista.

Tutkimusaineisto hankittiin laadullisella kyselyllä ja analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Tuloksia hyödynnettiin uuden perehdyttämismallin kehittämisessä. Kehittämismenetelmänä käytettiin työpajatyöskentelyä, jonka teemat muodostuivat kyselyn tuloksista. Kehittämiskohteita olivat työvuorokohtaiset tehtävät ja suunnitelmallisen perehdytyksen kehittäminen. Työpajoissa tuotetut perehdytysmateriaalit otettiin kehittämistehtävän aikana käyttöön ja arvioitavaksi perehdytyksen tueksi. Kehittämistehtävän tuloksena uuden perehdytysmallin implementoinnilla pyritään yhdenmukaistamaan perehdyttämiskäytäntöjä sekä vahvistamaan työturvallisuutta ja työhyvinvointia.

Opinnäytetyön keskeiset tulokset liittyivät työntekijöiden kokemuksiin perehdytyksen järjestelystä, sisällöistä ja työyhteisön tuesta. Perehdytyksen järjestely edellyttää suunnittelua ja yhdessä sovittuja toimintatapoja, tulosten mukaan niissä koettiin olevan puutteita ja vaihtelevia käytäntöjä. Perehdytys jäi usein kesken. Suunnitelmallinen perehdytys edellyttää resursseja, organisoimista ja vastuiden jakamista. Kokemusten mukaan perehdytysprosessin aikana yksilölliset tavoitteet ja oppimisen arviointi usein unohtuvat. Niihin tulee kiinnittää enemmän huomiota. Merkityksellisiä tekijöitä perehdytyksen onnistumisen kannalta ovat perehdyttäjän taidot sekä perehdyttäjän aktiivisuus ja lähtötason huomioiminen. Työyhteisön vuorovaikutusilmapiiri ja sosiaalinen tuki koettiin vahvuutena ja olivat perehdytystä tukevia tekijöitä. Nämä tulokset ovat saman suuntaisia aiemmin tehtyjen tutkimusten kanssa.

Perehdyttämismallin kehittäminen ja tarve muutokseen lähti liikkeelle työelämän tarpeesta. Suunnitelmallinen perehdytysprosessi on laaja kokonaisuus ja onnistuakseen siihen tarvitaan koko työyhteisön osallistamista ja sitoutumista. Uuden mallin implementointi edellyttää hyvää muutostoimintaa, jatkuvaa viestintää ja tavoitteellista yhteistyötä uuden perehdyttämismallin vakiinnuttamiseksi osaksi toimintaa. Jatkotutkimuksilla voitaisiin selvittää perehdytyksen vaikutuksia työntekijöiden ammatilliseen osaamiseen ja työhön sitoutumiseen vanhuspäiväkeskityksissä. Tutkimuksia tulisi kohdistaa myös osaamisen johtamiseen ja koulutusten vaikutuksiin perehdyttäjien ohjausosaamisessa.

Asiasanat: vanhustyö, perehdytys, työturvallisuus, muutostoiminta, implementointi

The social and health care sector in Finland has faced many challenges in recent years. The main concern is the growing need for staff and concern about the sufficiency of the workforce in the face of an ageing population. Managing and developing work can affect working conditions and support the attractiveness of the sector. The operating environment of this thesis is social work with the elderly and housing services. The thesis represents research development which was implemented as a working life development task in cooperation with a nursing home in Eastern Uusimaa. The thesis examines the staff's experience of orientation. The aim was to produce information on the current state of orientation, to develop a new orientation model. The theoretical basis of the thesis consists of safety at work and orientation themes, management of change and the introduction of a new approach i.e., implementation.

The research material was acquired through a qualitative survey and was analysed by content analysis. The results were used to develop a new orientation model. Workshop work was used as a development method, the themes of which consisted of the results of the survey. The development targets were the tasks of the shifts and development of systematic orientation. The orientation materials produced in the workshops were taken into use during the development task and to be assessed in support of orientation. As a result of the development task, a new orientation model implementation aims to harmonise orientation practices and strengthen safety and well-being at work.

The main results of the thesis were related to the experience of employees in the organisation of orientations, their contents, and the support of the working community. Planning and common approaches are required in arranging orientation. The results showed that there were shortcomings and varied practices. The orientation was often not completed. Systematic orientation requires resources, organization and sharing of responsibilities. Experience shows that individual goals and evaluation of learning are often forgotten during the orientation process. More attention should be paid to them. Key to the success of the orientation are the mentor's skills and learner's activity, and the learner's previous knowledge and attention to it. The interaction atmosphere and social support of the working community were perceived as strong and were factors supporting education. These results are in line with previous studies.

The development of the orientation model and the need for change started with the need of the working life. A planned orientation process is a large entity and in order to succeed, the whole work community needs to be involved and committed. Implementation of the new model requires change management, continuous communication, and targeted cooperation to consolidate the new orientation model for work. Further research could examine the impact of orientation on the professional competence of workers and their commitment to work in elderly services. Studies should also focus on knowledge management and the impact of training on the guidance skills of lecturers.

Keywords: elderly services, orientation, safety at work, change management, implementation

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Ikäihmisten asumispalvelut toimintaympäristönä	8
2.1	Vanhuspalveluita ohjaavat lait ja suositukset.....	8
2.2	Vanhuspalvelut palvelutaloympäristössä.....	9
2.3	Uraohjausta työpaikalla hanke	10
3	Työhön perehdytys ja keskeiset käsitteet	11
3.1	Työturvallisuus	11
3.2	Työhön perehdytys.....	13
3.3	Muutosjohtaminen	14
3.4	Uuden toimintamallin implementointi käytäntöön	18
4	Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja kehittämistehtävä	20
5	Opinnäytetyön tutkimus- ja kehittämisprosessi.....	20
5.1	Tutkimuksellinen kehittäminen	21
5.2	Laadullinen kysely	22
5.3	Työpajatyöskentely osana kehittämistehtävää	24
5.3.1	Työpaja 1	25
5.3.2	Työpaja 2	28
5.4	Aineiston analyysi	29
5.5	Aineiston hallinta	34
5.6	Tutkimusetiikka	35
6	Tulokset	36
6.1	Laadullisen kyselyn tulokset.....	36
6.2	Kokemukset perehdytyksen järjestelystä.....	38
6.2.1	Kokemukset perehdytyksen suunnittelusta	38
6.2.2	Kokemukset perehdytysmateriaalien merkityksestä.....	40
6.2.3	Kokemukset perehdytyksen etenemisen seurannasta ja arvioinnista	41
6.2.4	Kokemukset perehdytyksen resursseista	42
6.3	Kokemukset perehdytyksen sisällöstä	43
6.3.1	Kokemukset työtehtäviin perehdytyksestä.....	44
6.3.2	Kokemukset työn arvoista perehdytyksessä.....	45
6.4	Kokemukset työyhteisön sosiaalisesta tuesta	46
6.4.1	Kokemukset vuorovaikutuksen merkityksestä perehdytyksessä.....	46
6.4.2	Kokemukset perehdyttäjän vaikutuksesta perehdytykseen.....	47
6.4.3	Kokemukset perehdyttäjän vaikutuksesta perehdytykseen	49
6.5	Työpajan tulokset	50
7	Johtopäätökset	52

7.1	Perehdytyksen järjestelyn merkitys	53
7.2	Perehdytyksen sisällön merkitys	56
7.3	Työyhteisön sosiaalisen tuen merkitys	58
7.4	Loppuyhteenveto.....	61
8	Pohdinta	62
8.1	Eettisyyden ja luotettavuuden arviointi	63
8.2	Opinnäytetyön prosessi ja jatkotutkimusaiheet	66
	Lähteet.....	68
	Kuviot	73
	Taulukot	73
	Liitteet	74

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön aihe syntyi työelämän kehittämishankkeesta, joka käynnistyi ikäihmisten palvelutaloympäristössä vuoden 2021 alussa. Vanhustenhuollon tuki ry:n ylläpitämä asu-
mispalveluyksikkö tuottaa tehostettua palveluasumista ikäihmisille. Palvelutalossa työskentelee sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattilaisia, sekä keittiöhenkilökuntaa. Uraohjausta työpaikalla -hanke on suunnattu pk-yrityksille yhteistyökumppaneina Työväen sivistysliitto, ammattioppilaitos Careeria ja Tampereen ammattikorkeakoulu. Hankkeen kautta tullutta tietoa ja osaamista on tarkoitus juurruttaa työelämään ja jalkauttaa työpaikoille. Ammatillisen koulutuksen kehittämistä tuetaan erilaisin keinoin, kuten valtionavustuksilla ja Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoituksella erilaisten hankkeiden muodossa. Hankkeissa tuotetaan malleja, menetelmiä ja käytäntöjä, joita voidaan levittää laajemmin pysyviin toiminnallisiin ja rakenteellisiin muutoksiin ja parannuksiin. (Opetushallitus 2022.)

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (980/2012) on laki, jolla säädetään henkilöstömitoituksesta iäkkäiden henkilöiden tehostetussa palveluasumisessa. Lakiin sidottu henkilöstömitoitus nousee vaiheittain. Mitoituksessa huomioidaan välitöntä asiakastyötä tekevä henkilöstö. Lähivuosina tehostettuun palveluasumiseen tarvitaan merkittävä määrä lisää henkilöstöä. Henkilöstön heikko saatavuus uhkaa henkilöstömitoituksen toteutumista.

Alan koulutusmääriä lisäten, myös työhyvinvointiin ja työpaikan toimintatapojen kehittämiseen tulee kiinnittää huomiota. Kehittäminen tulee tehdä yhteistyössä työntekijöiden kanssa. (Tevameri 2021, 24-25.) Alan vetovoimaisuutta voidaan tukea hyvällä johtamisella ja kehittämällä työoloja (Vetovoimainen vanhustyö 2023a; Tevameri 2021, 25; Korkiakangas, Koivisto, Olin & Laitinen 2022, 6). Johtamisen merkitys korostuu työilmapiirin rakentumisessa, uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttämisessä ja hoitajien mahdollisuudessa vaikuttaa omaan työhön ja työaikoihin. Näillä tekijöillä on vaikutusta suoraan työhyvinvointiin. (Korkiakangas ym. 2022, 6-10.)

Valtiovarainministeriön arvion mukaan sote-alalle tarvitaan seuraavan 15 vuoden aikana noin 200 000 uutta työntekijää. Rekrytointiongelmat ovat jo nyt suuri haaste sote-alalla. Vuonna 2019 avoinna oli lähes 42 000 työpaikkaa sote-alan ammattilaisille. Rekrytoinnin syitä olivat poistuma, kuten eläköityminen ja henkilöstön vaihtuvuus. Pitovoiman kannalta tulisi kiinnittää huomiota määräaikaisten työsuhteiden ja vaihtuman määrään. (Tevameri 2021, 54.) Noin puolet sote-alan ammattilaisista vuoteen 2035 mennessä jää eläkkeelle (Tevameri 2021, 65). Nämä luvut kertovat siitä, että myös sujuvalle perehdyttämisprosessille on tarvetta

työelämässä, sillä vaihtuvuus lisää jatkuvasti perehdytettävien määrää työpaikoilla ja haastaa koko työyhteisöä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää uusien työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä ja perehdytysprosessin kehittäminen. Tavoitteena on tuottaa tietoa uuden perehdyttämismallin kehittämiseksi ja implementoimiseksi työyksikköön. Kehittämiskohteiden valikointuminen tapahtui uraohjausta työpaikalla -hankkeen työpajatyöskentelyssä 10.5.2022. Neljästä teemasta opinnäytetyön aiheeksi valitsin perehdytysprosessin kehittäminen työyhteisössä. Aihe nousee työelämän tarpeesta.

2 Ikäihmisten asumispalvelut toimintaympäristönä

Tämä opinnäytetyö sijoittuu toimintaympäristönä sosiaali- ja terveystalveissa vanhustalveiden piiriin. Vanhustalveja määrittävät ja ohjaavat useat eri lait ja suositukset, joista tärkeimpinä Vanhustalvelulaki (980/2012) ja sosiaaliuoltolaki (1301/2014). Muita vanhustalveja määrittäviä lakeja ovat laki sosiaaliuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000), terveydenhuoltolaki (1326/2010) ja asiakasmaksulaki (734/1992) (THL 2022b). Vanhustalveluiden ohjaus ja valvontavastuu jakaantuu eri toimijoiden (Valvira, Avi ja kaupungit) kesken. (STM 2022.) Vanhustalvelulaki täydentää muuta sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädäntöä, painottuen sosiaaliuollon järjestämiseen (Kuntaliitto 2020b).

2.1 Vanhustalveluita ohjaavat lait ja suositukset

Vanhustalvelulaki (980/2012) toiselta nimeltään laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalveista on säädetty tukemaan ikääntyneiden terveyttä, hyvinvointia ja toimintakykyä sekä osallisuutta omia elinolosuhteita koskettaviin päätöksiin ja talvelujen kehittämiseen. Lailla pyritään vahvistamaan iäkkäiden talveluiden saatavuutta ja ohjausta talveluiden käyttöön, sekä vahvistaa iäkkään vaikutusmahdollisuuksia soite-talveluiden sisältöön. Vanhustalvelulaissa määritellään välittömään asiakastyöhön osallistuvat henkilöt tehostetussa talveluasumisessa ja pitkäaikaisessa laitoshoidossa, sekä henkilöstömitoituksesta tehostetun talveluasumisen ja pitkäaikaisen laitoshoidon yksiköissä.

Sosiaaliuoltolain (1301/2014) tarkoitus on hyvinvoinnin ja sosiaalisen turvallisuuden edistäminen ja ylläpitäminen, sekä eriarvoisuuden vähentäminen ja osallisuuden vahvistaminen. Lailla halutaan turvata riittävät ja laadukkaat sosiaali-talvelut ja hyvinvointia edistävät toimenpiteet. Myös asiakkaan oikeus hyvään talveluun ja kohteluun on sosiaaliuoltolain keskeinen tarkoitus. Sosiaaliuoltolain 42S:n mukaan asiakkaalle on nimettävä asiakkuuden ajaksi omatyöntekijä, jonka tehtävänä on edistää asiakkaan tarpeita ja etua.

Vanhuspalvelulaissa ikääntyneellä väestöllä tarkoitetaan yli 63-vuotiaita ja vanhuuseläkeiän saavuttanutta väestöä. Iäkkäällä henkilöllä katsotaan olevan alentunut toimintakyky ikään liittyen. (Kuntaliitto 2020b.) Vanhuspalvelut suomessa ovat laajan ohjauksen ja valvonnan alla. Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee suuntaviivat ikääntyneen väestön palvelujen kehittämiseksi, valmistelee lainsäädännön ja on ohjausvastuussa uudistusten toteuttamisessa. Kunnat puolestaan ovat järjestämistä vastuussa iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista ja toimeentuloturvasta. Valvira, eli sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto, on sosiaalihuollon valtakunnallinen ohjaus- ja valvontaviranomainen. Valviran tehtävä on ohjata aluehallintovirastoja niin, että koko maassa vanhustenhuollon ohjaus ja valvonta ovat yhdenmuukaista. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos THL tuottaa uutta tietoa ikäihmisten palveluista. (STM 2022.)

Sosiaali- ja terveysministeriö ohjaa toimijoita ”laatusuosituksella hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2020-2023”. Tavoitteena on ikäystävällinen Suomi, joka mahdollistaa hyvän ikääntymisen ja laadukkaat, vaikuttavat palvelut niitä tarvitseville ikäihmisille. Toimien kautta rakentuu pohja ikäystävälliselle yhteiskunnalle. Laatusuositus tavoittelee ikäihmisten toimintakyvyn tukemista ja vanhuspalvelulain (980/2012) toimeenpanoa ja siihen tehtyjä uudistuksia ja hallitusohjelman linjauksia. Opas luo pohjan iäkkäiden palvelujen kehittämiseksi, on arvioinnin ja toimeenpanon tukena päättäjille ja johtajille, tukena valvonnalle. (STM 2020.)

Laatusuosituksen keskeisenä tekijänä korostuu asiakas- ja palveluohjaus sekä osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Kunnilla järjestämistä vastuun nojalla on velvollisuus huolehtia palveluidensa laadusta ja henkilöstön riittävyydestä ja osaamisesta. Työnantajien, kuntien ja yksityisten, vastuulla on oman toimintansa osalta henkilöstön osaamisen varmistaminen. Myös johtamiseen ja lähijohtamisen kehittämiseen tulee suosituksen mukaan panostaa. Ikäihmisten parissa työskentelevän henkilöstön työhyvinvoinnin turvaamiseksi tarvitaan henkilöstöä osallistavaa johtamistapaa, joka lisää luottamusta ja mahdollisuutta osallistua oman työn kehittämiseen. (STM 2020, 55-57.)

2.2 Vanhuspalvelut palvelotaloympäristössä

Sote-alan palveluntuottajina toimivat julkiset ja yksityiset palvelujen tuottajat. Yksityisen sektorin toimijoita voivat olla niin yritykset, kuin kolmannen sektorin toimijat ja yhdistyspohjaisten toimijoiden toiminta voi olla yritysmuotoista tai yleishyödyllistä. (Kuntaliitto 2020a; Tevameri 2021, 36.) Yksityisen sektorin palveluita kuvaa luvanvaraisuus, joilta edellytetään viranomaisen myöntämää lupaa palvelujen antamiseen. Sääntelyn kohteena ovat henkilökunnan määrä, koulutus, tilat, laitteet ja vaatimukset vastuuhenkilön toimintaa kohtaan. Sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelee laillistettuja ja nimikesuojattuja ammattihenkilöitä.

Hoiva-avustajat ovat heidän lisäksi ammattiryhmä, jotka työskentelevät iäkkäiden palveluissa ja voivat toimia välittömässä asiakastyössä avustavissa tehtävissä. (Tevameri 2021, 33.)

Palveluasuminen ja tehostettu palveluasuminen ovat sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaisia asumispalveluja, joita toteutettaessa tulee huolehtia, että asiakas saa tarpeitaan vastaavat kuntoutus- ja terveydenhuollon palvelut. Tehostettu palveluasuminen tulee kyseeseen silloin, kun hoidon ja huolenpidon tarve on ympärivuorokautista. Tehostetun palveluasumisen yksiköissä asuminen on yhteisöllistä ja koulutettu henkilökunta on paikalla vuorokauden ympäri. (Kuntaliitto 2020a; THL 2022a.) Asukas saa apua päivittäisissä toiminnoissa, lääkähoidossa, hygienian hoidossa, ruokailujen järjestämisessä sekä tukipalveluissa siivouksessa ja pyykkihuollossa. Lisäksi sosiaalinen kanssakäyminen ja vapaa-ajan vietto ovat olennainen osa palveluasumista. (THL 2022a.)

Opinnäytetyön toteutuksen kohdeorganisaatio on yksityinen voittoa tavoittelemattoman palveluntuottaja, jota ylläpitää Vanhustenhuollon tuki ry Itä-Uudellamaalla. Palvelutalo tuottaa tehostettua palveluasumista ikäihmisille. Yhdistys on yksityinen palveluntuottaja ja asukkaista suurin osa ohjautuu hyvinvointialueen ostopalveluasiakkaina taloon. Yhdistys on perustettu noin 30 vuotta sitten ja palvelutalo otettu käyttöön vuonna 1995. Palvelutalossa työskentelee hoitohenkilökuntaa, sairaanhoitajia, lähihoitajia ja hoiva-avustajia sekä keittiöhenkilökuntaa. Henkilökuntaa on yhteensä noin 17 henkeä.

2.3 Uraohjausta työpaikalla hanke

Uraohjausta työpaikalla yhteishanke muodostuu Työväen sivistysliiton, ammattikoulu Careerian ja Tampereen ammattikorkeakoulun yhteistyöllä. Rahoituksesta vastaa Euroopan sosiaalirahasto ESR. Hankkeen kautta vahvistetaan oppilaitosten ja työelämän yhteistyötä osaamisen ja kompetenssien päivittämiseksi työssä. Hankkeen toteutuksessa kohdistetaan yrityksille alakohtaisesti ennakoitua työskentelyä, tunnistamalla työpaikoilla alan kehitystrendejä ja henkilöstön osaamistarpeita. Kehittämishanke muodostui kolmesta eri vaiheesta työpaikalla. (Julkaisematon lähde 2021.)

Lähiuosina tehostettuun palveluasumiseen tarvitaan merkittävä määrä lisää henkilöstöä, samaan aikaan kun sotealaa haastaa voimakas työvoimapula. Koulutusmäärien lisäys sekä työn ohella opiskelun ja koulutuksen mahdollisuutta tulee kasvattaa valtakunnan tasolla. Alan vetovoimaa on mahdollista lisätä johtamisella ja kehittämällä työoloja yhteistyössä työntekijöiden kanssa. (Tevameri 2021, 25.) Johtamisen merkitys korostuu työilmapiirin rakentumisessa, vaikutusmahdollisuuksissa omaan työhön ja työaikoihin, sekä uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttämisessä. Näillä on vaikutusta suoraan työhyvinvointiin. (Korkiakangas ym. 2022, 6-10.)

Uraohjaushanke käynnistyi työyksikössä vuoden 2021 alussa henkilöstön osaamiskartoituksen kehittämällä ja toteuttamisella. Osaamiskartoituksen kautta saatua tietoa hyödynnetään organisaation koulutussuunnitelman pohjana. Hankkeen toisessa vaiheessa syksyllä 2021 toteutettiin työuraohjaajakoulutuskokonaisuus esimiehille ja työpaikkaohjaajille, tukemalla työpaikkakohtaista osaamisen kehittämistä, osaamiskartoitusten toteuttamista ja oppilaitosten työelämäyhteistyön vahvistamista koulutusten kautta. (Julkaisematon lähde 2021.)

Uraohjaushankkeen kolmas vaihe toteutettiin keväällä 2022 työpaikalla järjestämällä ennakointityöpaja henkilökunnalle. Työpajatyöskentelyyn osallistuivat hoitohenkilökunnasta vakituiset sairaanhoitajat ja lähihoitajat, yhteensä 8 henkilöä. Työpajatyöskentelyyn oli aikaa varattu kolme tuntia, jonka aikana osallistujat kiersivät oppimiskahvila menetelmän kautta pienryhmissä eri pöydissä, joissa kussakin on esitetty kaksi kysymystä. Jokainen pienryhmä ideoi omat vastauksensa kussakin pöytäryhmässä esitettyihin kysymyksiin. Ryhmissä oli tarkoitus käydä keskustelua, kuunnella muiden ajatuksia sekä esittää omia mielipiteitä. Lopuksi pienryhmissä esille nousseet ideat ja kehityskohteet esiteltiin kaikille yhteisesti ja priorisoi- tiin niistä tärkeimmiksi valitut kehityskohteet.

Kevään 2022 työpajatyöskentelyn tuloksena osallistujien kesken valikoituivat työpaikan kehittämiskohteiksi seuraavat aihealueet: perehdytyksen kehittäminen, omahoitajuus, yhdessä so- pimineen ja omaisyhteistyö. Tämän opinnäytetyön aiheen valinta on osa kehittämisprosessia ja jatkumo pidempiaikaiselle kehittämistyölle työyksikössä.

3 Työhön perehdytys ja keskeiset käsitteet

Tässä luvussa avataan opinnäytetyön teoreettista taustaa ja keskeisiä käsitteitä. Opinnäyte- työssä käsitellään aiheita työturvallisuus, työhön perehdytys, muutosjohtaminen ja implemen- tointi. Nämä käsitteet kytkeytyvät opinnäytetyön kehittämistehtävään sen eri vaiheissa. Ke- hittämistehtävä muodostuu prosessista, jonka vaiheita ovat konkreettisen perehdyttämismal- lin ja -materiaalin kehittäminen yhteistyössä henkilöstön kanssa ja uuden perehdyttämismal- lin implementointi käytännön työhön muutosjohtamisen keinoin.

3.1 Työturvallisuus

Tässä kappaleessa kuvaan työturvallisuuden käsitettä, joka on olennainen osa työhön pereh- dytystä. Laki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta työssä (Työsuojelu 2022). Työsuojelulainsäädännössä on useita työnantajaa velvoittavia määräyksiä työhön perehdyttämisen järjestämiseksi. Lainsäädännön mukaan lähiesihenkilö on vastuussa perehdyttämisen ja opastuksen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta. Perehdyttämi- seen liittyviä tehtäviä voi jakaa koulutetuille työntekijöille, mutta vastuu säilyy aina esimie- hellä. (Ahokas & Mäkeläinen 2013).

Työturvallisuuslaki (738/2002) antaa lähtökohdat turvallisuustoiminnalle työpaikalla. Lain tarkoitus on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi ja turvaamiseksi, ja ennaltaehkäistä työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä tai työympäristöstä johtuvia haittoja terveydelle. Laki velvoittaa työnantajaa huomioimaan työpaikan työolot, työntekijän iän ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Nuorella työntekijällä, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa, eikä työkokemusta, on erityisen tärkeää antaa henkilökohtaista opetusta ja ohjausta. (Työsuojelu 2022.) Koska työ muuttuu jatkuvasti, edellyttää työturvallisuuden hallinta pitkäjänteistä ja jatkuvaa turvallisuuden kehittämistä työpaikoilla. Turvallisuusajattelussa tulee painottaa ihmisten omaa toimintaa turvallisuutta luovana tekijänä, turvallisuuden ennakointia, ylläpitämistä ja vahingoista oppimista. (TTL 2022d.)

Työturvallisuuslain (738/2002) 14§ mukaan työntekijälle on annettava opetus ja ohjaus, jota täydennetään tarvittaessa. Laki edellyttää työnantajaa perehdyttämään työntekijä riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, työmenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin, erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista. Myös työtehtävien muuttuessa tai ennen uusien työvälineiden käyttöön ottamista on annettava perehdytystä. Työntekijälle tulee antaa opetusta ja ohjausta työn haittojen tai vaarojen ehkäisemiseksi ja työstä aiheutuvan terveyttä tai turvallisuutta uhkaavan vaaran välttämiseksi sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta. Työnantajan on seurattava, että työntekijät noudattavat annettuja ohjeita ja puututtava tilanteeseen, jos ohjeita ei noudateta (Työsuojelu 2021).

Psykososiaaliset kuormitustekijät työpaikoilla tarkoittavat työn sisältöön, järjestelyihin tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä ja ne koskettavat kaikkia työntekijöitä. Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat kytköksissä työhön, riippumatta siitä kuka työtä tekee ja voivat aiheuttaa haitallista kuormitusta työntekijöille. Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät tarkoittavat työtehtäviin tai työn luonteeseen liittyviä tekijöitä, kuten työn yksitoikkoisuus, liiallinen tietomäärä, jatkuvat keskeytykset, haastavat vuorovaikutustilanteet tai kohtuuttoman suuri vastuu työssä. (TTL 2022b.)

Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät tarkoittavat työn suunnitteluun, jakamiseen tai työn tekemisen edellytyksistä huolehtimiseen liittyviä tekijöitä. Haitallisen kuormituksen aiheuttajia voivat olla liiallinen tai liian vähäinen työmäärä, työajoista kuten vuorotyöstä johtuvat haittatekijät, puutteet työskentelyolosuhteissa ja epäselvyydet tehtäväkuvien, työnjaon tai vastuiden osalta. (TTL 2022b.)

Haitallisia kuormitustekijöitä, jotka vaikuttavat työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen, voivat olla esimerkiksi yksityiskohtainen työskentely, ongelmat vuorovaikutuksessa tai yhteistyössä, tiedonkulun puutteellisuus, esimiehen tai kollegan puutteellinen tuki, epäasiallinen tai syrjivä kohtelu. Muita psykososiaalisia kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi työpaikan fyysiset

kuormitustekijät, tapaturmavaara, melu, virukselle altistumisen pelko tai muu turvattomuuden tunne. (TTL 2022b).

3.2 Työhön perehdytys

Työhön perehdytys on työhyvinvoinnin, turvallisuuden ja tuloksellisen työn perusta (Lindström 2022). Perehdyttäminen voidaan nähdä lähtökohtana hyvään työsuhteeseen. Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikan pelisäännöt, tutustuu työpaikkansa tapoihin, ihmisiin ja työhön liittyviin odotuksiin. Työhönopastus sisältää kaikki asiat, jotka liittyvät työn tekemiseen: Mistä vaiheista työ koostuu tai mitä osaamista ja tietoa työssä tarvitaan. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Perehdyttäminen antaa uudelle työntekijälle valmiudet työskennellä työyhteisössä turvallisesti ja oikein (TTK 2022a). Sosiaali- ja terveysalalla perehdyttämisellä pyritään turvaamaan hyvä ja turvallinen hoito (Hartikainen 2016, 8). Hartikaisen (2016) tutkimuksen mukaan perehdytysprosessia kehittämällä voidaan vahvistaa työntekijöiden sopeutumista hoitotyön kulttuuriin ja lisätä ymmärrystä organisaatiosta. Tehostamalla perehdytystä, voidaan lisätä työskentelyn tehokkuutta, itsenäisyyttä ja potilasturvallisuutta.

Perehdytyksen tarkoituksena onkin saattaa uusi työntekijä nopeasti osaksi työyhteisöä (TTL 2022c). Perehdyttämisprosessi käynnistyy jo ennen töiden aloitusta rekrytointivaiheessa ja jatkuu heti töiden alettua, työn aikana ja tarvittaessa. Perehdytys on hyvä jakaa yksilökohtaiseen perehdytykseen ja yhteisiin koulutuksiin. Myös henkilöstöä tulisi kouluttaa erikseen perehdyttämiseen. (Hartikainen 2016, 8.) Jo ennen uuden työntekijän tuloa on suunniteltava perehdytyksen sisältö, aikataulut ja vastuut, sekä tiedotettava työyhteisölle uuden työntekijän tulosta. Uudelle työntekijälle tulee nimetä perehdyttäjä, mutta perehdyttämistä voi tiimissä jakaa useamman henkilön kesken. (TTL 2022a.)

Perehdyttäjällä on keskeinen rooli perehdytyksessä. Hyvässä perehdytyksessä nousee esiin onnistunut perehdytysuhde, perehdyttäjän asiantuntemus ja taito palautteen antamiseen. Perehdyttäjän asiantuntemus tulee ilmi osaamisena ja neuvojen jakamisena, kunnioittavana suhtautumisena perehdytystä ja perehdytettävää kohtaan. (Aittovaara ym. 2022.) Perehdyttämistä voidaan tarkastella vuorovaikutteisena tapahtumana, joka todentuu tai jäätodentumatta vuorovaikutustilanteissa. Se voi kehittää koko työyhteisöä. Parhaimmassa tapauksessa uuden työntekijän perehdyttämiseen osallistuu koko tiimi tai työyksikkö. (Onnismaa 2010.)

Työelämässä oppiminen tapahtuu vastavuoroisena yhteisöllisenä toimintana ja prosessina. Oppijan toimiva suhde useaan työyhteisön jäseneseen vaikuttaa positiivisesti ohjaukseen ja edistää oppimista. Oppijan aktiivinen toimijuus ja mahdollisuudet osallistua työyhteisöön antavat parhaat edellytykset työpaikalla tapahtuvalle oppimiselle. Myös ohjaajan sitoutuminen, ohjauksen tavoitteellisuus ja monipuoliset ohjauksen menetelmät tukevat oppimista. Ajanpuute on

usein suurin este ohjauksen toteutumiselle. (Rintala, Mikkonen, Pylväs, Nokelainen & Postareff 2015.)

Perehdytys on jatkuva prosessi. Työturvallisuuden ja työn sujuvuuden kannalta suunnitelmallinen perehdytys on tärkeää, mutta sitä tarvitaan myös työtehtävien ja työmenetelmien muuttuessa. (TTL 2022a; TTL 2022b.) Työpaikalla tulee olla kirjallinen perehdyttämissuunnitelma ja -materiaali käytössä. Tarkistuslista toimii apuna perehdyttämisen seurantaan, jolla oppiminen varmistetaan. (TTK 2022b; TTL 2022a). Perehdyttäminen kannattaa toteuttaa pienissä osissa, näin uutta tietoa on helpompi sisäistää (TTL 2022a). Hyvä perehdytys on koko työyhteisön asia, se on keino pitää uudet työntekijät työpaikalla (Lindström 2022). Onnistunut perehdytys edesauttaa työntekijän oppimista ja kehittää ammatissa vaadittavia taitoja. Sillä sitoutetaan työyhteisöön, vahvistetaan osaamista ja vähennetään työntekijöiden stressiä ja ahdistusta. (Aittovaara ym.2022.)

Perehdytyksessä tulee kiinnittää huomiota perehdytyksen kokonaisuuteen, suunnitelmallisuuteen ja yhteisiin käytäntöihin. Olennaisia tekijöitä ovat perehdytysprosessin sujuvuus, perehdytyksen toteutus, uuden työntekijän huomioiminen ja perehdytyksen kesto. Perehdytystä voidaan edistää vuorovaikutteisesti perehdytyskeskusteluilla. Perehdytettävän yksilölliset tarpeet ja aiempi osaaminen tulee ottaa huomioon perehdytyksessä. (Aittovaara ym.2022; TTL2022a; Onnismaa 2010.)

Panostamalla johtamiseen, perehdytyksen laatuun ja työturvallisuuteen, voidaan vahvistaa työntekijöiden sitoutumista ja työhyvinvointia (Lindström 2022; Helander, Roos & Suominen 2019, 180-190). Työyhteisössä on hyvä pohtia, miten uusi työntekijä vastaan otetaan työpaikalla ja miten perehdytetään. Annetaanko työntekijälle mahdollisuus opetella rauhassa, vaikka työ vie enemmän aikaa? (Lindström 2022.)

3.3 Muutosjohtaminen

Sote-organisaatioissa muutos on jatkuvaa ja lainsäädännöllinen ohjaus on alalle ominaista. Muutokset vaihtelevat laajuudeltaan pienistä päivittäisen toiminnan muutoksista ja kehittämisestä aina laajoihin valtakunnan tasolla vaikuttaviin rakenteellisiin muutoksiin. Muutosjohtamista voidaan kuvata hallittuna muutosprosessin ohjailuna nykytilanteesta kohti tavoitetilaa. (Kallankari 2019, 13-15.)

Tässä kehittämistehtävässä muutosjohtaminen on läsnä koko kehittämisprosessin ajan. Johtamisen keinoin henkilöstö tulee saada innostumaan ja osallistettua mukaan kehittämistehtävään. Tuotetun tiedon avulla kehitetään työyksikön perehdyttämismallia ja prosessin loppuvaiheessa toteutetaan uuden mallin implementointi, jolloin työyhteisön kehittämä perehdyttämismalli otetaan käyttöön osana uutta toimintamallia. Tämän muutoksen läpiviemiseksi tarvitaan vahvaa muutosjohtamista.

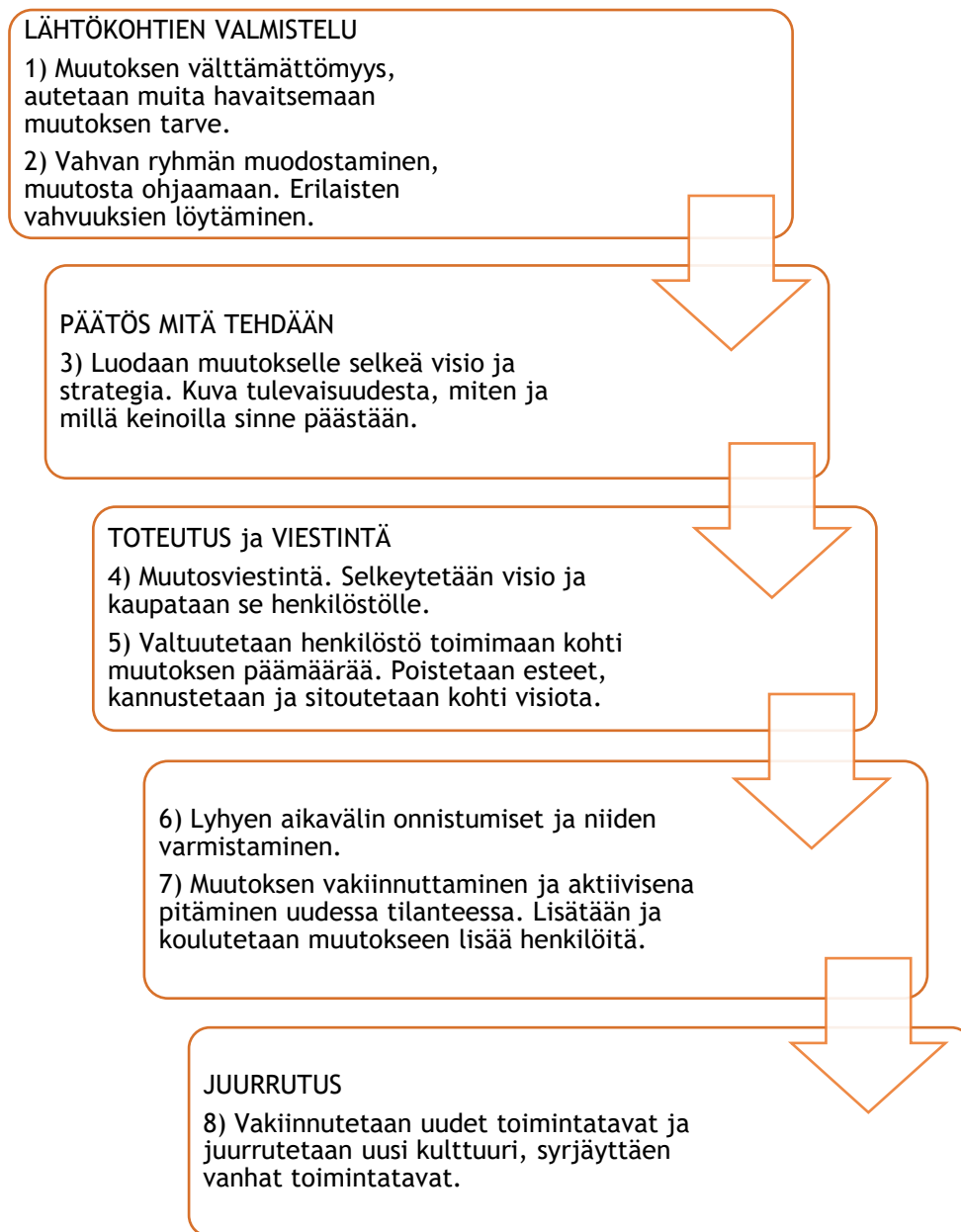
Muutosta johdettaessa tärkeimpänä tavoitteena on muutoksen onnistunut läpi vieminen. Muutosprosessin on pysyttävä liikkeellä. Muutokset ovat riippuvaisia ajasta, paikasta, tavoitteista sekä muutokseen osallistuvista ihmisistä. Muutoksenjohtajan tehtävä on edistää muutoksen hallintaa, sen ohjaamista ja toteuttamista. Muutoksen aikanakin organisaation perustehtävän tulee toteutua, samanaikaisesti kun muutosta toteuttavat organisaatiossa työskentelevä henkilöstö. (Kallankari 2019, 149, 155-156.) Muutoksen johtamiseen tarvitaan kykyä johtaa ihmisiä kohti visioita ja taitoa innostaa, motivoida ja sitouttaa koko henkilöstö muutoksiin (Kallankari 2019, 154; Korhonen & Bergman 2019, 14).

Muutoksen johtaminen tapahtuu vaiheittain. Karkeasti muutosprosessi muotoutuu suunnittelu- ja toteutusvaiheesta. Laajemmin tarkasteltuna muutoksen vaiheita ovat suunnitteluvaihe, käynnistäminen ja toteutusvaihe, sekä muutoksen loppuunsaattaminen ja arviointi. Muutosjohtamista voidaan tarkastella erilaisten teorioiden valossa, joista yksi tunnetuimmista on Kotterin 8-portainen muutosmalli. (Kallankari 2019, 19, 23.)

Muutosjohtamisen asiantuntija ja kirjailija John Kotter (2014) kuvaa onnistunutta muutosta kahdeksan vaiheisen prosessina. Prosessi alkaa valmisteluvaiheesta, jolloin todetaan muutoksen olevan välttämätön. Muutos jatkuu edeten päätöksentekovaiheeseen, jolloin luodaan visio ja strategia. Päätöksentekovaihetta seuraa toteutusvaihe. Toteutuksen aikana muutosviestintä korostuu olennaisena osana muutosta ja sen toimeenpanoa. Henkilöstö valtuutetaan muutoksen toimeenpanoon poistamalla esteet muutoksen tieltä. (Kotter & Rathgeber 2014, 125-127; Huovinmaa 2020, 98-100.)

Onnistumisen varmistaminen tehdään lyhyen aikavälin tavoitteilla. Muutoksen vakiinnuttamisessa pidetään muutos aktiivisena uudessa tilanteessa. Koulutuksen lisääminen tukee muutoksen vakiinnuttamista. Viimeisenä vaiheena on uusien toimintatapojen vakiinnuttaminen osaksi arjen käytäntöjä. Vanhat toimintatavat väistyvät uusien toimintatapojen tieltä. (Kotter & Rathgeber 2014, 125-127; Huovinmaa 2020, 98-100.) Muutokset, joita työelämässä vastaan tulee, kasvattavat organisaation muutoskykyisyyttä ja on yritysten tärkeä menestystekijä (Kotter & Rathgeber 2014, 130).

Kuvion mukaan John Kotterin kahdeksan vaiheinen muutosmalli kuvaa muutosprosessia ja sen etenemistä eri vaiheineen.



Kuvio 1: John Kotter ja 8 portainen muutosmalli (Kotter & Rathgeber 2014)

Muutosta voidaan tarkastella myös muiden lähestymistapojen kautta. 1950-luvun teollisuuden kehitetty yleisesti käytetty muutosmallin teoria on PDSA- muutosmalli on toiselta nimeltään Deamingin kehä. Se on menetelmä, joka muodostuu neljästä askeleesta; (plan) suunnittelu, (do) toteutus, (study) arviointi ja (act) vakiinnuttaminen. (Torkkola 2017, 39-42.)

Suunnitteluvaiheessa nousee esiin parannusidea, jonka kelpoisuuden testaaminen täytyy suunnitella. Suunnittelu tarkoittaa kokeen tavoitteen määrittelyä ja mittaamisen rakentamista. Toteutusvaiheessa koe toteutetaan käytännössä, aloittaen mahdollisimman pienestä

kokeilusta, joka tuottaa lisätietoa. Tutkimusvaiheessa pohditaan, onnistuiko koe ja saavutettiinko tulos. Lisäksi on tärkeä pohtia esteitä, mikä meni pieleen. Viimeisessä vaiheessa päätetään, onko muutos järkevä ja kannattaako muutos laajentaa käyttöön, vai muutetaanko tavoitetta ja aloitetaan uusi sykli. Alkuperäisestä ideasta voidaan myös luopua kokonaan, ja aloittaa alusta. (Torkkola 2017, 39-42.)

PDSA muutosmalli kuvataan ympyrän muodossa, sillä muutosta on mahdollista toteuttaa sykleittäin, jolloin muutoksen syklit seuraavat ketterästi toisiaan. Näin muutos etenee vaiheittain, eikä sitä tarvitse suunnitella alussa kokonaan. Suunnittelua toteutetaan tiedon lisääntyessä uudelleen ja muutoksen edetessä. Muutossyklejä toteutetaan niin monta kierrosta, kun tavoitteet vaativat ja kehittäminen päätetään, kun tavoitteet tulevat saavutetuiksi. (Kallankari 2019, 21.)

Kirsi Piha (2019) arvioi Kotterin muutosteoriaa vanhentuneeksi. Hän perustelee käsitystään sillä, että maailmantilanne on yleisesti muuttunut paljon ja Kotterin teoriassa viestinnällä on vähäinen painoarvo. Pihan mukaan viestintä ratkaisee koko muutosprosessin onnistumisen, sillä elämme maailmassa, jossa muutos on pysyvää. Viestintä on ratkaiseva työkalu, jolla muutos tehdään. Nopeasti muuttuvassa maailmassa muutos on jatkuvaa ja muutoksessa tiedon tarve kasvaa. Tiedottaminen ja viestintä ovat muutoksen onnistumisen edellytys.

Muutosviestinnän onnistumisen kannalta sen tulee olla jatkuvaa, vuorovaikutteista kommunikointia, oikea-aikaista ja avointa, jossa henkilökunnan näkemyksiä hyödynnetään. (Kallankari 2019, 76-77; Piha 2019.) Viestinnän on oltava kaksisuuntaista; kysy ja kuuntele. Avoimuus ja rehellisyys auttavat saamaan ihmiset mukaan (Korhonen & Bergman 2019, 110-113.) Muutos onnistuu, kun koko henkilöstö on mukana muutoksessa ja ymmärtävät muutoksen tarpeen. Selkeä muutosviestintä on yksinkertaista ja ymmärrettävää, jolloin osallistujat innostuvat ja sitoutuvat muutokseen. (Huovinmaa 2020, 102-104.)

Viestinnän monikanavaisuus antaa voimaa muutoksen läpiviemiseen. Erilaisia tiedottamisen kanavia, osallistavia ja vuorovaikutteisia keinoja, koulutuksia ja valmennuksia on hyvä hyödyntää viestinnässä. Kompetenssien kehittäminen on kohdennettava strategian kannalta tärkeisiin osaamisalueisiin ja varmistettava, että koulutukset kytkeytyvät strategisesti tärkeisiin tavoitteisiin. Perehdytystilaisuudet ovat myös tärkeitä muutosviestinnän paikkoja, mikäli varmistetaan että niiden sisältö vastaa uutta suuntaa ja toimintatapoja. Johtajien jalkautuminen ja suora keskustelu työntekijöiden kanssa avaa näkökulmia kehityshankkeisiin. (Korhonen & Bergman 2019, 115-116.)

Muutoksen aikataulun suunnitteleminen luo kokonaiskuvan muutoksen etenemisestä. Aikataulu luo rungon tekemiselle, toimenpiteille, tavoitteille ja niiden saavuttamiselle sekä muutoksen loppuunsaattamiselle. Muutos voi edetä alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen, jolloin tehdään muutoksia aikatauluun ja sen suunnitelmaan (Kallankari 2019, 64-65).

3.4 Uuden toimintamallin implementointi käytäntöön

Implementointi tarkoittaa jonkin uuden asian tai toimintatavan käyttöönottoa, toimeenpanoa tai jalkautusta, josta seuraa muutoksia toiminnassa. Juurruttaminen on muutoksen läpiviemistä. (Lindholm & Laitila 2022, 881.) Muuttuvan työelämän tuomat haasteet näkyvät arjessa, sen vuoksi implementointiin liittyvää osaamista tulee vahvistaa. Implementointiprosessi lähtee liikkeelle kartoitusvaiheesta, jota seuraa valmisteluvaihe ja strategian rakentaminen. Juurruttamisvaiheessa tapahtuu itse muutostyön tekeminen, viestintä, työntekijöiden tarpeet ja innostava johtaminen. Juurruttamista seurataan ylläpitovaiheessa, jolloin menetelmän säilyttäminen on tärkeää. (Kasvun tuki 2022b.)

Tämän opinnäytetyön kehittämisprosessin aikana uusi perehdyttämisen malli ja toimintatavat otetaan käyttöön. Juurruttamista tapahtuu vielä opinnäytetyön prosessin jälkeen, jolloin uusi käyttöön otettu perehdyttämisen malli syrjäyttää vanhat toimintatavat. Muutoksen toimeenpanon sujuvuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat uusien menetelmien omaksuminen ja käyttö osana työtä, muutoksen valmistelu ja johtaminen sekä organisaation rakenteet (Lindholm & Laitila 2022, 882). Rakenteet tarkoittavat vakiintuneita työntekoa ohjaavia toimintatapoja, kokouskäytäntöjä, työnjakoa ja organisointia, joista on oltava tietoinen muutosta johdettaessa. Muuttamalla rakenteita voidaan tukea uutta työskentelyn tapaa. (Alhanen, Lavila, Kangas, Lamppula & Petrelius 2019, 30-31.)

Implementointiohjelmien onnistunut toteutus ja toimeenpantujen menetelmien käytön varmistaminen edellyttävät johdon vahvaa osallisuutta ja hyvää johtamista (Lindholm & Laitila 2022, 884-885; Kallankari 2019, 156). Ylemmän tason johtajat vastaavat implementoinnin strategisista linjauksista. Lähijohtajien sitoutuminen edistää toiminnan jatkuvuutta ja menetelmän jalkauttamista, joka tapahtuu heidän omalla kiinnostuksellaan, antamallaan tuella ja työryhmien ohjauksella. (Lindholm & Laitila 2022, 884-885.) Muutosagenteiksi valitut henkilöt toimivat johdon tukena muutoksen läpiviemisessä, kannustamalla ja motivoimalla henkilökuntaa muutokseen (Vesterinen 2013, 79).

Organisaation osaamisen kehittäminen on sidoksissa johtamiseen ja kehittämisosaamiseen. Se edellyttää organisaation toimintakulttuurin tuntemusta ja kehittämistyön ratkaisut tulee olla kestäviä ja kauaskantoisia, sekä sovitettavissa organisaation strategiaan ja visioon. Dialogiseen johtamiseen kuuluvat olennaisesti itsereflektio ja alaisten motivointi. (Räsänen Marjo 2022, 7, 66.) Johtamistyyllillä voidaan vaikuttaa työpaikan kehittämiseen ja yhteistyöhön, sitoutumiseen ja ilmapiiriin (Vesterinen 2013, 63-64).

Muutoksesta ja visiosta keskusteleminen ja kysymykset ovat keinoja kirkastaa yhteistä päämäärää ja tukea muutoksen suuntaa. Johtajana on tärkeää varmistaa, että kaikki ovat ymmärtäneet vision samalla tavalla, sekä motivoida henkilöstöä kohti yhteistä suuntaa. (Vesterinen 2013, 72.) Yhteiset tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi ovat edellytys uusien

toimintojen implementoinnin onnistumisessa. Muutoksen valmisteluvaiheessa tarvitaan yhteinen ymmärrys hankkeen tavoitteista. Miksi, mikä ja miten toiminta aiotaan ottaa käyttöön sekä yhteinen näkemys keinoista, joilla tavoitteet voidaan saavuttaa. Yhteinen näkemys ja muutosvalmius voidaan saavuttaa kuuntelemalla ja yhdessä keskustelemalla. (Lindholm & Laitila 2022, 882-883.)

Dialogisen johtaminen on keino kehittää lähijohtamista ja organisaation tuottamia palveluja. Dialogisen vuorovaikutuksen keinoin henkilöstön osallisuutta voidaan tukea ja hyödyntää koko henkilöstön ideoita ja innovatiivisuutta. Henkilöstön avoin vuorovaikutus ja vaikutusmahdollisuudet ovat keskiössä silloin, kun organisaation toiminnalle luodaan merkityksellistä perustaa ja mielekkäitä tavoitteita. (Räsänen Marjo 2022, 7, 66). Onnistumisen mahdollisuutta voidaan parantaa, jos ylemmällä johdolla tai implementointiohjelman vastuuhenkilöillä on valmius muokata ohjelman sisältöä ja rakennetta yhteisen keskustelun perusteella. (Lindholm & Laitila 2022, 882-883.)

Muutosprosessit voivat herättää kysymyksiä ja aiheuttaa huolta henkilöstössä siitä, millaisia vaikutuksia muutos tuo omaan työhön. Tavat reagoida muutokseen ovat yksilöllisiä ja aikaisemmat muutoskokemukset vaikuttavat siihen, miten muutokseen suhtaudutaan. Johtajilta vaaditaan kykyä kohdata henkilöstön erilaiset tunteet ja tarjota mahdollisuuksia tunteiden ilmaistamiseen. (Lunkka 2018, 74-75; Vesterinen 2013, 72.) Muutosvastarintaa voidaan lievittää erilaisin keinoin. Osallistavalla valmistelulla ja keskustelulla voidaan tunnistaa muutosta estäviä ja edistäviä tekijöitä. Muutos tulee sovittaa osaksi toimintaa niin, että osallistujat näkevät tulevan muutoksen oikeasuuntaisena, hyödyllisenä ja ovat tietoisia mitä on odotettavissa, miten roolit ja vastuut on jaettu. Tämä tukee kaikkien halukkuutta työskennellä yhteisten tavoitteiden eteen. (Lindholm & Laitila 2022, 883-884.)

Muutosvalmiuden haasteet liittyvät usein tiedonkulkuun, henkilöstön taitoihin, motivaatioon tai käytettävissä oleviin resursseihin, kuten aikaan. Työtehtävien suuri määrä tai päällekkäisyydet voivat heikentää muutosvalmiutta. (Kasvun tuki 2022a.) Muutoshankkeen aikana on tärkeää luoda rakenteet ja sovitut toimintatavat, jotka tukevat uusien menetelmien käyttöä ja pysyvyyttä organisaatiossa. Henkilökunnan vaihtuvuus heikentää implementoitujen menetelmien pysyvyyttä ja jatkuvuutta organisaatiossa. Uusien työntekijöiden kouluttaminen ja osaamisen ylläpitäminen ovat keinoja ylläpitää muutoksen pysyvyyttä. (Lindholm & Laitila 2022, 886.)

4 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja kehittämistehtävä

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittämisprosessin avulla kehittää asumispalveluyksikön perehdyttämismallia hyödyntämällä uutta tutkimustietoa ja jo olemassa olevaa perehdytysmateriaalia.

Opinnäytetyön keskeinen tutkimuskysymys on

1. Millaisia kokemuksia työntekijöillä oli perehdytyksestä?

Opinnäytetyön kehittämistehtävän tarkoituksena on tuottaa tietoa uuden perehdyttämismallin kehittämiseksi ja implementoimiseksi.

5 Opinnäytetyön tutkimus- ja kehittämisprosessi

Tämä opinnäytetyö toteutettiin ikäihmisten tehostetussa asumispalveluyksikössä Itä-Uudella maalla, tavoitteena työelämän tutkimuksellinen kehittäminen. Opinnäytetyön tutkimus- ja kehittämisprosessi toteutettiin erilaisia laadullisia tutkimusmenetelmiä hyödyntäen. Laadullisen kyselylomakkeen avulla kartoitettiin työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä organisaatiossa, mikä kuvaa perehdytyksen nykytilaa. Kehittämisprosessin toisena menetelmänä käytettiin työpajatyöskentelyä, jossa hyödynnettiin pari- ja ryhmätyöskentelyn menetelmiä ja Learning cafe menetelmää. Työpajatyöskentelyssä kerättiin perehdytykseen osallistuvien työntekijöiden tuottamaa aineistoa perehdytysprosessin kehittämiseksi.

Kehittämisprosessi käynnistyi perehdyttämisen nykytilan kartoituksella, joka toteutettiin laadullisena kyselynä perehdytykseen osallistuneille työntekijöille Google Forms-alustaa hyödyntäen. Kysely kohdistettiin koko asumispalveluyksikön hoitohenkilöstölle. Kyselylomakkeen taustakysymysten perusteella voitiin erottaa viimeisen vuoden aikana perehdytyksessä olleet työntekijät pitkäaikaisesti työskennelleistä työntekijöistä. Kysely toteutettiin marras-joulukuun 2022 aikana.

Kyselyn tuloksista muodostui käsitys perehdytyksen nykytilasta, jonka tuloksia hyödynnettiin perehdyttämisen kehittämisprosessin toisessa, työpajavaiheessa joulukuun 2022 - tammikuun 2023 aikana. Työpajoihin osallistuivat työyksikössä pidempään työskennelleet työntekijät, joilla oli jo kokemusta perehdyttämisestä käytännössä. Työpajatyöskentelyn tarkoituksena oli kehittää työyksikössä uusi konkreettinen perehdyttämisen malli. Työpajoja henkilökunnalle järjestettiin kaksi kertaa. Ensimmäinen työpaja oli 8.12.2022 ja toinen 11.1.2023.

Perehdyttämisen kolmannessa vaiheessa vuoden 2023 alussa aloitettiin perehdyttämismallin implementointi eli uuden toimintatavan käyttöön ottaminen käytännön työhön.

Perehdyttämisen kehittämisprosessin aikana aiheesta tiedotettiin ja muistutettiin henkilökuntaa viikoittain henkilöstökokouksissa. Samanaikaisesti henkilökunnalle suunniteltiin resursseja kehittämistehtävän parissa työskentelyyn ja järjestettiin aikaa pienryhmätyöskentelyyn. Implementointi jatkuu kevään 2023 aikana, jolloin jatkuvan kehittämisen PDSA-muutosmallia hyödyntämällä perehdyttämässä käytettäviä välineitä testataan käytännössä, tehdään tarkennuksia ja korjauksia toimivan perehdyttämismallin aikaan saamiseksi. Kehittämistehtävän aikana tuotettua kyselylomaketta voidaan jatkossa käyttää työyksikön perehdytyksen arviointityökaluna.

5.1 Tutkimuksellinen kehittäminen

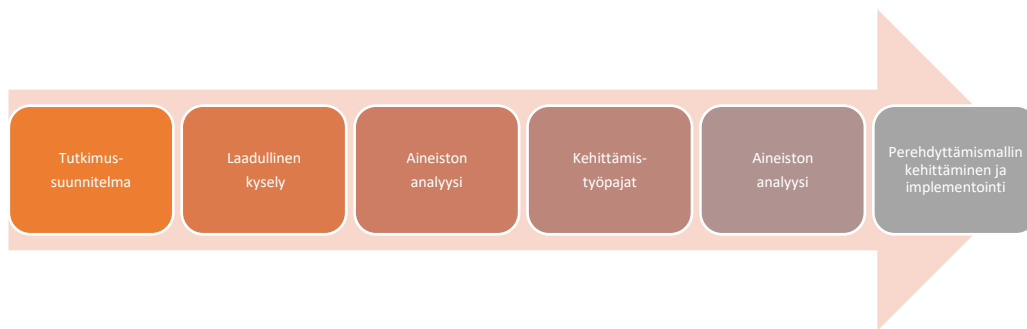
Tässä kappaleessa kuvataan opinnäytetyön prosessin kehittämisvaiheita. Tämä opinnäytetyö edusti tutkimuksellista kehittämistehtävää. Kehittämistutkimus vaatii runsaasti aikaa. Sillä tavoitellaan muutosta tutkimuksellisin keinoin, kehittämällä tuotetta tai menetelmää. (Kananen 2017, 49.) Kehittämistoiminnan ja tutkimuksen suhdetta kuvaa se, että tutkimuksella tuotettua tietoa sovelletaan käytäntöön ja kehittämiseen. Kun perustutkimus tähtää kuvailevaan tietoon tutkittavasta ilmiöstä, soveltava tutkimus puolestaan tähtää uuden tieteellisen tiedon etsinnällä käytännön elämästä nousevien ongelmien ratkaisemiseen. (Kallankari 2019, 137.)

Kehittämistehtävää voidaan kuvata prosessina, joka etenee lineaarisesti. Prosessi koostuu projektin suunnittelusta, toteutuksesta ja arviointivaiheesta. Tutkimuksellisen kehittämistehtävän prosessi rakentuu kuusivaiheisesti alkaen kehittämiskohteen tunnistamisesta ja tavoitteiden asettamisesta. Toisessa vaiheessa perehdytään kehittämiskohteeseen sekä teoriassa että käytännössä. Kolmannessa vaiheessa määritetään kehittämistehtävä ja rajataan kehittämiskohde. Neljänneksi laaditaan tietoperusta, ja suunnitellaan lähestymistapa ja menetelmät. Näiden vaiheiden jälkeen siirrytään toteuttamisvaiheeseen, jossa toteutetaan itse kehittämishanke ja sen julkistaminen eri muodoissa. Lopuksi arvioidaan itse kehittämisprosessia ja sen lopputulosta. (Kallankari 2019, 137-138.)

Koko kuusivaiheisen prosessin ajan on huolehdittava useista tekijöistä, kuten järjestelmällisyydestä, analyyttisyydestä, kirjoittamisesta, kriittisyydestä, vuorovaikutuksen aktiivisuudesta ja eettisyydestä. Ominaista tutkimukselliselle kehittämistehtävälle on laaja valmisteluvaihe ja dokumentaation tarkkuus, joka mahdollistaa kehittämismenetelmien monistamisen käyttöön muuallekin, kun kaikki vaiheet on tarkasti kirjattu. Työelämän tieto kehittyy yhä enemmän, kun hiljaista tietoa julkaistaan ja jalostetaan. (Kallankari 2019, 137-138.)

Kuviossa kaksi kuvaan tämän opinnäytetyön kehittämisprosessin vaiheita, joka lähtee liikkeelle suunnitteluvaiheesta eli tutkimussuunnitelmasta. Valmiin tutkimussuunnitelman jälkeen prosessi etenee laadullisen tutkimuksen vaiheeseen, jossa hyödynnetään tutkimusmenetelmänä laadullista kyselyä ja aineiston analyysivaiheessa sisällönanalyysiä. Tutkimuksellisen vaiheen jälkeen prosessi etenee kehittämisvaiheeseen.

Kehittämisympäristössä hoitohenkilökunnalle järjestetään kaksi kehittämistyöpajaa, joiden tavoitteena on osallistaa henkilöstöä oman työn kehittämiseen. Kehittämistyössä hyödynnetään laadullisen kyselyn avulla kerättyjä kokemuksia työhön perehdyttämisestä sekä työpajatyöskentelyn menetelmiä. Työpajatyöskentelyn avulla henkilöstö kehittää uutta perehdytysmallia vanhaa perehdytysmateriaalia hyödyntäen. Kehittämistyöpajassa tuotettu materiaali analysoidaan. Analyysin jälkeen kehittämisprosessin viimeisessä vaiheessa tuotettu perehdyttämismateriaali ja -malli implementoidaan eli otetaan osaksi toimintaa. Tämä vaihe toteutetaan muutosjohtamisen työkaluja hyödyntämällä.



Kuvio 2: Tutkimuksellisen kehittämistehtävän prosessin vaiheet

Seuraavissa kappaleissa kuvaan kehittämistehtävässä käytettyjä menetelmiä, laadullista kyselyä ja työpajatyöskentelyn menetelmiä.

5.2 Laadullinen kysely

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimussuuntaus pyrkii ymmärtämään kokonaisvaltaisesti kohteen laatua, sen ominaisuuksia ja merkitystä. Laadullista tutkimusta voidaan toteuttaa monin erilaisin menetelmin. Yhteisenä piirteenä menetelmissä korostuu kohteen esiintymisympäristöön ja taustaan tai kohteen merkitykseen ja tarkoitukseen, ilmaisuun ja kieleen liittyvät näkökulmat. (Jyväskylän yliopisto 2021.)

Laadulliselle tutkimukselle on useita erilaisia lähestymis- ja analyysitapoja. Tietyt ominaispiirteet ovat kuitenkin laadullisessa tutkimuksessa läsnä; epäily itsestään selvästi tiedettyä kohtaan, kvalitatiivisen aineiston suosiminen, toimintaan keskittyminen, subjektiivisuuden arvos-taminen, asianosaisten omien merkitysten ja tulkintojen korostuminen, lähelle menevään tarkasteluun sitoutuminen, sekä mitä- ja miten kysymyksiin painottaminen. (Juhila 2022.)

Laadullinen tutkimus on usein aineistovetoista eli induktiivista, jolloin tutkimuksessa lähdetään liikkeelle empiirisestä aineistosta. Tulokset nousevat aineistosta käsin, jonka jälkeen niitä voidaan verrata aikaisempiin tutkimustuloksiin ja teorioihin. Toinen tapa kuvata laadullista tutkimusta on analyysivetoinen malli, jolloin empiirinen aineisto on tutkimuksessa

keskeisessä roolissa, mutta sen analysointivaiheessa tukeudutaan johonkin menetelmään, paradigmaan tai teoriaan. (Juhila 2022.)

Kyselytutkimuksen etuja ovat tutkimusaineiston laaja keräysmahdollisuus. Tutkimukseen voidaan saada paljon osallistujia ja voidaan kysyä monia asioita. Menetelmänä se on tehokas ja säästää tutkijan aikaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Kyselylomakkeen laadinta on tärkeä tehdä huolella, sillä lomakkeen laadinnalla ja kysymysten tarkalla suunnittelulla voidaan tehostaa tutkimuksen onnistumista (Hirsjärvi ym. 2009, 198).

Huolellisesti suunniteltu lomake voidaan käsitellä ja analysoida laadullisen aineiston käsittelyyn tarkoitetuilla ohjelmilla. Aikataulun ja kustannusten arviointi on helppoa. Kyselytutkimuksen heikkouksia ovat aineiston pinnallisuus ja tutkimuksen teoreettinen vaatimattomuus. Kyselytutkimuksella ei ole mahdollisuutta varmistua, miten vastaajat suhtautuvat tutkimukseen, ei voida varmistua väärinymmärryksen mahdollisuudesta tai onko vastaajilla ymmärrystä aiheesta. Hyvän lomakkeen laatiminen on aikaa vievää ja edellyttää tutkijalta paljon tietoa ja taitoa. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.)

Laadullisen kyselylomakkeen avulla voidaan tietoa kerätä vastaajan arvoista, asenteista, tosiasiasta, toiminnasta, käsityksistä ja mielipiteistä. Vastaajaa voidaan pyytää myös arvioimaan tai perustelevaan vastaustaan. Täsmällisten tosiasioiden kysyminen tehdään suoraan yksinkertaisin kysymyksin, monivalintatyypillisesti tai avoimin kysymyksin. Kyselyyn liitetään usein taustakysymykset, kuten vastaajan ikä, sukupuoli koulutus, ammatti tai perhesuhteet. (Hirsjärvi ym. 2009, 197). Taustakysymysten esittämisessä käytetään usein valmiita vastausvaihtoehtoja, joista vastaajalle tulee löytyä oikea vastausvaihtoehto. Myös ”Muu, mikä?” -vaihtoehto voidaan lisätä kyselyyn. (Valli 2015.) Yleissääntö on, että yleiset kysymykset esitetään lomakkeen alussa, samoin helposti vastattavat kysymykset (Hirsjärvi ym. 2009, 202-203).

Kyselylomakkeen laadinnassa ja rakenteessa tulee kiinnittää huomiota lomakkeen selkeyteen, ulkoasuun, sekä kysymysten määrään. Pitkä lomake voi johtaa siihen, että vastaajat vastaavat huolimattomasti tai jättävät vastaamatta. Miellyttävä lomake on helpompi täyttää ja vastausprosentti kasvaa. (Valli 2015.) Lomakkeeseen on laadittava selkeästi rajattuja lyhyitä kysymyksiä, jotka merkitsevät samaa kaikille vastaajille. Kannattaa kysyä yksi asia kerrallaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 202-203.)

Monivalintakysymyksiin on valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaaja valitsee sopivimman vaihtoehdon. Monivalintakysymysten etuna vastausten vertailtavuus on mielekäästä ja vastausten kirjavuus vähenee. Avoimet kysymykset esitetään niin, että kysymyksen jälkeen jätetään vastaukselle vastauksilaa, jolla pyritään avaamaan vastaajan näkökulmaa asiasta. (Hirsjärvi ym. 2009, 198-201). Avointen kysymysten etuna vastausten joukossa voi olla hyviä ideoita ja vastaajien mielipiteet tulevat perusteellisesti esiin. Vastauksia voidaan luokitella monella tavalla. (Valli 2015.) Avoimet kysymykset sallivat vastaajien ilmaista itseään omin sanoin, koska

kysely ei ehdota vastauksia valmiina. Näin saadaan selville vastaajien tietämys aiheesta ja voidaan osoittaa mikä ajattelussa on keskeistä. Myös vastaajien tunteet tulevat esille. (Hirsjärvi ym. 2009, 201.)

Avointen kysymysten huonona puolena on, että niihin voi jättää vastaamatta, vastaukset voivat olla epätarkkoja, eikä vastaajan ole pakko vastata suoraan kysymykseen. Avointen kysymysten analysointi on työlästä. (Valli 2015.) Yleisellä tasolla esitettyihin kysymyksiin sisältyy tulkinnan mahdollisuuksia. Sanavalinnoilla on merkitystä, kysymykset tulee esittää selkeästi kaikille ymmärrettävässä muodossa. Aina vastaajalla ei välttämättä ole käsitystä kysytystä asiasta. (Hirsjärvi ym. 2009, 202-203.)

Tässä opinnäytetyössä tuotettiin laadullinen kysely, jolla kerättiin perehdytykseen osallistuneilta työntekijöiltä ja opiskelijoilta kokemuksia toteutuneesta perehdytyksestä ikäihmisten asumispalveluyksikössä. Ennen laadullisen kyselyn julkaisemista, kysely annettiin koevastaajalle vastattavaksi. Koevastaajan avulla kerättiin palautetta kyselylomakkeen toimivuudesta ja kysymysten vastattavuudesta. Koevastaajan palautteen jälkeen tehtiin korjaukset, ennen kuin kysely liitettiin ja suostumuslomakkeineen jaettiin vastaajille. Laadullisen kyselyn vastaukset tuottivat tietoa perehdytyksen nykytilasta yksikössä. Laadullisen kyselyn kautta kerättyä tietoa ja kehittämissideoita hyödynnettiin perehdytysmallin kehittämisessä.

Laadullinen kysely toteutettiin kohdeorganisaatiossa ajalla 29.11.2022-15.12.2022. Kyselyyn kutsuttiin yhteensä 19 osallistujaa, joista 17 vastasi. Vastausprosentti oli 89 %. Laadullinen kysely toteutettiin Google Forms alustalla, johon pääsi kirjautumaan organisaation sähköpostin kautta, mutta halutessa kyselyyn osallistumislinkin sai myös henkilökohtaiseen sähköpostiin. Ennen kyselyyn osallistumista osallistujat saivat luettavakseen saatekirjeen, jossa kerrottiin tietoa tutkimuksesta ja siihen osallistumisesta. Osallistuminen tutkimukseen perustui vapaaehtoisuuteen ja osallistujat saivat ennen tutkimukseen osallistumista allekirjoitettavakseen suostumuslomakkeen.

Laadullinen kysely muodostui yhteensä 30 kysymyksestä, joista taustakysymyksiä oli kuusi ja avoimia kysymyksiä 24 kappaletta. Kysymykset liittyivät perehdytyksen järjestelyyn, perehdytyksen sisältöön ja työyhteisön sosiaaliseen yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen. Kyselylomakkeen laadinnassa hyödynnettiin, sekä HUS:n opiskelijapalautekyselyn sisältöä, että Seppäsen (2022) perusteellisen perehdyttämisen muistilistaa (HUS 2023; Seppänen 2022, 165-166.)

5.3 Työpajatyöskentely osana kehittämistehtävää

Tässä kehittämistehtävässä työyksikön perehdyttämisen prosessia kehitettiin erilaisin menetelmin. Tavoitteena oli, että jatkossa perehdytys etenisi suunnitelmallisesti ja henkilökunta olisi tietoinen perehdyttämisen mallista, vastuista, sisällöistä ja aikatauluista perehdyttämisen prosessin läpiviemiseksi. Laadullisen kyselyn lisäksi kehittämisen menetelminä olivat työpajat

henkilökunnalle, joita järjestettiin kaksi kertaa. Työpajatyöskentelyssä hyödynnetty Learning Cafe menetelmä on keskusteluun ja ideointiin perustuva ryhmässä työskentelyn tapa. Keskustelu on menetelmässä tärkeää ja se opettaa ryhmän yhteisten ratkaisujen ja mielipiteen löytämistä. (Innokylä 2023.) Ennen työpajoihin osallistumista varmistettiin, että kaikki osallistujat olivat tietoisia opinnäytetyötutkimuksesta ja vapaaehtoisuudesta osallistua tutkimukselliseen kehittämistyöhön. Osallistujille, jotka eivät olleet osallistuneet kyselytutkimukseen, annettiin suostumuslomake allekirjoitettavaksi.

Tutkimuksellisen kehittämisen tavoitteena on ratkaista käytännöstä nousevia ongelmia ja uudistaa käytäntöjä, hyödyntämällä erilaisia vuorovaikutuksellisia menetelmiä. Kirjalliset tuotokset ja niiden esittäminen eri vaiheissa johdattavat kehitystyötä eteenpäin. (Kallankari 2019, 137.) Työpajoissa aiheena olivat työyksikön perehdyttämismateriaalin kehittäminen, olemassa olevaa materiaalia hyödyntäen ja päivittäen. Työpajatyöskentely toteutettiin työntekijöille, jotka vastaavat uusien työntekijöiden perehdytyksestä. Käytännössä pajatyöskentelyyn osallistui koko asumispalveluyksikön hoitohenkilökunta.

Ensimmäisessä työpajassa osallistujat pohtivat pienryhmissä työvuorokohtaisesti työn perustehtävää ja pajatyöskentelyn tuloksena kehitettiin työvuorokohtaiset tehtäväkortit (liite 5), josta uusi perehdytysmateriaali muodostui. Tehtäväkortteja tullaan jatkossa hyödyntämään perehdytyksessä.

Toisessa työpajassa alustuksena osallistujille esitettiin toteutetun laadullisen kyselyn vastaukset ja työpajan aiheena oli perehdytyksen seurantalistan kehittäminen. Tehtävänä oli pienryhmissä keskustella seurantalistan sisällöstä ja pohtia ideoita perehdytyksen sisällön kehittämiseksi. Työpajan tavoitteena oli kehittää uusi perehdytyksen seurantalista työyksikköön. Materiaalit perehdytyksen seurantalistan kehittämiseksi annettiin ryhmätöiden pohjaksi. Nämä kaksi työpajan kehittämisaihetta nousivat myös kyselytutkimuksen vastauksista esiin.

5.3.1 Työpaja 1

Kehittämistehtävän ensimmäinen työpaja toteutettiin 8.12.2022. Työpajan kesto oli kolme tuntia, ja siihen osallistui hoitohenkilökunnasta 11 henkilöä. Yksi henkilö kutsutuista ei osallistunut työpajaan. Päivän tavoitteena oli osallistujien yhteistyön ja keskustelun kautta luoda työvuorokohtaiset tehtäväkortit perehdytyksen tueksi. Työpajatyöskentelyn menetelmäksi valittiin Learning Cafe, jossa kukin ryhmä kiersi kolme tehtäväpistettä, täydentäen edellisen pienryhmän ajatuksia aiheesta. Päivän ohjelma aloitettiin valmistelemallani Power Point esityksellä, joka oli alustus päivän aiheeseen ja kehittämisprojektiin; työhön perehdytys ja uuden perehdyttämismallin kehittäminen työyksikössä. Alustuksessa aihetta perehdytys avattiin lainsäädännön ja tutkimusten valossa. Aikaa alustukseen oli varattu noin 20 minuuttia.

Alustuksessa osallistujat saivat kaksi pohdintatehtävää, ”ajatusleikkiä” parityöskentelynä keskusteltavaksi. Aiheena oli uuden työntekijän vastaanotto työpaikalla ja suhtautuminen siihen. Tapausesimerkit oli mukailtu Seppäsen (2022, 126) kirjasta; Näin selviät tiimin jäsenenä. Näiden pohdintatehtävien tarkoituksena oli virittää osallistujat pohtimaan uuden työntekijän vastaanoton ja suunnittelun merkitystä työyhteisössä.

Ajatusleikki 1. Henkilökunta ei tiennyt uuden työntekijän tulosta, tiedottaminen oli unohtunut ja tilanne tuli yllätyksenä työtiimille. Millainen vastaanotto silloin voisi olla?

Ajatusleikki 2. Kokenut ammattilainen aloittaa lyhyellä työsopimuksella uudessa työpaikassa, millaisen vastaanoton hän saa, ja mitä vaikutuksia sillä voisi olla myöhemmin? Tehtävässä esimerkinä kaksi vastausvaihtoehtoa, A ja B.

A) Työntekijän vastaanottoon on varauduttu nimeämällä perehdyttäjää, varaamalla työvaatteet ja pukukaappi valmiiksi. Perehdytysohjelma on suunniteltu valmiiksi ja työkaverit toivottavat uuden työntekijän tervetulleeksi. Työntekijälle on nimetty omaohjattavia ja suunniteltu vastuualueita.

B) Työntekijä menee työvuoroon, eikä häntä osata ottaa mukaan työtehtäviin tai työpariksi. Muut kutsuvat häntä keikkalaiseksi ja hänen oletetaan toimivan työssä yksin.

Keskustellen osallistujat pohtivat ratkaisuja näiden kahden vastaanoton välillä. Osallistujat keskustelivat innokkaasti pareittain tehtävän aikana ja useimmat uskalsivat kertoa ääneen ajatuksensa, kun parikeskustelun ajatuksia kävimme yhteisesti läpi. Vastauksista dokumentoitiin yhteenveto muistiin valkotalulle.

Ajatusleikki 1. vastauksena työyhteisö oli melko yksimielinen siitä, että pienessä yksikössä huono vastaanotto ei ole niin tavanomaista, kuin isoissa organisaatioissa. Pohdintatehtävässä, jossa uuden työntekijän vastaanottoon ei pystytty varautumaan ennakkoon ratkaisuksi ryhmän jäsenet ehdottivat, että tällaisissa tilanteissa kokeneimmalle työntekijälle annetaan mielellään perehdytysvastuu. Keskustelussa esitettiin, että tiimivastaava voisi olla henkilö, joka ottaa perehdytettävän vastaan ja aloitettaisiin työvuoro rauhassa taloon ja työympäristöön tutustumisella. Lisäksi uudelle työntekijälle annettaisiin aikaa tutustua rauhassa talon kirjallisiin perehdytysohjeisiin. Osallistujat ehdottivat, että tämä voisi olla pysyvä ratkaisu ja hyvä olisi, että ennakkoon tehtäisiin mahdollisimman paljon valmistautumista uuden työntekijän tulloon.

Ajatusleikki 2. vastauksena työpajaan osallistujat olivat yksimielisiä siitä, että talossa uudet työntekijät otetaan taustasta riippumatta hyvin vastaan. Työyhteisöjä on monenlaisia ja hyvin erilaisia. Osallistujat nostivat kokemuksia siitä esiin. Ennen kaikkea hyvät käytöstavat koettiin ratkaisevina. Osallistujat pohtivat, ettei talolla ole myöskään varaa menettää hyvää

työntekijää tällaisena aikana, kun työvoimasta on pula. Vastausvaihtoehto B osoittaa, ettei työntekijä voi kokea oloaan tervetulleeksi.

Päivän aiheen esittelyyn ja parikeskustelutehtäviin aikaa oli varattu 40 minuuttia, jonka jälkeen pidettiin tauko ennen työpajatyöskentelyä. Työpajan seuraavassa vaiheessa osallistujille esiteltiin ryhmätyön aihe, joka oli työvuorokohtaiset tehtävät. Työpajassa osallistujat kehittivät Learning Cafe menetelmällä pienryhmäkeskustelun avulla uutta perehdytysmateriaalia annetun aiheen mukaan, joka on jokaisen osallistujan kohdalla osa päivittäistä työtä.

Learning Cafe työpajatyöskentelyssä osallistujat jaettiin kolmeen ryhmään. Kukaan ryhmä kiersi eri tehtäväpisteet, joiden aiheena olivat 1) aamuvuoron, 2) iltavuoron ja 3) yövuoron työvuorokohtaiset tehtävät. Ryhmiä pyydettiin pohtimaan mistä vaiheista työ koostuu ja mitä osaamista ja tietoa työssä tarvitaan? Ryhmissä osallistujat tuottivat kolmelle isolle fläppitulupaperille työvuorokohtaiset tehtävät. Jokaisella pienryhmällä oli erivärinen tussi, joilla kirjurit tekivät merkinnät isolle paperille. Ryhmä 1 aloitti ideoinnin aamuvuoron tehtävistä, sinisellä värillä. Ryhmä 2 aloitti ideoinnin iltavuoron tehtävistä, punaisella värillä. Ryhmä 3 aloitti ideoinnin yövuoron tehtävistä vihreällä värillä. 20 minuutin työskentelyn jälkeen ryhmät vaihtoivat pisteitä, kiertäen kaikki kolme työpistettä täydentäen edellisen ryhmän ajatuksia.

Lopputuloksena kaikkien osallistujien mielipiteet pääsivät esiin vuorovaikutuksen ja muistiinpanojen kautta. Jokaisessa tehtäväpisteessä aikaa oli varattu 20 minuuttia ja kolmeen tehtävään aikaa kului yhteensä 60 minuuttia. Työpajoissa osallistujat pääsivät nopeasti alkuun ja pienryhmissä oli paljon keskustelua ja ajatusten vaihtoa. Ryhmät saivat runsaasti ideoita aiheesta koottua myös papereille. Lopuksi kaikki osallistujat kokoontuivat takaisin yhteen ja esittelivät lyhyesti ryhmissä aikaansaadut tuotokset vuorollaan. Esittelyyn ja keskusteluun oli aikaa varattu 60 minuuttia.

Esittelyosuuden aikana osallistujat olivat aktiivisia ja keskustelua syntyi paljon. Ryhmätyön aihe oli osallistujille tärkeä osa työtä, johon jokaisella oli omat näkemyksensä. Keskusteluun ja ryhmien tuotosten esittelyyn varattu aika osoittautui lyhyeksi, joten yhteisesti päätettiin jatkaa aiheen parissa vielä seuraavana päivänä järjestetyssä työpaikan kokouksessa. Päivän päätteeksi osallistujille annettiin tehtäväksi tulevan viikon aikana kirjoittaa puhtaaksi työvuorokohtaiset tehtäväkortit ryhmätyöesitysten pohjalta, jonka jälkeen ne tuotaisiin työyhteisön luettavaksi ja arvioitavaksi.

Seuraava vaihe kehittämistehtävässä oli ryhmässä tuotettujen ideoiden muokkaaminen työvuoron päivärytmin mukaiseen järjestykseen, tiivistäen aineistoa olennaisiin ja työn kannalta tärkeimpiin tekijöihin. Aineiston tiivistämisen vaihe toteutettiin pajassa 9.12.2022 osallistujien kokoonnuttua uudelleen kehittämistehtävän parissa. Osallistujille annettiin päivärytmin mukainen taulukko kellonaikoineen, jonka mukaan he muodostivat päivän työtehtävät ja

työssä erikseen huomioitavat asiat, työpajassa tuottaman materiaalin pohjalta. Pajaan osallistujat saivat kaikki kolme työvuorojen tehtäväkorttia valmiiseen muotoon.

Työpajaan osallistujat työstivät työvuoro kohtaiset tehtäväkortit puhtaaksi kirjoitusta vaille valmiiksi. Tehtäväkorttien viimeistelyvastuun otti vastaava sairaanhoitaja, joka teki tiivistä yhteistyötä tiimin muiden jäsenten kanssa kehittämistehtävän aikana. Työpajassa luodut työvuoro kohtaiset tehtäväkortit otettiin käyttöön ja arvioitavaksi joulukuussa 2022. Ne ovat jatkossa aamu-, ilt- ja yövuoroissa perehdytyksen tukena ja ohjaavat työvuoroissa uuden hoitohenkilökunnan työskentelyä ja työhön perehdytystä palvelutalossa. Muutoksia tehtäväkortteihin päätettiin tehdä tarpeen mukaan perehdytyksen kehittämissprosessin aikana.

5.3.2 Työpaja 2

Kehittämistehtävän toinen työpaja toteutettiin hoitohenkilökunnalle 11.1.2023. Työpajan kesto oli kolme tuntia ja pajaan osallistui 10 henkilöä. Kaksi henkilöä ei osallistunut työpajaan. Työpajan alustavana aiheena olivat marras-joulukuussa 2022 toteutetun laadullisen kyselyn tulokset, jotka kuvasivat vastaajien kokemuksia perehdytyksestä työyksikössä. Tulokset esitettiin Power Point esityksenä. Aikaa esitykseen oli varattu tunti, jonka jälkeen oli 15 minuutin tauko. Alustuksen aikataulu ylittyi puolella tunnilla, sillä aihe herätti aktiivista keskustelua ja ajatusten vaihtoa osallistujien kesken.

Päivän aiheen alustuksen jälkeen osallistujille esiteltiin toisen kehittämistyöpajan aihe, joka oli perehdytyksen seurantalistan kehittäminen. Osallistujat jaettiin kolmeen 3-4 hengen pienryhmään ennalta suunnitellun jaon mukaisesti. Jokaisessa ryhmässä oli eri koulutustaustan edustajia; sairaanhoitajia, lähihoitajia ja hoiva-avustajia. Työpajan tavoitteena oli kehittää uusi seurantalista perehdytyksen tueksi käsittelemällä ryhmissä seuraavia perehdytyksen teemoja:

Ryhmä 1: Ennen työn alkua, osaaminen ja koulutus, viestintä, opiskelijan ohjaus

Ryhmä 2: Työpaikka, turvallisuus, työtehtävät ja niihin liittyvät palvelut, henkilökohtainen perehdytys suunnitelma

Ryhmä 3: Palvelussuhdeasiat, työhyvinvointi, työsuojelu ja työterveys, yhteistyötaidot

Pienryhmissä osallistujille annettiin 45 minuuttia aikaa. Osallistujat keskustelivat ja ideoivat perehdyttämisen seurantalistan muutostarpeita ja sisältöä aihealueittain. Materiaalina ryhmille annettiin talossa käytössä ollut perehdytyksen seurantalista sekä uusi mallipohja perehdytyksen seurannasta, joka oli peräisin Vetovoimainen vanhustyö -hankkeen perehdytysmateriaaleista. (Vetovoimainen vanhustyö 2023b.)

Pienryhmissä osallistujat saivat keskustella vapaasti annetuista aiheista perehdytyksen sisältöjen osalta 45 minuutin ajan. Pienryhmätyöskentelyn jälkeen osallistujat kokoontuivat yhteen ja kukin ryhmä esitti ryhmässä tulleet ajatukset ääneen. Aikaa yhteiseen keskusteluun oli käytössä 30 minuuttia. Tehtävä oli laaja ja keskustelussa nousi esiin se, että kaikkien työntekijöiden kohdalla olemassa olevaa perehdytyksen seurantalistaa ei ollut hyödynnetty perehdytyksessä, joten se oli osalle vieras työväline. Osa työntekijöistä koki annetun ryhmätehtävän siten haastavana.

Päivän lopputuloksena ja yhteisen keskustelun saattamana osallistujat päättivät perehdytyksen seurantalistan rakenteesta, joka jaettiin kolmeen isompaan teemaan: 1) Työpaikka ja palvelusuhdeasiat 2) turvallisuus ja työsuojeluasiat 3) asiakastyö ja työtehtävät. Nämä kolme teemaa päätettiin selkeyttää uuden perehdytyksen seurantalistan sisällöissä. Työpajassa päätettiin, että kehittämistyötä jatketaan tulevien viikkojen aikana valitun pienryhmän kesken. Kehittämistyöryhmään valittiin jokaisesta työpajan ryhmästä vähintään yksi edustaja ja tavoitteeksi asetettiin, että seurantalista on valmis tammikuun lopussa 2023, jonka jälkeen se otettaisiin virallisesti käyttöön.

Ryhmään valikoitui sellaisia henkilöitä, joilla oli työkokemusta talossa ja kokemusta perehdytyksestä. Kehittämistehtävä osoittautui työlääksi ja edellytti työryhmältä paljon keskustelua ja pohdintaa perehdytyksen sisältöjen läpikäymiseksi. Pienryhmät kokoontuivat kolme kertaa 25.1, 6.2, ja 8.2.2023 noin tunnin kerrallaan kehittämään perehdytyksen seurantalistan sisältöä. Seurantalistan viimeistelyt tehtiin 15.2.2023 yhteistyössä tiimivastaavan sairaanhoitajan kanssa, jonka jälkeen ne otettiin käyttöön ensimmäisille perehtyjille.

Lopputuotoksena työyksikköön luotiin perehdytyksen seurantalistat yleisperhdytykseen (liite 6) ja lyhytaikaiseen (liite 7) palvelussuhteeseen. Perehdytyksen seurantalistan kehittämisessä hyödynnettiin vanhaa seurantalistaa, mutta tuotettiin kokonaan uusi malli tämän päivän tarpeita vastaavaksi.

5.4 Aineiston analyysi

Tutkimusprosessin alussa tutkijan valinnoista riippuu se, miten aineistoa käsitellään ja tulkitaan. Tutkimusongelmat voivat ohjata menetelmien ja analyysien valintaa, mutta niin ei aina tarvitse olla. Tutkimuksessa kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätökset ovat tutkimuksessa keskiössä, johon tähdätään jo tutkimuksen alkuvaiheessa. Analyysivaiheessa tutkija saa käsityksen, millaisia vastauksia hän saa ongelmiin. Toisaalta analyysivaiheessa voi tutkijalle selvitä, miten ongelmat olisi pitänyt asettaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 221).

Aineistolähtöisessä analyysissä tutkimusaineiston avulla pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus. Aineistosta valitaan analyysiyksiköt tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti, niin että analyysiyksiköt eivät ole etukäteen sovittuja eikä harkittuja. Kun

aineistonanalyysissä hautaan painottaa analyysissa käytettyä päättelyn logiikkaa, viittaa se induktiiviseen analyysiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108).

Aineiston analyysillä tarkoitetaan empiirisen tutkimuksen yhteydessä aineiston huolellista lukemista, tuotetun tekstimateriaalin järjestelyä, rakenteen tai materiaalin sisällön erittelyä, jäsentämistä ja pohtimista. Analyysi voi olla eri teemojen ja aiheiden perusteella tehtyä sisällöllisen aineksen luokittelemista. Analyysin tarkoituksena on laajasta materiaalista kiteyttää sisältöjä tai rakennetta, ja tarkastella tutkimusongelmien kannalta keskeisten seikkojen esiintymistä teksteissä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Analyysin avulla tutkija lisää aineiston informaatioarvoa, jonka keinoina ovat aineiston tiivistäminen ja tulkitseminen. Laadullisen tutkimuksen aineiston käsittelyvaiheessa aineistosta erottuu seikkoja, jotka toistuvat. Tämä tapahtuu tutkijan ajattelun kautta. Tutkimusongelmaa ikään kuin etsitään näkökulmia, jotka liittyvät tutkimustehtävään. Näin tutkimusongelmaa ohjaa analyysin tekemistä, antamalla käsityksen mistä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tässä opinnäytetyössä laadullisella kyselyllä hankitun aineiston analyysi tehtiin sisällönanalyysin avulla, induktiivisesti. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi etenee prosessina muodostuen kolmesta vaiheesta. Sisällön analyysi alkaa pelkistämällä eli redusoinnilla, jota seuraa ryhmittelyvaihe eli klusterointi. Lopussa on abstrahointivaihe, jolloin teoreettiset käsitteet luodaan. Ennen näiden vaiheiden aloittamista on määriteltävä analyysiyksikkö, johon vaikuttavat niin tutkimustehtävä, kuin aineiston laatu. Analyysiyksikkö voi olla sana, lause, lausuma tai kokonainen ajatuskokonaisuus, joka muodostuu useasta lauseesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.)

Tämän opinnäytetyön analyysiyksikkönä käytettiin ajatuskokonaisuutta. Ajatuskokonaisuus kuvaa opinnäytetyön tutkimuksellisen kehittämistehtävän mukaisesti opinnäytetyön toteuttajan tulkintoja siitä, millaisia kokemuksia laadulliseen kyselyyn osallistuneilla oli perehdytyksestä työyksikössä. Ensimmäisessä pelkistämisen vaiheessa, muodostettiin laadullisen kyselyn alkuperäisilmaisuihin etsimällä ja listaamalla pelkistettyjä ilmaisuja, jotka kuvaavat tutkimustehtävää.

Pelkistämisen vaiheessa aineistosta on karsittava kaikki tutkimukselle epäolennainen pois, tiivistämällä tai pilkkomalla dataa osiin. Alkuperäisestä aineistosta etsitään kaikki tutkimustehtävää kuvaavat ilmaisut. Samaa kuvaavia ilmaisuja voi yhdistää väreihin ja erilaisia ilmiöitä erottaa toisistaan eri väreillä alleviivaten. Aineistosta kootaan kaikki tutkimustehtävää kuvaavat pelkistetyt ilmaukset allekkain erilliselle dokumentille, joka toimii pohjana seuraavassa työvaiheessa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123.)

Tässä laadullisen kyselyn avulla kerätyssä aineistossa huomion kohteena olivat alkuperäisilmaukset, jotka kuvastivat vastaajien kokemuksia työhön perehdytyksestä työyksikössä. Vastaajia pyydettiin vastaamaan joko perehtyjän tai perehdyttäjän näkökulmasta kysymyksiin. Aineiston pelkistämävaiheessa kerättiin kaikki alkuperäisilmaukset kysymys kysymykseltä Word tiedostoon, jonka jälkeen alkuperäisilmauksista muodostettiin pelkistetyt ilmaukset.

Taulukossa esimerkki alkuperäisen aineiston pelkistämävaiheesta.

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu
”Kerrottu etukäteen, yritän hyvillä mielin ottaa uuden kollegan vastaan.”	kerrottu etukäteen uuden kollegan hyvä vastaanotto
”Itse pyrin ottamaan uuden työntekijän vastaan ilman kiirettä. Annan perehdyttäjälle/opiskelijalle aikaa oppia ja sisäistää uusia asioita rauhassa.”	uuden työntekijän kiireetön vastaanotto annetaan aikaa uuden oppimiseen
”Hyvä, kaikki ottivat hyvin vastaan ja esittelivät itsensä ja työympäristöä, sekä neuvoivat tarvittaessa.”	hyvä vastaanotto itsensä ja työympäristön esittely neuvojen antaminen

Taulukko 1: Alkuperäisilmaisu ja aineiston pelkistäminen

Aineiston redusoinnin eli pelkistämisen jälkeen edetään aineiston klusterointiin. Tässä vaiheessa aineistosta etsitään samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Käsitteet, jotka kuvaavat samaa ilmiötä, ryhmitellään ja yhdistetään eri luokiksi. Näin muodostuvat alaluokat, jotka nimetään aiheen sisällön mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124.) Sisälönanalyyssissä kuvataan pelkistyksiä, joista muodostetaan alaluokat ja yksi yhdistävä yläluokka.

Taulukossa esimerkkinä pelkistyksiä, joista muodostui alaluokat, yläluokat ja pääluokat.

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
kattava opastus työtehtäviin	työtehtäviin opastus	kokemus työtehtäviin perehdytyksestä	kokemus työhön perehdytyksestä
kaikilla erilainen tapa toimia	perehdyttäjän työskentelytavat	kokemus perehdyttäjän osaamisesta ja toimintatavoista	kokemus perehdyttäjän vaikutuksesta perehdytykseen
toimintatapojen perustelut tukivat ymmärrystä ja oppimista	asioiden perusteleminen tukee oppimista	kokemus perehdytyksestä	kokemus työhön perehdytyksessä
kaikkia asiakkaita ei ehditty käydä läpi	työtehtäviin opastus	kokemus työtehtäviin perehdytyksestä	kokemus työhön perehdytyksestä
	perehdytyksen resurssit	kokemus perehdytyksen resursseista	kokemus resurssien merkityksestä perehdytyksessä
työtehtäviin opastaminen	työhön perehdytys	kokemus työtehtäviin perehdytyksestä	kokemus työhön perehdytyksestä

yksityiskohtaisempi ohjaus	perehdytysmenetelmät	kokemus käytetyistä perehdytyksen menetelmistä	kokemus perehdytysmenetelmien merkityksestä
varmuus tehdä työtä itsenäisesti	työtehtäviin opastus	kokemus työtehtäviin perehdytyksestä kokemus omasta osaaamisesta	kokemus työhön perehdytyksestä kokemus perehtyjän vaikutuksesta perehdytykseen

Taulukko 2: Pelkistyskäsiä, joista muodostettu alaluokat, yläluokat ja pääluokat

Ryhmittelyä jatketaan yhdistelemällä alaluokkia. Niistä muodostuu yläluokkia ja yhdistelemällä yläluokkia saadaan muodostettua pääluokkia. Pääluokat taas nimetään ilmiötä kuvaavan aiheen mukaan. Pääluokkien yhdistelyä jatkamalla edetään yhdistävään luokkaan, joka kuvaa tutkimustehtävää. Aineiston abstrahointi tarkoittaa käsitteellistämistä. Tutkimuksen kannalta olennainen tieto erotetaan, jonka perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124-126.)

Taulukko yläluokasta, pääluokasta ja yhdistävästä luokasta.

Yläluokka	Pääluokka	Yhdistävä luokka
kokemus työtehtäviin perehdytyksestä	kokemus työhön perehdytyksestä	perehdytyksen merkitys oman työn hallinnan kannalta
kokemus perehdyttäjän osaamisesta ja toimintatavoista	kokemus perehdyttäjän vaikutuksesta perehdytykseen	sosiaalisen tuen merkitys perehdytyksessä
kokemus perehdytyksestä	kokemus työhön perehdytyksestä	perehdytyksen merkitys oman työn hallinnan kannalta
kokemus perehdytyksen resursseista	kokemus resurssien merkityksestä perehdytyksessä	suunnittelun merkitys perehdytyksessä
kokemus omasta osaamisesta	kokemus perehtyjän vaikutuksesta perehdytykseen	sosiaalisen tuen merkitys perehdytyksessä
kokemus käytetyistä perehdytyksen menetelmistä	kokemus perehdytysmenetelmien merkityksestä	suunnittelun merkitys perehdytyksessä

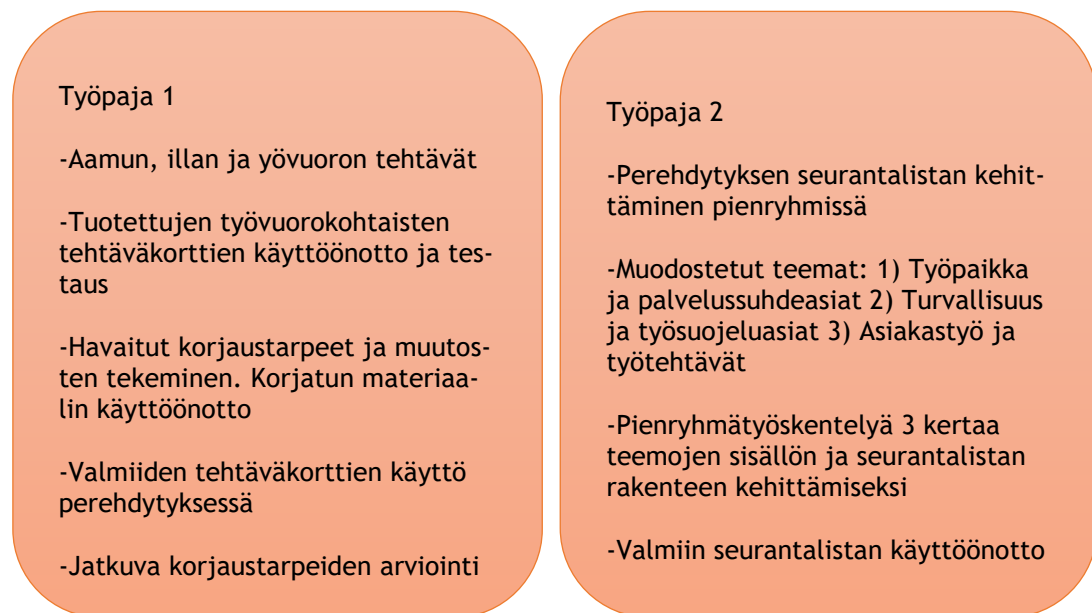
Taulukko 3: Taulukko yläluokan, pääluokan ja yhdistävän luokan muodostumisesta

Edellä on esitetty vaihe vaiheelta kokonaisuus siitä, miten sisällönanalyysi on toteutettu ja miten tutkija on päätenyt aineistossaan kolmeen yhdistävään luokkaan. Tulosten esittelyssä avataan tarkemmin tutkimuksen tulokset yhdistävien luokkien mukaan.

Opinnäytetyön kehittämistyöpajat toteutuivat iteratiivisena prosessina, sillä jokaisessa kehittämisen vaiheessa työstettiin edellisen työskentelyvaiheen pohjalta valmistunutta tuotosta. Iteraation tarkoituksena on ketterän kehityksen keinoin tuottaa jokaisen lyhyen jakson

päätteeksi eräänlainen toimiva lopputuote tai tuotteen osa. Iteraatiot eli lyhyet työskentelyjaksot sekä rytmittävät prosessia, että jakavat työmäärää tasaisemmin. Välitavoitteet jokaisella työskentelyjaksolla auttavat pilkkomaan laajempaa projektia pieniin osiin, jolloin se on helpommin ymmärrettävissä. (Utu 2015.)

Opinnäytetyön kehittämistehtävän aineisto koostui lisäksi kahden työpajatyöskentelyn avulla kerätystä materiaalista; havainnoista, keskusteluista ja tuloksista. Työpajojen teemat muodostuivat laadullisen kyselyn avulla kerätystä tuloksista. Kehittämistyöpajojen teemoiksi valittiin työvuorokohtaisten tehtäväkorttien sekä perehdytyksen seurantalistan kehittäminen perehdytyksen tueksi. Näitä kehittämistehtävän aiheita työstämällä asumispalveluyksikön hoitohenkilökunta tuottivat uutta perehdytysmateriaalia työvälineeksi käytännön työhön. Kuvio 3 kuvaa kehittämistyöpajojen 1 ja 2 avulla hankitun aineiston muodostumista.



Kuvio 3: Kehittämistyöpajojen aineisto

Ensimmäisen työpajan teemana oli työvuorokohtaisten tehtäväkorttien kehittäminen ja aineisto muodostui työpajatyöskentelyn aikana sekä työpajatyöskentelyn jälkeen uudelleen kootun pienryhmän työskentelyn tuloksena. Jokaisen työskentelyn yhteydessä materiaalia työstettiin, tiivistettiin ja paranneltiin seuraavaa vaihetta varten. Valmis materiaali puhtaaksikirjoitettiin ja otettiin käyttöön perehdytyksen ja työn tueksi. Tuotetun perehdytysmateriaalin puhtaaksikirjoitusvaiheesta vastasi tehtävään valittu henkilö vastaava sairaanhoitaja, joka työskenteli työtiimin lähiesihenkilönä. Perehdytysmateriaalia paranneltiin ja kehitettiin edelleen työskentelyn ohessa, kokeilemalla kehitettyjen tehtäväkorttien toimivuutta. Materiaalin käytön ja kokeilun aikana kerättiin henkilöstön tekemiä huomioita ja ehdotuksia korjaustarpeista työvuorokohtaisiin tehtäväkortteihin.

Työvuorokohtaisista tehtävistä oli käytössä olemassa olevaa vanhaa perehdytysmateriaalia, joiden pohjalta tehtiin pieniä lisäyksiä uusiin tuotettuihin työvuorokohtaisiin tehtäväkortteihin, erityisesti yövuorojen osalta. Ensimmäisen työpajan opinnäytetyön aineisto muodostui seuraavista materiaaleista; aamuvuoron, iltavuoron ja yövuoron tehtävät sekä työvuorossa huomioitavat asiat. Kehittämispajojen jälkeen materiaalien kehittäminen eteni tuotetun materiaalin tiivistämisellä ja työvuorokohtaisten tehtävien ja aikataulun suunnittelulla. Tätä vaihetta seurasi tuotetun materiaalin puhtaaksikirjoitus, jonka jälkeen oli valmiiden työvuorokohtaisten tehtäväkorttien käyttöönotto ja testaus käytännön työssä. Havaitut korjaustarpeet ja muutokset tehtäväkortteihin tehtiin aina tarpeen mukaan, jota seurasi korjatun materiaalin uudelleen käyttöönotto. Lopulta kehittämistyössä edettiin työvuorokohtaisten tehtäväkorttien lopulliseen versioon, jotka otettiin pysyvästi käyttöön perehdytyksen tueksi. PDSA-mallin mukaisesti työn kehittämistä voidaan jatkaa edelleen opinnäytetyön prosessin jälkeenkin.

Toisen työpajan teemana oli perehdytyksen seurantalistan kehittäminen ja aineisto muodostui työpajatyöskentelyn aikana tuotettujen ideoiden ja ajatusten pohjalta sekä työpajan jälkeen muodostetun pienryhmätyöskentelyn tuloksena. Työpajan tuloksena osallistujat päättivät perehdytyksen seurantalistan rakenteesta, joka jaettiin kolmeen isompaan teemaan: 1) Työpaikka ja palvelussuhdeasiat 2) turvallisuus ja työsuojeluasiat 3) asiakastyö ja työtehtävät. Nämä kolme teemaa muodostivat uuden perehdytyksen seurantalistan rakenteen. Työpajan jälkeen osallistujat kokoontuivat kolme kertaa pienryhmiin jatkamaan työstämistä, jonka aikana kehittämistyö kohdistui perehdytyksen seurantalistan sisältöön ja rakenteeseen.

Pienryhmissä sisältöä muokattiin ja kehitettiin kohdeorganisaation tarpeiden mukaan. Uuden perehdytyksen seurantalistan pohjana oli ennakkoon annettu pohja perehdytyksen seurantalistan mallista, joka oli peräisin Vetovoimainen vanhustyö -hankkeen materiaaleista (Vetovoimainen vanhustyö 2023b). Perehdytyksen seurantalistan kehittämiseksi hyödynnettiin myös vanhaa käytössä ollutta perehdytyksen tarkistuslistaa. Näistä materiaaleista hyödynnettiin tarpeellinen osa ja luotiin kokonaan uutta sisältöä perehdytyksen sisältöön. Kun lopullinen versio saatiin tuotettua valmiiksi, se viimeisteltiin ja kirjoitettiin puhtaaksi käyttöönottoa varten. Perehdytyksen seurantalistan käyttöönotto tapahtuu vähitellen kevään 2023 aikana, uusien opiskelijoiden ja työntekijöiden aloittaessa, jonka jälkeen arvioidaan perehdytyksen seurantalomakkeen toimivuutta ja korjaustarpeita.

5.5 Aineiston hallinta

Aineiston hallinta on tärkeä osa tutkimustyötä. Tässä opinnäytetyössä tutkimukseen osallistuneiden henkilötiedoista käsitellään ainoastaan heidän sähköpostiosoitteitaan, kutsuttaessa osallistuja mukaan tutkimukseen. Henkilötietoja ei luovuteta kenellekään eikä aineistosta voida henkilöllisyyttä tunnistaa. Osallistujat saavat suostumuslomakkeen allekirjoitettavaksi ennen tutkimukseen osallistumista. Laadullinen kysely toteutetaan työyksikössä Google

Forms-alustalla, jonne tutkimukseen osallistujat pääsevät kirjautumaan annetun linkin kautta. Ennen tutkimukseen osallistumista kaikki osallistujat saavat tutkittavan informaatiolomakkeen, jossa esitetään pyyntö tutkimukseen osallistumiseen. Osallistuminen on vapaaehtoista. Informaatiolomakkeella tiedotetaan osallistujia tutkimusprosessista, aineiston käsitte-lystä ja tutkimustulosten julkaisemisesta.

Tutkimuksen aikana hankittua aineistoa säilytetään suojattuna ulkopuolisilta ja vain opinnäytetyön prosessin ajan. Säilytyksestä vastaa tutkija, eikä aineistoon ole muilla pääsyä. Kyselyn aineisto tallentuu ainoastaan tutkijan henkilökohtaiseen käyttöön, vahvalla salasanalla suojat- tuna, sekä muu aineisto säilytetään lukitussa tilassa tutkijan hallussa. Opinnäytetyön valmis- tumisen ja hyväksymisen jälkeen paperinen aineisto tuhoetaan silppuamalla ja sähköinen ai- neisto tietoturvallisesti hävittämällä. Tutkimustulokset ovat nähtävillä avoimesti Theseus-tie- tokannassa, jossa opinnäytetyöt julkaistaan.

5.6 Tutkimusetiikka

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa luotettavaa tieteeseen perustuvaa tietoa noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä ja toimintatapoja. Tämä huomioidaan tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa; tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, niiden esittämisessä sekä tutkimusten ja tulosten arvioinnissa. Hyvän tieteellisen käytännön toimintatapoja ovat rehellisyys, huolelli- suus ja tarkkuus. Opinnäytetyössä otetaan huomioon, että muiden tutkijoiden työt ja saavu- tukset huomioidaan viittaamalla heidän julkaisuihinsa asianmukaisesti, antamalla arvoa ja merkitys heidän saavutuksilleen (TENK 2021).

Laadullisen tutkimuksen aineistojen ja analyysin kannalta keskeistä on tutkijoita ja opiskeli- joita velvoittava ohje ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisistä periaatteista. Yleisten eet- tisten periaatteiden mukaisesti ja tutkittavan iästä riippumatta, opinnäytetyössä kunnioite- taan tutkimukseen osallistuvien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta, sekä muita oikeuksia. (Vuori 2022; Metropolia 2022.) Alaikäisten osallistuminen tutkimukseen tulee hu- omioida erikseen. Alaikäistä on informoitava tutkimuksesta ymmärrettävällä tavalla. (TENK 2019.) Palvelutalossa työskentelee säännöllisesti myös nuoria alan opiskelijoita, jotka eivät vielä ole täysi-ikäisiä.

Tutkimusprosessin toteutuksessa huolehditaan, ettei aiheuteta siihen osallistuville henkilöille tai yhteisölle minkäänlaisia riskejä, vahinkoa tai haittoja. Aina, kun tutkimus kohdistuu ihmi- siin, tulee huolehtia, että tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Siksi kaikilta osallistujilta pyydetään kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta. (Vuori 2022; Met- ropolia 2022.) Tutkimukseen osallistuminen ei vaikuta millään tavalla henkilön työhön tai työ- suhteeseen.

Tutkimuksessa on huomioitava aina henkilötietojen käsittelyä koskeva ohjeistus (Metropolia 2022). Henkilötiedoilla tarkoitetaan tunnistettavissa olevaan henkilöön liittyviä tietoja. Jos tutkimuksesta voidaan suoraan tai epäsuorasti tunnistaa henkilöitä, katsotaan tutkimusaineiston käsittelevän henkilötietoja. (TENK 2019.) Tässä opinnäytetyössä henkilötietojen käsittely rajoittui sähköpostiosoitteen käyttöön kyselylomakkeen lähettämisen osalta. Kaikki vastaukset käsiteltiin anonyymisti. Vastausvaihtoehdoissa huomioitiin, ettei vastauksista pystytä tunnistamaan vastaajia. Tutkimusjulkaisuissa suojeltiin vastaajien yksityisyyttä.

Kehittämistutkimuksen luotettavuuden tarkastelun näkökulmasta on tarkasteltava ja arvioitava sitä, onko tutkimuksen kaikissa vaiheissa menetelty oikein. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus nojaa pitkälti tutkijan oman arvioinnin ja näytön varaan. Siksi objektiivisen luotettavuuden saavuttaminen on lähes mahdotonta. (Kananen 2017, 174-175.)

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuustarkastelu sivuaa objektiivisuutta, sillä tutkija päättää ketä tutkitaan, mitä kysytään tai jätetään kysymättä, miten aineisto analysoidaan ja tulkitaan. Olennaisia tekijöitä ovat tutkimusasetelman valinta, oikein määritelty tutkimusongelma, sekä oikein valitut tutkimusmenetelmät. Lisäksi on noudatettava tieteen sääntöjä. Dokumentaation avulla tutkijan ratkaisuja voidaan arvioida. Valintojen perustelut lisäävät kirjoittajan uskottavuutta. (Kananen 2017, 176.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan vahvistaa tarkalla tutkimuksen toteutuksen kuvaamisella, tutkimuksen eri vaiheet huomioiden. Kun laadullista aineistoa luokitellaan, on keskeistä perustella aineiston luokittelua tekevällä prosessilla näkyväksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231-232.)

6 Tulokset

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön tulokset. Aineistoa kerättiin laadullisen kyselyn ja työpajamenetelmän avulla, joista sisällön analyysin ja työpajan sisältöä teemoittamalla muodostettiin tulokset. Tuloksissa kuvaan myös prosessia, miten kyseisiin tuloksiin on päädytty.

6.1 Laadullisen kyselyn tulokset

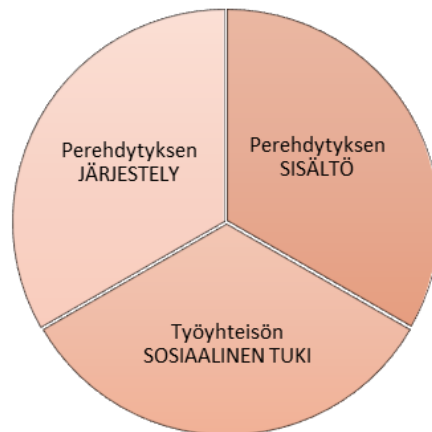
Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön aineistonkeruuseen kuuluvan kyselyn tulokset. Tulokset on koottu sisällönanalyysin avulla muodostaen pääluokkia, jotka kuvaavat vastaajien kokemuksia perehdytystä tukevista tekijöistä, sekä kokemuksia perehdytystä heikentävistä tekijöistä, eli perehdytyksen puutteista. Tulosten esittelyssä on käytetty aineistositaatteja tulosten luotettavuuden vahvistamiseksi. Aineisto on hankittu laadullisen kyselyn avulla, kyselyyn vastasi 17 henkilöä. Vastaajat edustivat valitussa ikäihmisten asumisyksikössä perehdytykseen osallistuneita opiskelijoita, talon vakituista henkilöstöä ja sijaisia, jotka toimivat vuoden sisällä joko perehtyjän tai perehdyttäjän roolissa. Kaikille kyselyyn osallistuneille esitettiin samat kysymykset riippumatta vastaajan roolista.

Taustakysymykset osoittivat, että perehdytykseen osallistuneiden vastaajien ikähajonta oli alle 20 vuotiaista yli 50 vuotiaisiin. Vastaajista suurin ikäryhmä 40 % olivat iältään 20-29-vuotiaita ja 23,5 % 30-39-vuotiaita. Alle 12 % oli yli 50-vuotiaita. Vastaajista alan opiskelijoita oli 41,2 % ja valmistuneita hoitajia 58,8 %. Taustakysymysten perusteella vastaajat olivat toimineet yksikössä muutamasta kuukaudesta useisiin vuosiin, osalla perehdyttäjäistä oli siis pitkä työkokemus talossa. Valtaosa vastaajista, 41,2 % oli työskennellyt yksikössä vasta alle 3kk ja 17,6 % oli työskennellyt yksikössä 3-12 kk. Vastaajista 23,5 % oli työskennellyt yksikössä 1-5 vuotta ja vain vajaa 12 % olivat pitkäaikaisia, yli 5 vuotta talossa työskennelleitä. Kyselyyn vastanneista noin 53 % edusti heitä, joilla ei ollut vielä aiempaa alan työkokemusta ja vastaajista 47 %:lla oli aikaisempaa työkokemusta sosiaali- ja terveysalalta.

Laadullisen kyselyn tulokset muodostivat kolme yhdistävää luokkaa, jotka esiintyivät läpi kyselyn vastausten. Yhdistäviä luokkia olivat perehdytyksen suunnittelun merkitys, perehdytyksen merkitys oman työn hallinnan kannalta ja työyhteisön sosiaalisen tuen merkitys perehdytyksessä. Perehdytyksen järjestely muodostui perehdytyksen suunnitteluun liittyvistä tekijöistä, kuten perehdytykseen käytössä olevista perehdytysmateriaaleista, perehdytyksen toimintamallista ja vastuunjaosta sekä käytettävissä olevista resursseista ja niiden käytöstä. Vastausten perusteella yhdistäväksi luokaksi muodostui perehdytyksen suunnittelun merkitys.

Perehdytyksen sisältö muodostui työhön perehdytyksestä, työhön ja työtehtäviin liittyvistä tekijöistä ja osaamisen vaatimuksista, työpaikan toimintatavoista ja vastuista, joiden oppiminen oli edellytys työtehtävistä suoriutumiseen ja oman työn hallinnan kannalta. Vastausten perusteella yhdistäväksi luokaksi muodostui perehdytyksen merkitys oman työn hallinnan kannalta. Työyhteisön sosiaalinen tuki muodostui työyhteisön sosiaalisen toiminnan ja tuen merkityksestä, kuten työyhteisön yhteistyöstä ja vuorovaikutuksesta. Sosiaalisesta tukeen ja yhteistyöhön vaikuttavia tekijöitä olivat niin työyhteisön, perehdyttäjän kuin perehdyttäjän osaaminen. Vastausten perusteella yhdistäväksi luokaksi muodostui kokemukset työyhteisön sosiaalisesta tuesta.

Vastausten perusteella päädyin ryhmittelemään saadut tulokset kolmeen teemaan kyselylomakkeen rakenteen mukaan. Samalla tulokset vastaavat suoraan tutkimuskysymykseen, millaisia kokemuksia työntekijöillä oli perehdytyksestä? Nämä kolme teemaa olivat kokemukset perehdytyksen järjestelystä, joka muodostuu perehdytyksen suunnitteluun liittyvistä tekijöistä. Kokemukset perehdytyksen sisällöstä muodostuu työhön perehdytyksen sisällöistä ja kokemukset työyhteisön sosiaalisesta tuesta tulee suoraan kolmannesta yhdistävästä luokasta työyhteisön sosiaalisen tuen merkityksestä perehdytyksessä. Tulokset raportoidaan näiden teemojen mukaisesti. Tulokset on koottu sisällönanalyysin avulla.



Kuvio 4: Perehdytyksen malli ja osa-alueet perehdytyksen järjestely, sisältö ja työyhteisön sosiaalinen tuki

6.2 Kokemukset perehdytyksen järjestelystä

Perehdytyksen järjestelyn kannalta yhdistäväksi pääluokaksi muodostui suunnittelun merkitys perehdytyksessä. Vastausten perusteella suunnitelmallinen perehdytys muodostuu monista eri tekijöistä. Se muodostuu käytössä olevasta perehdytysmateriaalista, perehdytyksen jatkuvuudesta ja etenemisen seurannasta, käytettävissä olevista resursseista, kuten perehdytykseen varatusta ajasta.

Perehdytykseen osallistuneiden henkilöiden vastauksista ilmeni, että perehdytyksen suunnitteluun vaikuttavia tekijöitä ovat perehdytettävän lähtötaso, kuten aikaisempi osaaminen ja taidot tai työkokemus. Lisäksi perehdyttäjällä ja hänen osaamisellaan on suuri merkitys perehdytyksen onnistumiseen.

6.2.1 Kokemukset perehdytyksen suunnittelusta

Perehdytyksen suunnittelu lähtee liikkeelle jo ennen kuin uusi perehdytettävä tulee taloon. Ennen perehdytyksen aloitusta on työyhteisössä hyvä sopia ja nimetä henkilö, joka vastaa uuden tulokkaan perehdytyksestä. Valitsemalla perehdyttäjät ennakkoon voidaan valmistautua uuden työntekijän vastaanottoon. Valmistautumista tukee myös se, että työyhteisöä muistetaan tiedottaa uudesta tulokkaasta ennakkoon.

”Nimetään perehdyttäjät ajoissa etukäteen, kerrotaan henkilökunnalle ajoissa.”

Kokemukset perehdytyksen suunnittelusta liittyivät myös työn organisointiin, työvuorosuunnitteluun, jolloin nimetty perehdyttäjä oli henkilö, joka vastasi pääosin perehdytyksestä ja

työskenteli perehtyjän kanssa samoissa vuoroissa. Työvuorosunnittelun avulla perehdytyksen toteutumista voidaan tukea.

Vastaajien kokemusten pohjalta perehdytyksen aloitusta tulisi kehittää niin, että uuden työntekijän vastaanottoon ja tutustumiseen olisi järjestetty riittävästi aikaa. Esimerkiksi myöhäisempi aloitusajankohta päivästä mahdollistaisi yksilöllisemmän ja kiireettömän vastaanoton, jolloin aloituskeskustelulle ja talon esittelylle järjestyisi työyhteisössä paremmin aikaa.

”Taloon saapuville uusille työntekijöille ja opiskelijoille on aina ennalta sovitut ohjaajat ja perehdyttäjät. Uusi työntekijä pyritään sijoittamaan samoihin työvuoroihin perehdyttäjän kanssa.”

”Etukäteen suunniteltiin, kuka ottaa opiskelijan vastaan ja kenen hoitajan kanssa tämä liikkuu ensimmäiset työpäivät.”

Vastausten perusteella työhön perehdyttämisen suunnittelu tapahtui yleensä suullisesti ja työn ohessa ohjaamalla. Perehdytyksessä käytettävät menetelmät suunniteltiin yhdessä perehtyjän kanssa, huomioiden yksilölliset oppimistavat tai tarpeet. Myös perehtyjän äidinkiellällä ja kielitaidolla oli vaikutusta perehdytyksen yksilölliseen suunnitteluun. Riittävä kieli-taito oppimisen kannalta on tärkeää. Perehdyttäjän tulee varmistaa, että perehtyjä ymmärtää annetun ohjauksen.

”Selitetty asiat tarkemmin. kielen takia.”

”Perehdyttäjä tiedusteli opinko paremmin katsomalla vai tekemällä, jonka mukaan edettiin.”

”Perehdyttäminen tapahtui työn ohessa. Ohjaaja kertoi samalla kun työskenteli itse ja myöhemmin neuvoi.”

Työhön perehdytyksen suunnittelu kohdistui perehdytyksen sisältöön, joka tapahtui perehdyttäjän kokemuksen ja suunnittelun pohjalta toisin sanoen perehdyttäjävetoisesti. Perehdyttäjä huomioi perehdytettävän lähtötason suunnitellessaan perehdytystä. Perehdyttäjän osaaminen ja perehdytyskokemus näkyikin taitona suunnitella perehdytyksen kulku kiinnittäen huomiota oppimisen kannalta olennaisiin asioihin. Hyvä ohjaaja osaa perustella annettuja ohjeita ja toimintatapoja.

”Ihan alusta alkaen kerron mitä kenenkin asiakkaan kanssa tehdään, yksilöllisyys ja pt [potilas] lähtöisyys huomioiden.”

”Suunnittelin itsenäni miettien perehdytettävän lähtötasoa, mutta ei suullisesti/kirjallisesti.”

”Otettiin tietysti huomioon onko perehdytettävällä aiempaa työkokemusta alalta, vai onko kaikki ihan uutta.”

”Ohjaajat olisivat paikalla, kun uusi työntekijä tulee ja suunniteltaisiin perehdytysjakso yhdessä perehdytettävän tarpeiden mukaan.”

Perehdytyksen tavoitteena on opettaa uusi työntekijä talon tavoille, sekä auttaa perehdytettyä saavuttamaan sellaiset tiedot ja taidot, että oppija pystyy itsenäiseen työskentelyyn. Perehdytyksen suunnittelussa olisi tärkeää, että perehdytys ja oppiminen voitaisiin jaksottaa erilaisiin kokonaisuuksiin ja perehdytys etenisi suunnitelman mukaisesti. Perehdytykseen tulisi luoda tavoitteita ja arvioida niiden saavuttamista.

”mielestäni perehdytyksen tavoite pitäisi olla, että uusi työntekijä oppisi talon tavoille mahdollisimman monipuolisesti”

”Perehtymistä tulisi seurata tarkemmin, myös jaksottaminen eri kokonaisuuksiin voisi toimia. Tavoitteiden saavuttamista olisi hyvä pystyä jotenkin arvioimaan.”

Työhön perehdytyksen tavoitteissa ja tavoitteiden läpikäymisessä vastaajat kokivat olevan parannettavaa. Yhteistä aikaa keskustelulle ja perehdytyksen suunnittelulle oli liian vähän tai sitä ei vain jostain syystä ollut. Myös tietyistä perehdytyksen sisällöistä osa perehtyjistä kaipasi enemmän tai yksityiskohtaisempaa tietoa, kuten asiakkaista ja heidän hoidostaan, ergonomisesta työskentelystä, apuvälineiden käytöstä ja nostotilanteista.

”Opastus oli riittävää, vaikka sitä olisi voinut olla enemmän. Ei oltu suunniteltu etukäteen mitään ja kaikki eteni aika sekavasti.”

”Tavoitteita olisi voitu käydä ohjaajan kanssa yhdessä tarkemmin läpi, sille ei tuntunut olevan jostain syystä aikaa.”

”Parempaa ja laajempaa tietoa asukkaista ja heidän hoidostaan.”

Perehdytyksen suunnitteluun ja yhdessä keskusteluun tulisi varata aikaan riittävästi. Perehdytysjaksoa olisi hyvä suunnitella yhdessä perehtyjän kanssa niin, että oppiminen lähtisi hänen omista tarpeistaan ja tavoitteet asetettaisiin oppijan lähtötaso huomioiden yksilöllisesti. Silloin oppimista ja sen tavoitteita kohdennettaisiin niihin asioihin, joita perehtyjä ei vielä työssään osaa tai hallitse, saavuttaakseen myös perehdytysjaksolle asetetut yleiset tavoitteet.

6.2.2 Kokemukset perehdytysmateriaalien merkityksestä

Perehdyttämistä oli suunniteltu käytössä olevaa perehdytysmateriaalia hyödyntäen. Työhön perehdytyksessä hyödynnettiin työyksikön kirjallisia perehdytysmateriaaleja, perehdytyskansioihin kerättyjä erilaisia toimintaohjeita, joiden pohjalta perehdytystä voitiin suunnitella. Lisäksi perehdytyksen tukena käytettiin perehdytyksen seurantalistaa, jonka pohjalta perehdytystä voitiin suunnitella ja perehdytyksen etenemistä pystyttiin arvioimaan.

”Työtehtävät käydään yksityiskohtaisesti ja perehdytyslomakkeen mukaan läpi. Opastus on riittävä.”

”... on olemassa perehdytyskansiot, joiden pohjalta perehdytystä voidaan alustaa. Kansiot (3kpl) sisältävät paljon tietoa talosta ja toimintamalleista sekä ohjeita poikkeustilanteiden hoitoon.”

”Käytössä on perehdytyksen seurantalista, jota uusi työntekijä täyttää. Perehdyttäjän tehtäviin kuuluu kertoa talon tavoista, aikatauluista, asukkaista ym. tärkeää infoa.”

Useimmat perehdytyksessä olleet olivat saaneet perehdytyksen seurantalistan käyttöönsä perehdytyksen tueksi, mutta kaikkien perehdytettävien kohdalla sitä ei hyödynnetty. Perehdytyksen seurantalistaa hyödyntämällä voitiin varmistaa perehdytyksen jatkuvuus ja oppiminen. Suunnitelmallisessa perehdytyksessä olisi tärkeää, että kaikki hyödyntävät samalla tavalla olemassa olevaa perehdytysmateriaalia, kuten perehdytyksen seurantalistaa. Perehdytysmateriaalia hyödyntämällä voidaan tukea perehtyjän oppimista ja perehdytysmateriaaliin itsenäisesti tutustumalla perehtyjä voi myös aktiivisesti edistää omaa oppimista ja työhön perehtymistä.

6.2.3 Kokemukset perehdytyksen etenemisen seurannasta ja arvioinnista

Perehdytystä suunniteltiin ja sen etenemistä seurattiin perehdytyksen seurantalistaa apuna käyttäen, sekä suullisen arvioinnin kautta. Perehdytyksen eteneminen tapahtui seuraamalla perehdytettävän työskentelyä ja toimintaa, arvioimalla ja keskustelemalla, sekä kysymällä ja varmistamalla asioiden oppiminen ja ymmärtäminen.

”Sitä seurattiin lapusta, joka minulle annettiin. Kävimme kolleegan kanssa sen vielä kerran lopuksi läpi, jotta kaikki talon asiat ja tavat varmasti olivat selviä.”

”Kysymällä olenko perillä asioissa ja tarvitsenko lisää tietoa jostain.”

Vastaajien kokemukset perehdytysmateriaalien käytöstä perehdytyksessä vaihtelivat jonkin verran vastaajien kesken. Jotkut vastaajista kokivat, että seurantaa ei varsinaisesti ollut. Seurannan puuttuminen tuli ilmi usein päivittäisten tapahtumien lomassa, kun huomattiin että jokin asia oli jäänyt epäselväksi.

”Tsekkauslista on kaikille jaettu, usein se on kuitenkin hukassa... Seurantaa ei ole, vaan usein asia tulee ilmi päivittäisten tapahtumien lomassa, ettei tätä ole käyty läpi. Sen vuoksi on hyvä että kehittää toimintaan tälläkin saralla.”

Työhön perehdytystä arvioitiin suullisesti keskustelemalla ja kysymällä palautetta. Vastaajien mukaan palautetta pyrittiin antamaan heti, päivän päätteeksi tai viikon lopussa. Palautetta annettiin perehdyttäjän toimesta, tai perehtyjänä aktiivisesti kysymällä. Palautteen antoa kuvattiin rakentavaksi ja positiiviseksi. Kirjallista palautetta perehdytyksestä ei kerätty.

”... Keskustelu uuden työntekijän kanssa parin viikon kuluttua onko jotain jäänyt epäselväksi.”

Vastaajien kokemusten mukaan perehdytyksen seurantalomaketta kehittämällä ja päivittämällä on mahdollista tukea perehdytyksen etenemistä, jatkuvuutta ja kohdentaa ohjausta oikeisiin asioihin. Kokemusten perusteella perehdytystä voitaisiin kehittää luomalla selkeät

ohjeet työn sisällöistä työvuorokohtaisesti. Myös säännöllinen keskustelu ja arviointi koettiin edistävän perehdytyksen jatkuvuutta.

”Selkeämmät ohjeet työvuoroista ja niiden sisällöstä, vaikka erillisillä lapuilla.”

”Selkeä kuvaus työtehtävistä kussakin vuorossa...”

”Seurantalomake voisi olla paremmin strukturoitu ja sisältää enemmän tietoa.”

”Perehdytyksen seurantakorttia kehittämällä.”

Kyselyn vastauksissa vahvistui käsitys siitä, että perehdytyksen sisällön tulee olla ennalta suunniteltua ja perehdytyksen etenemistä eli jatkuvuutta tulee voida seurata ja arvioida perehdytyksen aikana. Kirjallista perehdytysmateriaalia tulee kehittää niin, että se palvelee ja tukee päivittäistä työskentelyä, kuten kirjalliset ohjeet työvuorojen sisällöistä.

6.2.4 Kokemukset perehdytyksen resursseista

Perehdytystä suunnitellessa on tärkeää suunnitella käytössä olevat resurssit ennakkoon, jolloin voidaan huomioida etukäteen, paljonko perehdytykseen tulee varata aikaa ja mitkä asiat perehdytysjaksolla tulee käydä läpi. Vastaajien kokemusten mukaan perehdytyksen resursseihin tulee panostaa huolehtimalla, että henkilökuntaa on perehdytyksen aikana riittävästi. Riittävän henkilöstön lisäksi perehdytykseen tarvitaan riittävästi aikaa, sillä perehdytettävälle tulee antaa aikaa oppia työtehtävät rauhassa. Kokemukset osoittivat, että myös kirjalliseen perehdytysmateriaaliin olisi hyvä tutustua ajan kanssa ja päästä keskustelemaan niiden sisällöstä ohjaajan kanssa.

”...Riittävästi työntekijöitä vuoroissa, jolloin perehdyttävä pystyy keskittymään uuden työntekijän perehdyttämiseen. Paremmin tietoa asukkaista esimerkiksi hoitosuunnitelmassa?”

”... Että olisi aikaa käydä suullisesti perehdyttäjän kanssa läpi perehdytyskansiota ja lomaketta, ja muutenkin keskustella talosta ja arjesta...”

Riittävä aika perehdytyksen järjestämiseksi on yksilöllistä ja siihen vaikuttavat perehdyttäjän lähtötilanne sekä aikaisempi osaaminen. Perehdytystä tulee suunnitella henkilökohtaisten taitojen ja osaamisen mukaan, ja huomioida onko työ perehdytettävälle täysin uutta vai entuudestaan tuttua. Perehdytettävän aikaisempi osaaminen vaikuttaa myös siihen, miten yksityiskohtaista ohjausta perehdytettävä tarvitsee. Vasta-alkajalle lähiohjaaminen yhdessä työskennellen voi olla tarpeenmukaista ensimmäisten perehdytysviikkojen aikana, kun taas kokeneella työntekijällä suullinen ohjaus voi olla riittävää.

”Perehdytyksen riittävä aika on hyvin yksilöllistä. Riippuu siitä, onko aiempaa työkokemusta.”

”Sain kulkea työntekijän mukana 3pv, minulle kerrottiin hyvin asukkaiden omista tavoista ja liikuntakyvystä sekä mitä apuvälineitä he käyttivät. Koen,

että opastus oli riittävää ja oli kiva, etten heti joutunut yksin vastuuseen solusta.”

”No riippuu perehdytys mallista ja miten henkilökunta kokee minkäkin olevan perehdyttämistä. Tämänhetkinen perehtyminen ehkä nähdään vain aikana, milloin hoitaja kulkee toisen hoitajan kanssa ja tutustuttaa häntä talon tapoihin. Tämänkaltainen lähiohjaaminen on hyödyksi ja mielestäni 2 viikkoa on aika maksimaalinen aika sille. Lyhyempikin voi olla varsinkin, jos kyseessä jo kokenut hoitaja. Kokonaisuutena perehdytys voisi minun mielestäni kestää useamman kuukauden ja jakautua selkeämmin osa-alueisiin. Perehdytys vastuu säilyisi läpi kokonaisuuden.”

Vastaajien mukaan perehdytykseen tulee varata resursseja riittävästi, mutta on myös yksilöllistä, miten yksityiskohtaista perehdytystä kukin oppija tarvitsee. Perehdytykseen varatut resurssit tulevat johtamisen ja työvuorosuunnittelun kautta. Työvuoroihin suunnitellaan, miten pitkään uusi työntekijä on lisävahvuutena ja kulkee perehdyttäjän kanssa opetellen työtehtävät ja talon tavat. Perehdytysjakson aikana työntekijöitä tulee olla riittävästi, että myös keskustelulle ja palautteenannolle jää aikaa.

6.3 Kokemukset perehdytyksen sisällöstä

Työntekijöiden kokemukset työhön perehdytyksestä olivat enimmäkseen myönteisiä. Perehdytystä pidettiin yleisesti kattavana. Kyselyyn vastanneiden kokemusten perusteella työntekijöillä oli keskenään erilaiset tavat toimia ja perehdyttää. Osa perehdytettävistä pitivät hyvänä sitä, että perehdytys tarjoaa mahdollisuuden nähdä useamman perehdyttäjän erilaisia tapoja työskennellä ja toimia.

”Perehdytys oli erittäin kattava, en keksi mitään lisättävää.”

”Sain osalta perehdyttäjistä kattavan opastuksen työtehtäviin, mutta huomasin etteivät kaikki toimi samalla tavalla. Osa perehdyttäjistä perusteli toimintansa erittäin hyvin, jolloin koin oppineeni ymmärtämään miksi tehdään tietyllä tavalla.”

Perehdytykseen vaikutti perehdyttäjän oma suhtautuminen perehdytystehtävään, sekä perehdyttäjän työkokemus ja talon tuntemus. Perehdyttäjän taito perustella toimintaa, tuki oppimista ja ymmärrystä perehdytyksen aikana.

”Oma perehdyttäjäni oli pitkän ajan työntekijä talossa, joten hän osasi hyvin sen suhteen perehdyttää, koska kokemusta työstä sekä talon tavoista löytyi. Tietenkin jotain pieniä seikkoja saattoi jäädä huomiotta, mutta kyllä ne jossain vaiheessa sitten selvisi. Laajalti kuitenkin katsoimme kaikki pääpiirteittäin”

Perehdytykseen vaikutti perehtyjän taustat, kuten aikaisemmin hankittu osaaminen, koulutus tai työkokemus. Perehdytys toteutui kuunnellen perehtyjän tarpeita. Osalla perehtyjistä oli kokemus, että he olisivat kaivanneet yksityiskohtaisempaa työhön ohjausta.

”Työtehtävissä opastaminen sujui mielestäni hyvin. Yksityiskohtaisempaa ohjausta olisin voinut vielä antaa.”

”Huomioin aiemman kokemuksen/tutkinnon/talon tavat”

”Kerrottu, että jokaisella on oma tapansa tehdä tietyt asiat. Keskitytty perehdytettävään ja oltu valmiina auttamaan ja vastaamaan kysymyksiin tarvittaessa.”

Vastausten mukaan perehdytystä pidettiin yleisesti kattavana ja perehdyttäjien yksilölliset taidot ja tavat työskennellä ja perehdyttää koettiin hyvänä. Vastauksissa korostui perehtyjien tarve saada yksityiskohtaisempaa ohjausta. Huomioimalla perehtyjän lähtötaso ja tarpeet voidaan ohjausta kohdentaa oppijan tarpeiden mukaisesti.

6.3.1 Kokemukset työtehtäviin perehdytyksestä

Vastaajien mukaan työhön perehdytys toteutui työpaikalla työn ohessa ohjaamalla, työtehtäviin ja työympäristöön tutustuttamalla. Perehdytys tapahtui usein kädestä pitäen asiakastyöhön ohjaamalla sekä hyödyntämällä talossa ollutta kirjallista perehdytysmateriaalia perehdytyksen tukena. Työhön perehdyttäminen ja opastaminen koostui työergonomiasta, turvallisuudesta, asiakkaiden yksilöllisestä hoidosta, työn dokumentoinnista, perushoidosta ja hygieniaosaamisesta.

”että pitempiaikainen työntekijä opettaa/perehdyttää työn ohessa, miten työpaikalla toimitaan”

”Perehdyttäjänä kiinnitän huomiota perehtyjän ergonomiaan ja ohjaan häntä tarvittaessa. Osaan myös perustella miksi jokin asia tehdään juuri näin eikä toisella tapaa.”

”Sain opastusta esim lukituista ovista, hälytyksistä ja turvallisesta lääkehoidosta ja ergonomiasta”

Työhön perehdytyksen tarkoituksena on opastaa uusille työntekijöille turvalliset työskentelytavat, joiden avulla tuetaan työ- ja potilasturvallisuutta. Työhön perehdytyksessä tulee kiinnittää huomiota ennen kaikkea työergonomian ja apuvälineiden turvalliseen ja oikeaoppiseen käyttöön omassa työssään. Apuvälineiden käytön opastuksessa on hyvä kiinnittää huomiota myös siihen, miten yksittäisen asiakkaan kohdalla hänen toimintakykynsä huomioiden apuvälineiden käyttö on turvallista. Perehdytyksen tukena työyksikössä hyödynnettiin erilaisia kirjallisia turvallisuusohjeita ja -suunnitelmia.

”Kävimme läpi talon tavat ja asukkaat yksitellen, kuinka heidän kanssa on toimittu ja kerrottiin myös mitä apuvälineitä kenenkin kanssa on käytetty että siirrot on turvallisia.”

”Talossa käytettävissä olevat apulaitteet olivat minulle tuttuja, mutta kysyttäessäni työtavoista kunkin asukkaan kohdalla sain erittäin kattavasti tietoa, kuinka kannattaa toimia kenenkin kohdalla. Opastus oli riittävä ja kysymyksiini osattiin vastata hyvin.”

”Perehdyttäjän roolissa muistutan aina perehtyjää tutustumaan talon perehdytyskansiossa oleviin turvallisuutta koskeviin suunnitelmiin (paloturvallisuus yms).”

Perehdyttävistä osa koki tarvitsevänsä enemmän tietoa turvallisiin ja ergonomisiin nostotilanteisiin asiakastyössä, sekä ohjausta apuvälineiden käyttöön. Työergonomia on tärkeä osa työtä, jolla voidaan tukea työhyvinvointia. Kokeneille työntekijöille apuvälineiden käyttö oli tuttua, mutta osaamisen jakaminen uusille työntekijöille koettiin tärkeänä. Myös perehdyttäjistä osa koki, että omassa ohjauksessaan he olisivat voineet enemmän kiinnittää huomiota turvallisiin työtapoihin ja ergonomiaan.

”Työergonomiset tilanteet saattavat vaihdella jopa päivittäin, itsellä on aika iso vastuu työergonomiasta. Kokeneilta työntekijöiltä saa hyvää opastusta vaihtuviin tilanteisiin.”

”Ergonomia oli tärkeä osa omaa perehdytystä, oma perehdyttäjäni kiinnitti huomiota hyvin ergonomiseen työskentelytapaan, sekä ilmaisi missä tilanteissa ergonominen työskentely ei syystä tai toisesta toteudu, joten kyllä koen, että opastus oli riittävä omalla kohdallani.”

Perehdyttäjien kokemukset työhön perehdytyksestä olivat pitkälti myönteisiä, vaikka vastaajien kokemukset erosivat hieman toisistaan. Perehdyttäjien vastauksista nousi esiin myös perehdyttäjien tarve hankkia lisäosaamista työhön. Osa koki haastavina tiettyjen työtehtävien perehdytyksen suhteessa koettuun omaan osaamiseen. Oman osaamisen lisäämiseksi perehdyttäjät toivoivat vahvistusta lääkehoidon osaamiseen ja turvallisuusteemoihin, kuten paloturvallisuuteen.

”Perehdyttäjänä koen lääkehoidosta kertomisen toisinaan hankala, koska oma tietotaito ei ole siinä parhain mahdollinen.”

”... henkilöstön tietojen ja taitojen lisääminen ja kehittäminen.”

”... Perehdyttäjille oma "koulutus" tai muu vastaava kokous tasasin väliajoin. Kerrataan mitä perehdytykseen kuuluu, jotta kaikilla samat sävelet.”

Kokemusten mukaan perehdytysosaamiseen olisi hyvä kiinnittää huomiota ja tarpeen mukaan kouluttaa henkilökuntaa työhön perehdytykseen ja perehdytyksen sisältöön. Kertaamalla ja kouluttamalla henkilökuntaa voidaan tukea työntekijöitä perehdytystehtävässä sekä yhtenäistää käsitystä perehdytyksen sisällöstä.

6.3.2 Kokemukset työn arvoista perehdytyksessä

Perehdytyksessä työpaikan arvot tulivat esiin toiminnassa vuorovaikutustilanteissa, suullisen perehdytyksen ja käytännön työskentelyn kautta. Vastaajat kokivat, että arvoja ilmeni asiakkaiden ystävällisenä ja yksilöllisenä kohteluna, taustojen huomioimisena, hyvinä toimintaperiaatteina ja asiakkaiden kunnioituksena. Arvot näkyivät hyvän hoidon, työn laadun ja

työntekijöiden joustavuuden kautta. Yksikön ja toiminnan arvoista oli saatavilla myös kirjallista perehdytysmateriaalia luettavaksi.

”Työnteko useimmilla työntekijöillä ollut saman tasoista, ystävälliset työntekijät, joilla suurimmalla osalla on arvot kohdillaan ja joille asukkaiden hyvinvointi tärkeää.”

”Todella hyvin. Otimme huomioon perehdytyksessä asukkaiden taustat.”

”... perehdyttäjä kertoi, kuinka esimerkiksi pyritään kuntouttavaan hoitoon, eli asukasta pyritään saada osallistumaan omaan hoitoonsa niin paljon kuin se on mahdollista.”

Työn arvot välittyivät työpaikalla vastausten mukaan ihmisten välisessä toiminnassa, suhtautumisessa työhön ja asiakkaisiin yksilöinä, sekä asiakkaiden päivittäisessä kohtaamisessa. Työn hyvä laatu välitti niin ikään viestiä arvoista.

6.4 Kokemukset työyhteisön sosiaalisesta tuesta

Perehdyttäminen on sosiaalista toimintaa, joka toteutuu yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa ihmisten välillä työpaikalla. Perehdytyksen onnistumiseen voidaan jokainen vaikuttaa omalla suhtautumisella ja asenteella, mutta perehdytysuhteeseen vaikuttavat myös koko työyhteisön ja työkavereiden vuorovaikutus- ja yhteistyön taidot sekä työpaikan ilmapiiri.

”...En koskaan tuntenut, että oli tyhmiä kysymyksiä, minulle vastattiin aina hyvin.”

Organisaatiossa, jossa kysely toteutettiin, saatiin vastausten mukaan erittäin positiivinen kokemus työyhteisön sosiaalisesta tuesta. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että uudet työntekijät otettiin työyhteisössä hyvin vastaan ja vuorovaikutus oli hyvää.

6.4.1 Kokemukset vuorovaikutuksen merkityksestä perehdytyksessä

Työntekijöiden kokemukset vuorovaikutuksesta perehdytyksessä olivat myönteisiä. Vastausten perusteella työntekijöitä kuunneltiin, kysyttiin mielipiteitä ja keskusteltiin asioista yhdessä. Vastaajat kokivat, että heidän ideansa pyrittiin vastaanottamaan rakentavasti, perehdytettäviä rohkaistiin kyseenalaistamaan ja kysymään asioita. Perehdytyksestä annettiin suullista palautetta.

”... annettiin palautetta siitä, että kysytään ja ollaan valmiita myös joskus kyseenalaistamaan jotain toimintaa.”

”Minusta työntekijöitä kuunneltiin. Pidän hyvänä hoitokokoukset missä sai tuoda julki ja siellä kysyttiin hoitajien mielipiteitä.”

”Riippuu varmasti pitkälti perehdytettävästä ja perehdyttäjistä sekä kuinka yksityiskohtaisesti asiat käydään läpi...”

Vuorovaikutusilmapiiri syntyy työyhteistyön yhteistyön ja toiminnan kautta. Turvallinen ilmapiiri työyhteisössä edistää oppimista ja tukee perehdytyksen onnistumista. Kyselyn vastaajien mukaan työyhteisön yhteistyö oli yksi merkittävä tekijä perehdytyksen onnistumisen kannalta. Perehdytys toteutui yhteistyössä, johon parhaimmillaan osallistui koko henkilökunta. Työyhteisön tuki ja toistensa mielipiteiden kuuleminen tukivat perehdytystä. Vastaajien mukaan he kokivat työyhteisön ilmapiirin turvalliseksi, koska siellä uskalletaan ottaa asioita puheeksi ja nostaa myös epäkohtia esiin.

”Tapani perehdyttää perustuu kommunikointiin. Tykkään puhua ja selittää asioita. Hankalaksi koen, jos ohjattavalla ei ole koskaan mitään kysyttävää mistään asiasta. Uskon myös, että tekemällä oppii ja kaikkea tietoa ei tarvitse olla esillä, riittää että on tieto mistä tarvittavan tiedon löytää.”

”Mielestäni opastus kokonaisvaltainen ja ns. turvallisuus ja työyhteisön yhteistyö auttoivat orientoitumiseen.”

”mielestäni hyvin, työ on yhteistyötä ja jokaisen mielipide painaa vaa’assa saman verran”

”... Kysyin joltain, niin aina sai vastauksia tai opastusta keneltä kysyä.”

Työyhteisön turvallinen ilmapiiri näkyy siinä, että työpaikalla uskalletaan ottaa asioita puheeksi ja vaikeistakin asioista pystytään keskustelemaan ja etsimään yhdessä ratkaisuja. Kun työpaikan ilmapiiri koetaan turvalliseksi, on palautteen antaminen myös helpompaa.

”...usein yhdessä pohdimme asioita ja löydämme myös ratkaisun, joka kaikille sopii.”

”Palautetta sai hyvin ja palautteen anto otettiin vastaan hyvin ja asioista pystyttiin keskustelemaan”

Vastaajien mukaan työpaikan ilmapiiri oli turvallinen ja yhteistyö hyvää, sillä asioista keskusteltiin avoimesta ja mielipiteitä uskallettiin tuoda esiin. Koko työyhteisö oli sitoutunut ottamaan uudet työntekijät vastaan ja antamaan ohjausta. Työpaikalla myös odotettiin perehtyjältä aktiivisuutta ja vuorovaikutustaitoja, kuten kysymyksiä ja asioiden kyseenalaistamista.

6.4.2 Kokemukset perehdyttäjän vaikutuksesta perehdytykseen

Vastaajien kokemusten mukaan nimetty perehdyttäjä on tärkeässä roolissa vastaamassa perehdytyksen toteutumisesta. Perehdytys vaatii perehdyttäjältä opetustaitoja. Perehdyttäjän omalla ammatillisella osaamisella, työskentelytaidoilla ja työkokemuksella koettiin olevan vaikutusta perehdytykseen. Useat vastaajat kokivat, että perehdyttäjän on hyvä olla kokeneempi työntekijä, joka tuntee talon tavat ja hänellä on alan työkokemusta.

”Perehdytykseen osallistuisi kokenut työntekijä...”

”Hyvä tietotaito ja hyvä opetustaito”

”Jokainen perehdyttäjä tekee asioita hieman omalla tavallaan ja varmasti oman perehdytyskokemuksensa perusteella.”

”Oma perehdyttäjä tai kaksi on hyvä valita. Koko henkilökunta on tietysti perehdytysvastuussa mutta mielestäni perehtyjä itse sekä hänelle nimetyt henkilöt ottavat vastuun asiassa.”

Vastaajien kokemukset osoittivat, että perehdyttäjän asenteella ja suhtautumisella perehdytystehtävään on vaikutusta perehdytyksen onnistumiseen. Myönteistä asennoitumista perehdytykseen kuvattiin perehdyttäjän innokkuutena ja halukkuutena perehdyttää ja antaa aikaa perehdytettävälle. Perehdyttäminen voi myös haastaa perehdytyksestä vastaavaa kokeneempaa työntekijää tarkastelemaan omia toimintatapoja työssä. Vastauksista ilmeni, että perehdytystehtävä voidaan kokea toisinaan myös stressaavana tehtävänä.

”... Perehdyttäjällä olisi halua ja intoa ottaa uusi työntekijä mukaansa työhön...”

”Tiesin että perehdyttäjältä voi kysyä mitä vain tuli mieleen, ja yhdessä sitten lähdettiin selvittämään, mikäli perehdyttäjä ei tiennyt jotakin asiaa.”

”Itse tykkään perehdyttää ja se haastaa myös itseäni tarkastelemaan toimintatapojani.”

Hyvän perehdyttäjän ominaisuuksiksi vastaajat kuvasivat perehdyttäjän työskentelytaitoja, tiedonantotaitoja, vuorovaikutustaitoja sekä positiivista suhtautumista perehdytystehtävään. Taito kuunnella, antaa ja vastaanottaa palautetta olivat tärkeitä vuorovaikutustaitoja. Vastaajat kokivat, että hyvä perehdyttäjä on työskentelytaidoiltaan osaava ja ammattitaitoinen, joka näkyy ohjauksessa haluna jakaa tietoa ja taitona perustella omaa toimintaansa.

”Taitoa osata kertoa asiat selkeästi, ystävällisyyttä ja ymmärrystä, osaa antaa palautetta ja ottaa sitä vastaan, joskus varmasti tarvitaan myös pitkää pinnaa perehdyttäjältä.”

Perehdyttäjän kommunikointi- ja vuorovaikutustaidot, sekä yhteistyökyky nähtiin tärkeinä perehdyttäjän taitoina. Perehdyttäjän empatiataidot, kuten kärsivällisyys ja ymmärrys nousivat myös tärkeinä vuorovaikutustaitoina myös esiin. Luottamus näyttäytyi perehdyttäjän roolissa olemalla tukena, mutta samanaikaisesti luottamalla perehdytettävään ja antamalla mahdollisuuden osallistua ja opetella työtä itsenäisesti.

”He antoivat kaikkensa minulle ja tukivat minua kaikin tavoin.”

”.. Hyvät vuorovaikutustaidot ja selkeä ulosanti. Hyvä perehdyttäjä luottaa perehtyjään ja antaa tehdä asioita myös itsenäisesti, ollen kuitenkin tukena.”

Vastaajien mukaan perehdyttäjän osaamiseen kohdistui lukuisia odotuksia ja ammattitaitoista ja osaavaa perehdyttäjää arvostettiin. Vuorovaikutusosaaminen vastauksissa korostui, mutta myös asenteella, miten perehdyttäjä suhtautui perehdytystehtävään, oli vaikutusta.

Ammattilaisena perehdyttäjä pystyi tarkastelemaan omia toimintatapojaan ja osaamistaan sekä haastamaan itseään perehdytystehtävässä.

6.4.3 Kokemukset perehdyttäjän vaikutuksesta perehdytykseen

Perehdytykseen vaikuttaa perehdyttäjä ja hänen suhtautumisensa perehdytykseen ja uuden oppimiseen. Perehdyttäjän lähtötaso, aikaisempi osaaminen ja työkokemus niin ikään tulee huomioida, kun perehdytystä aloitetaan. Perehdytyksen alussa on hyvä sopia perehdytyksen sisällöstä ja asioista, jotka tulee käydä uuden työntekijän kanssa läpi. Myös perehdyttäjän yksilölliset oppimisen tarpeet auttavat suunnittelemaan perehdytystä.

”Omat perehdyttäväni ovat ainakin kaikki suhtautuneet tehtäviin hyvin ja kokeneet sen hyvänä ja tarpeellisena osana työtä.”

”Perehdytyksen riittävä aika on hyvin yksilöllistä. Riippuu siitä, onko aiempaa työkokemusta.”

”Yksilöllisyys perehtymisessä liittyy mielestäni paljon perehdyttäjän kykyyn nähdä perehdyttäjän tarpeita ja toisaalta myös perehdyttäjän kykyyn tuoda omia tarpeitaan esiin.”

Tavoitteena on, että opastus on riittävää työtehtävien hoitamiseksi ja työntekijä saa perehdytyksen kautta varmuuden itsenäiseen työskentelyyn. Perehdytys ja sen pituus määräytyy perehdyttäjän tarpeiden mukaan. Tärkeäksi koettiin myös perehdyttävän rooli olla aktiivisena toimijana ja oman oppimisen edistäjänä perehdytyksessä.

”...myös perehdyttävän vastuulla on oppia ja ottaa perehdytys vastaan.”

Perehdytyksen onnistumisen näkökulmasta perehdyttäjän kiinnostus, uteliaisuus ja vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot edistävät oppimista. Perehdyttäjän oma aktiivisuus ja perehdyttäjän esittämät kysymykset auttavat myös perehdyttäjää näkemään perehdyttäjän tarpeita.

”... Tietenkin on jokaisen perehdyttävän asia myös kysellä, jos jokin asia epäselvä.”

”Perehdytys toimii oikein hyvin, mielestäni aktiivisuus ja uteliaisuus itse uudella työntekijällä tai opiskelijalla on suurin plussa.”

Perehdytys toteutuu aina vuorovaikutussuhteessa ja yhteistyössä perehdyttäjän ja perehdyttäjän välillä sekä koko työyhteisön tukemana. Perehdyttäjän suhtautuminen uuden oppimiseen, oma aktiivisuus ja kommunikointi vaikuttavat siihen, miten perehdytys ja oppiminen onnistuvat. Taito tuoda omat tarpeet oppijana esiin, auttaa myös perehdyttäjää tukemaan oppimista ja suunnittelemaan perehdytystä ja sen tavoitteita suhteessa oppijan tarpeisiin.

6.5 Työpajan tulokset

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittämisprosessin avulla kehittää asumispalveluyksikön perehdyttämismallia hyödyntämällä tutkimustietoa ja työyksikön olemassa olevaa perehdytysmateriaalia. Tarkoituksena oli tuottaa tietoa uuden perehdyttämismallin kehittämiseksi. Työn kehittäminen tapahtui hoitohenkilöstölle järjestettyjen työpajojen avulla. Työpajoja toteutettiin kaksi kertaa, joiden lisäksi osa henkilöstöstä jatkoivat perehdyttämismateriaalien kehittämistä valituissa pienryhmissä.

Ensimmäisen työpajan teemana oli kehittää työvuorokohtaiset tehtäväkortit Learning Cafe menetelmän avulla. Pienryhmätyöskentelyn lopputuloksena tuotettiin perehdytysmateriaalina aamuvuoron-, iltavuoron- ja yövuoron tehtäväkortit, joissa on huomioitu päivän kulku työvuoroon kuuluvineen tehtävineen sekä erikseen työssä huomioitavia asioita. Kehittämisprosessin aikana kehittämistä jatkettiin tekemällä muutoksia alkuperäisiin tehtäväkortteihin. Aamuvuoron ja iltavuoron tehtävänjakoa iltapäivällä oli tarpeen selkeyttää, niin että aamuvuorolla ja iltavuorolla on erilaiset vastualueet silloin kun he työskentelevät samanaikaisesti. Työvuorokohtaisiin tehtäväkortteihin kirjattiin muistiin työssä huomioitavia asioita, jotka aikaisemmin ovat olleet usein suullisen tiedon varassa, ja jotka perehdytyksessä on tärkeä muistaa kertoa.

Myös raportointikäytäntöjä prosessin aikana hiottiin ja käytännössä kokeilemalla työyhteisön jäsenet muuttivat raportin aloitusaikaa myöhäisemmäksi, jolloin mahdollisimman moni työyhteisön jäsenistä pääsisi osallistumaan suulliseen raporttiin porrastetuista työajoista huolimatta. Seuraavissa taulukoissa kuvataan lyhyesti tulokset perehdytyskorttien sisällöistä aamuvuoron, iltavuoron ja yövuoron osalta. Tämä perehdytysmateriaali ohjaa perehdytystä työhön ja työtehtäviin opastuksessa. Perehdytysmateriaalia käyttämällä halutaan yhtenäistää perehdytyskäytäntöjä palvelutalossa.

Aamuvuoron kulku:	Huomioitavat asiat työssä:
Aamuvuoron aloitus ja raportti	Yövuoron tehtävät ennen aamua, raportoitavat asiat
Työnjako työvuorossa	Tehtävänjako osaamisen mukaan
Aamutoimet ja niiden sisältö	Yksilölliset huomiot ja pelisäännöt aamutoimissa
Lääkehoito	Oikea-aikaisuus ja lupa-asioiden huomioiminen
Lounasaika	Valmistelu ja omatoimisuuden tukeminen
Lounaan jälkeen lepo	Yksilölliset tarpeet huomioiden
Henkilökunnan lounas	Ruokailun porrastaminen tarvittaessa
Dokumentointi	Huom. tiistaisin hoitokokous
Päiväkahvi	
Raportti	Huomioidaan tiedon kulku myös yön osalta
Iltavuoron työnjako, vuoro päättyy	

Taulukko 4: Aamuvuoron tehtävät ja huomiot

Iltavuoron kulku:	Huomioitavat asiat työssä:
-------------------	----------------------------

Asukkaiden lepo, vitaalien mitaukset ja haavanhoito	Keskiviikkoisin hoitotarvikkeiden tarkastuslistan mukainen täyttö huoneisiin
Viriketoiminta	Huom. tiistaisin hoitokokous
Päiväkahvi	
Raportti	Huomioidaan tiedon kulku myös yön osalta
Iltavuoron työnjako	Koneille kirjautuminen aamuvuoron lähdettyä
Lääkkeiden jakaminen ja dosettien tarkastaminen	Vastuuhoitaja yhteydessä takapäivystäjään tarvittaessa
Päivällisvalmistelut	Verensokerikontrollit ja insuliinit
Päivällinen	Ruokailussa avustaminen ja tiskaaminen
Henkilökunnan päivällinen	
Iltatoimien aloitus porrastetusti	Tapahtuu ennen ja jälkeen iltapalan
Iltapala	Ruokailussa avustaminen, tiskit ja keittiön siisteys
Dokumentointi ja raportointi	Huolehdi oman solun asukkaat valmiiksi
Yövuorolle raportti, vuoro päättyy	Yöhoitaja viimeistelee keittiön tarvittaessa

Taulukko 5: Iltavuoron tehtävät ja huomiot

Yövuoron kulku:	Huomioitavat asiat työssä:
Vuoron aloitus ja raportti	
Hälytykset päälle	Puhelimeen yö-moodin kytkentä
Kierto 1 ja yö-lääkkeiden jako	
Lääkkeiden tarjottimelle jako	Jaetaan aamun lääkkeet ja klo 6 annettavat lääkkeet
Pyykkihuolto läpi yön	Lauantaisin koneiden tyhjäpesu
Kierto 2	Kuivitukset tarvittaessa
Puuron valmistus	Ohjeet keittiössä
Kierto 3	Kuivitukset tarvittaessa
Dokumentointi	
Keittiö ja aamiaisen valmistelut	Ohjeet keittiössä
Perjantaisin sauna päälle	Ajastin klo 6-11
Aamupala ja aamutoimet	Hereillä oleville, lääkkeet aamupalan yhteydessä
Hälytysten pois kytkentä	Yö-moodin pois kytkentä
Raportti, vuoro päättyy	

Taulukko 6: Yövuoron tehtävät ja huomiot

Ensimmäisen työpajan ja jatkokehittämisen tuotoksena henkilöstö kehitti työvuorokohtaiset tehtäväkortit perehdytyksen tueksi. Tämä perehdytysmateriaali otettiin käyttöön vuoden 2022 lopussa ja viimeiset muutokset lopullisiin tehtäväkortteihin tehtiin helmikuussa 2023.

Toisen työpajan teemana oli suunnitelmallisen perehdytyksen seurantalistan kehittäminen. Työpajassa osallistujat jaettiin kolmeen pienryhmään ja ennalta annettujen teemojen mukaan osallistujat ideoivat perehdytyksen seurantalistan sisältöä ja teemoja. Pienryhmätyöskentelyn jälkeen osallistujat kokoontuivat yhteiseen keskusteluun ja esittämään ryhmien ajatukset ääneen. Työpajan lopputuloksena osallistujat päättivät uuden perehdytyksen seurantalistan rakenteesta eli pääaihealueista. Niitä olivat 1) työpaikka ja palvelussuhdeasiat 2) turvallisuus ja työsuojeluasiat ja 3) asiakastyö ja työtehtävät. Nämä aihealueet muodostivat seurantalistan rungon.

Perehdytyksen seurantalistan kehittäminen jatkui pienryhmissä kolme kertaa. Pääaiheiden ympärille osallistujat kehittivät pienryhmissä organisaation perehdytyksen sisällöt tarpeiden mukaisesti loogiseen järjestykseen. Perehdytyksen sisältöjen lisäksi työryhmissä päätettiin lisätä perehdytyksen seurantalistaan tavoiteaikataulu perehdytyksen läpiviemiseksi sekä perehdytysvastuista, kuka vastaa eri aihealueiden perehdytyksestä. Perehdytysvastuut seurantalistalle nimettiin esihenkilön, lähiesihenkilön eli vastaavan sairaanhoitajan ja nimetyn perehdyttäjän kesken. Lisäksi työsuojeluvaltuutetulle nimettiin perehdytysvastuu työsuojeluun liittyvistä asioista ja työvuorosuunnittelusta vastaavan vastuulle työvuorosuunnitteluun perehdytys. Seuraavassa taulukossa on esitelty lyhyesti perehdytyksen seurantalistan rakenne ja sisällöt.

Työpaikka ja palvelussuhdeasiat:	Turvallisuus ja työsuojeluasiat:	Asiakastyö ja työtehtävät:
Tervetuloa taloon	Turvallisuus	Asiakastyön ja työtehtävien sisällöt
Perehdyttämissuunnitelma	Ympäristö- ja henkilöturvallisuus	Dokumentointi ja tiedottaminen
Työpaikka & organisaatio	Potilasturvallisuus	Omahoitajana toimiminen
Palvelussuhdeasiat	Tietoturvallisuus	Lääkehoito
Työsopimus, palkkaus	Työhyvinvointi ja työsuojelu	Haavanhoito
Työnjohto-oikeus ja työnteokovelvollisuus	Työterveys	
Työvuorosuunnittelu	Viestintä	
Lomat, vapaat ja poissaolot	Talon tavat	
Osaaminen ja koulutus		

Taulukko 7: Perehdytyksen seurantalistan sisältö

Perehdytyksen seurantalistaan suunniteltiin perehdytyksen läpiviemiseksi tavoiteaika neljä viikkoa sekä suunnitelma perehdytyksen palautekeskusteluista. Tuona aikana perehdytyksen seurantalistan sisällöt tulee perehtyjän kanssa käydä yhdessä läpi. Työpajan ja pienryhmien tuotoksena perehdytyksen seurantalista kehitettiin yleisperehdytykseen, joka tarkoittaa pitkäaikaisen työntekijän työhön perehdytystä. Kehitetystä perehdytyksen seurantalista tuotettiin puhtaaksikirjoitusvaiheessa toinen, lyhyempi perehdytyksen seurantalista opiskelijoille ja keikkatyöntekijöille. Seurantalistojen sisällöt erosivat palvelussuhteeseen ja työvuorosuunnitteluun liittyvissä sisällöissä, nämä osiot oli käytännössä vain poistettu lyhyen palvelussuhteen perehdytyksen seurantalista. Muuten perehdytyksen seurantalistaat yleisperehdytykseen ja lyhytaikaisen työsuhteen perehdytykseen olivat samanlaiset.

7 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia työntekijöillä oli perehdytyksestä ikäihmisten asumispalveluyksikössä. Perehdytykseen osallistuneiden kokemuksia

kerättiin laadullisella kyselyllä. Lisäksi perehdyttämisen mallia kehitettiin työpajatyöskentelyssä tuotetulla tiedolla. Perehdyttämisen kehittämisprosessin tavoitteena oli työyksikön perehdyttämismallin kehittäminen ja uuden perehdyttämismallin implementointi käytännön työhön muutosjohtamisen keinon. Tavoitteena on tuoda esiin keinoja työelämän ja perehdytyksen kehittämiseksi sote-alalla.

Laadullisen kyselyn tuloksista muodostui kolme pääluokkaa; perehdytyksen suunnittelun merkitys, perehdytyksen merkitys oman työn hallinnan kannalta ja työyhteisön sosiaalisen tuen merkitys perehdytyksessä. Laadullisen kyselyn avulla pyrittiin selvittämään kokemuksia perehdytyksestä eli perehdytyksen nykytilaa kohdeorganisaatiossa. Vastausten perusteella tulokset ryhmiteltiin kolmeen teeman mukaan; kokemukset perehdytyksen järjestelystä, kokemukset perehdytyksen sisällöstä ja kokemukset työyhteisön sosiaalisesta tuesta. Tulokset raportoitiin näiden teemojen mukaisesti.

Seuraavassa kappaleessa esittelen saadut tutkimustulokset vastauksena tutkimuskysymykseen, samalla muodostaen yhteenvedon tuloksista. Vertaan saatuja tutkimustuloksia kansainvälisiin tutkimuksiin. Siten pyrin vahvistamaan tutkimuksessani esiintyviä tuloksia.

7.1 Perehdytyksen järjestelyn merkitys

Työhön perehdytys on arkipäivää erilaisissa työyhteisöissä. Työhön perehdytyksessä on kysymys työelämässä oppimisesta, jolla on samaan aikaan monia tavoitteita. Perehdytyksen järjestäminen on työsuojelulainsäädännössä määrätty esimiehen vastuulle ja kytkeytyy luonnollisena osana työn johtamiseen. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on muutosjohtamisen keinoin implementoida tutkimuksen ja kehittämistehtävän avulla tuotettu perehdyttämisen uusi malli työelämän käytäntöön.

Perehdyttämisen järjestely tarkoittaa perehdytyksen suunnittelua. Samanaikaisesti on huomioitava monia tekijöitä perehdytysprosessin onnistumiseksi. Perehdytyksen järjestely on organisoimista, joka kohdistuu perehdytysvastuiden jakamiseen, työvuorojen aikataulujen ja resurssien suunnitteluun. Lisäksi perehdytyksen suunnittelu kohdistuu itse oppimisprosessin suunnitteluun perehdytettävän tarpeiden mukaan. Lähtökohta oppimiselle on, että työntekijät huomioidaan aina yksilöllisesti. Perehdytys voidaan tiivistetysti kuvata yksilöllisten tarpeiden, kykyjen ja motivaation tukemiseksi suhteessa organisaation asettamiin oppimistavoitteisiin. (Keronen, Lemmetty & Collin 2022, 291-293; Keinänen, Lähdesmäki, Ruotsalainen & Kärräinen 2019, 40-46.) Opiskelijoiden ohjaamisessa ja perehdytyksessä tulee oppimisen tavoitteet pohjautua koulutuksen kautta asetettuihin osaamisen tavoitteisiin. Tämä tukee perehdytyksen suunnittelua ja näin voidaan vaikuttaa oppimisprosessin etenemiseen. (Keinänen ym. 2019, 40-46.)

Kyselyn vastauksissa nousi esiin myös perehdytettävän yksilölliset tarpeet ja niiden huomioiminen perehdytyksessä. Uuden työntekijän aikaisempi osaaminen ja työkokemus vaikuttavat perehdytyksen suunnitteluun. Yksilöllisyys voi tarkoittaa kielitaidon huomioimista, joka vaikuttaa perehdytyksen suunnitteluun, sillä perehdyttäjän tulee varmistaa perehtyjän oppiminen ja asioiden ymmärtäminen ohjauksessa. Hartikaisen (2016) tutkimus osoittaa, että erityisesti maahanmuuttajien kohdalla yksilöllinen perehdytys lisäsi hoidon turvallisuutta ja työn sujuvuutta, sillä tietopohja ja ymmärrys kulttuurista, hoitotyöstä ja organisaatiosta perehdytettävillä vahvistui. Myös Geier (2018) toteaa, että työhön perehdytyksellä on useita positiivisia vaikutuksia tiimityöhön, uusien työntekijöiden työn sujuvuuteen, potilasturvallisuuteen ja hoidon laatuun.

Vastausten mukaan perehdytys ja oppimisen ohjaaminen tapahtuu yleensä arjessa tapahtuvan työskentelyn lomassa, suullisesti ohjaten. Hyödyntämällä ja tarkastelemalla arjen työtilanteita oppimisen näkökulmasta, voidaan tukea uuden työntekijän oppimista, sekä ohjata häntä omatoimiseen ja itsenäiseen oppimistilanteiden havainnoimiseen. (Keronen ym. 2022, 288.) Perehdytyksessä käytettävät menetelmät on hyvä suunnitella huomioiden oppijoiden erilaiset oppimistavat. Oppimiselle on annettava riittävästi aikaa ja mahdollistettava yksilöllinen oppiminen. Työelämän kehittäminen on yhteistyötä ja se kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille. Työssä oppimista tulee jakaa ja työyhteisö voi oppia toisiltaan. Jokaisella on omat yksilölliset oppimisen tarpeet ja yksilön oppimispolkuihin tarvitaan työyhteisön tukea. (Ryky 2023.)

Perehdyttäjän ammattitaito, osaaminen ja perehdytyskokemus vaikuttivat perehdytyksen suunnitteluun ja toteutukseen. Kerosen ym. (2022, 288) mukaan yhteistyö, vuorovaikutustilanteet ja hiljaisen tiedon jakaminen tiimissä ovat yksilön oppimisen kannalta arvokkaita resursseja. Tiimissä keskustelemalla jaetaan kokemuksia hyväksi koetuista ja toimivista toimintatavoista, joista voidaan oppia. Tiimin jäsenillä ja asiantuntijoilla on erilaisia osaamisalueita, osaamisen jakaminen tiimeissä on merkityksellistä oppimisen kannalta.

Tutkimuksen mukaan perehdyttäjän taito perustella antamia ohjeita ja omia toimintatapojaan tuki oppimista. Perehdyttäjän ohjausosaamisessa opiskelijat arvostavat sitä, että ohjaaja kertoo mitä tehdään ja miksi, mutta samalla antaa opiskelijalle mahdollisuuden osallistua oppimiseen itse tekemällä. Ohjaajien asiantuntevuutta ja ohjaushalukkuutta, kiinnostusta opettamista kohtaan arvostetaan. (Hannula, Lehtovirta, Huhtala & Sumanen 2021.) Tutkimuksessa nousi esiin, että usein perehdytyksen suunnittelu tapahtui perehdyttäjävetoisesti, jolloin perehdyttäjän ammattitaito ja kokemus näkyi taitona suunnitella perehdytyksen kulku oppijan lähtötason mukaan. Kerosen ym. (2022, 285) mukaan perehdytyksessä olennaista on auttaa työntekijää löytämään ja tunnistamaan omaa toimintaa motivoivat tekijät, sekä omat vahvuudet ja tavoitteet, joita kohti edetään.

Perehdytyksen tavoitteena on opettaa uusi työntekijä talon tavoille, sekä auttaa perehdytettyä saavuttamaan sellaiset tiedot ja taidot, että oppija pystyy itsenäiseen työskentelyyn. Perehdytykseen osallistuneet arvioivat kokemustensa perusteella, että perehdytyksen tavoitteellisuudessa ja suunnitelmallisuudessa oli kehitettävää. Perehdytykseen tulee asettaa selkeitä tavoitteita ja arvioida niiden toteutumista. Geierin (2018) mukaan perehdytykselle tulee suunnitella kirjallisesti selkeä ajanjakso, jonka aikana perehdytykselle suunnitellut tavoitteet on käyty läpi uuden työntekijän kanssa. Perehdytyksen seurantalistaa apuna käyttäen tavoitteiden saavuttamista voidaan seurata. Kehittämistehtävänä tuotetun perehdytyksen seurantalistan hyödyntäminen tukee jatkossa oppimisen tavoitteiden ja etenemisen seuraamista.

Keinoja ohjauksen tavoitteellisuuden lisäämiseksi ovat oppimistavoitteiden asettaminen ohjattavan kanssa, työn organisoiminen ja ohjausvastuun jakaminen työntekijöiden kesken. Koulutuksella voidaan vahvistaa työpaikkaohjaajien valmiuksia seurata perehtyjän itse asettamiin tavoitteita ja niiden toteutumista. Ohjaajien koulutus parantaa edellytyksiä vastata opiskelijan tarpeisiin tavoitteellisesti ja lisätä ymmärrystä ohjausprosessin kokonaisuudesta. Tavoitteet edistävät opiskelijan ammatillista kasvua ja kehittymistä sekä tarjoavat työkaluja opiskelijalle ja ohjaajalle. Itsearviointitaitoja kehittämällä voidaan tukea ammatillista kehittymistä sekä oppijan sisäistä motivaatiota oppimista kohtaan. (Keinänen ym. 2019, 40-46.)

Yhteisen linjan puuttuminen perehdytyksestä nähdään olevan yleinen työssä oppimista estävä tekijä (Aittovaara ym. 2022). Myös toteutetun kyselyn vastauksissa ilmeni, että yhteinen käsitys perehdytyksen järjestelyistä oli puutteellinen. Perehdytyksen suunnittelussa ja seurannassa oli vastausten mukaan kehitettävää, eikä seuranta aina toteutunut perehdytyksessä. Kokemusten mukaan säännöllinen keskustelu voisi tukea perehdytyksen jatkuvuutta. Rajamäen (2022, 8) mukaan työyhteisöjen tulisi pohtia perehdytyskäytäntöjään laajemmassa merkityksessä ja voisi toimia koko työyhteisön vuorovaikutusta kehittävänä käytänteenä. Koulutuksen avulla ohjausprosessit tulevat ohjaajille tutuksi, jolloin koulutus lisää ymmärrystä mitkä ovat ohjaajan ja harjoitteluvastaavan vastuut ja tehtävät.

Myös Tuomikoski (2019) osoittaa tutkimuksessaan, että työpaikalla ohjaustehtävässä toimivat ohjaajat ja perehdyttäjät tarvitsevat tukea ja koulutusta ohjausosaamiseen. Kehittämällä ohjausosaamista, voidaan vaikuttaa opiskelijoiden ammattitaitoa edistävän harjoittelusta saamiin kokemuksiin, siihen, miten uusi työntekijä suhtautuu tulevaa ammattia kohtaan ja kokonaisvaltaiseen hoitotyön osaamiseen.

Ohjausosaamista kehittämällä voidaan vaikuttaa siihen, että uudet työntekijät saavat parempaa ohjausta, kehittääkseen ammattitaitoaan ja hoitotyön osaamista. Ohjausosaamisen vaikutukset näkyvät potilasturvallisuuden lisääntymisenä ja hoidon laadun parantumisena. Ohjaustehtävään tulisi valita henkilöitä, jotka ovat motivoituneita ohjaamisesta ja heillä on tehtävään riittävä osaaminen. (Tuomikoski 2019, 92; Hartikainen 2016.) Mentorointi on yksi

keskeinen keino työpaikkaohjaamisessa, opiskelijoiden ja uusien työntekijöiden oppimisprosessin tukemisessa kliinisessä oppimisympäristössä. Mentoreiden tehtävä on tukea opiskelijoiden ammatillista kehitystä ja tulevaan alaan sitoutumista. Osaaminen heijastuu hoidon laatuun. (Mikkonen ym. 2021.)

Opinnäytetyön tulosten valossa perehdytyksen suunnitteluun ja toteutukseen vaikuttavat myös olemassa olevat resurssit työpaikalla. Arjen työssä aika on rajallista. Perehdytykseen, perehdytysmateriaalien läpikymiseen ja keskusteluihin tarvitaan aikaa. Perehdyttäminen ja ohjaaminen voidaan kokea kuormittavana ja rajoittaa työssä käytössä olevia resursseja. Henkilöstön koulutuksen puute, ajanpuute ja suuri työmäärä estävät ohjauksen toteutumista. Siksi organisaation tuki on tärkeää. Resursseja tulee kohdentaa perehdytyksen järjestämiseen ja työntekijöiden osaamisen lisäämiseen. (Keinänen ym. 2019; Pueyo-Garrigues, MI Pardavila-Belio, Canga-Armayor, Esandi & Alfaro-Díaz 2022.) Jakamalla ohjausvastuuta työyhteisössä laajemmin voidaan vähentää ohjausvastuun aiheuttamaa kuormitusta perehdytyksen aikana (Keinänen ym. 2019).

7.2 Perehdytyksen sisällön merkitys

Perehdytykseen osallistuneet kuvasivat työhön perehdytyksen toteutuneen pääosin työn ohessa ohjaamalla ja työympäristöön tutustumalla. Osaamisen ja asiantuntijuuden jakaminen tiimeissä on merkityksellistä oppimisen kannalta. Yhteistyö, vuorovaikutustilanteet ja hiljaisen tiedon jakaminen tukevat tiimien ja yksilöiden oppimista työssä. Keskustelemalla tiimeissä opitaan, opetetaan ja jaetaan ammattilaisten kokemuksia työssä toimivista toimintatavoista. (Keronen ym. 2022, 289.)

Oppimisen johtamisessa ja työssä oppimisessa on kyse organisaation tavoitteiden viestimisestä ja niiden käsittelystä henkilöstön kanssa. Keskustelun kautta on mahdollista löytää yhtymäkohdat työntekijän tavoitteissa ja organisaation tavoitteissa, jolloin voidaan pohtia keinoja, miten yksilön motivaatiota voidaan suunnata työn perustehtävän ja tavoitteiden suuntaisesti. (Keronen ym. 2022, 285.) Perehdytyksen aloitusvaihe on tärkeää ja työhön opastaminen on tehtävä jokaiselle työntekijälle oikein. Yleiset perehdytyksen sisällöt, kuten paloturvallisuus, infektioiden ehkäisy ja hätätilanteissa toimiminen, tulee käydä kaikkien uusien työntekijöiden perehdytyksessä läpi. Perehdytysohjelma opettaa perehtyjälle, mikä on hänen toimenkuvansa työssä. Perehdytyksessä tulee suunnitella pätevyyteen liittyvien lupien suorittaminen perehdytyksen aikana. (Geier 2018.) Perehdytyksessä on kyse siitä, miten uusi työntekijä oppii työn perustehtävän organisaation tavoitteiden ja arvojen suuntaisesti. Perehdytyksen tavoite on työntekijän oppiminen talon tavoille.

Työhön perehdytyksen toteutuksessa koettiin puutteita. Osa perehdytettävistä koki tarvitsevana enemmän tietoa työergonomiseen työskentelyyn ja apuvälineiden käyttöön. Taustakysymyksissä tuli esiin se, että osa perehdytykseen osallistuneista työntekijöistä olivat vielä

ammattiin opiskelevia, osalla ammatillinen oppiminen oli kesken. Rajamäen (2022, 7) mukaan vuorovaikutusosaamisella on keskeinen merkitys opiskelijoiden siirtymisessä työelämään. Vasta ammattiin valmistuvat pohtivat vielä omaa asiantuntijuuttaan ja tarvitsevat paljon tukea siihen. Työhön ja työyhteisöön perehdytyksen vaiheessa perehdyttäjien ja koko työyhteisön on mahdollista tätä tukea antaa.

Perehdyttäjäksi kannattaa valita työpaikan parhaat mentorit, johon vaikuttaa työntekijä osaaminen ja asenne (Geier 2018). Kyselyn tulosten mukaan perehdyttäjistä osalla oli vasta vähän kokemusta perehdytyksestä, eikä työkokemusta ollut vielä paljon. Keinänen ym. (2019, 40-46) mukaan työntekijät, jotka toimivat työpaikkaohjaajina, hyötyvät opiskelijaohjaajakoulutuksesta. Koulutuksella voidaan vaikuttaa ohjaajan pedagogisiin taitoihin, sekä ohjauksen laatuun. Tämän tutkimuksen vastausten mukaan perehdyttäjien kokemukset perehdytyksestä olivat kahdensuuntaisia. Osa vastaajista koki perehdytyksen mielekkäänä tehtävänä, osa stressaavana. Vastauksista tuli esiin, että perehdyttäjillä oli myös tarvetta hankkia lisäosaamista erilaisiin työssä tarvittaviin taitoihin, kuten lääkehoito-osaamiseen ja turvallisuustaitoihin. Täydennyskoulutusta kaivattiin myös perehdytysosaamiseen ja perehdytyskäytäntöjen yhtenäistämiseen, jota työpaikalla voidaan tarjota.

Perehdytyksestä ja ohjauksesta vastaavien työntekijöiden omaan ammatilliseen pätevyyteen ja osaamiseen tuleekin kiinnittää riittävästi huomioita ja tarjota täydennyskoulutusta yksilöllisten tarpeiden mukaan. Henkilökohtaisten tietojen ja taitojen, motivaation ja itseluottamuksen puute ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat ohjauksen laatuun. (Pueyo-Garrigues ym. 2022).

Työssä oppimista voidaan tukea erilaisin opetusmenetelmin, työntekijän yksilöllisten tarpeiden mukaan. Havainnollistaminen, tekemällä oppiminen ja keskustelu auttavat asioiden muistamista. (Folger, Helin-Salmivaara & Kortekangas-Savolainen, 2020.) Vastausten mukaan perehdytettävän yksilöllisten tarpeiden huomioiminen ohjauksessa korostui. Vuorovaikutuksella on tärkeä merkitys ohjaustilanteessa. Koulutuksella voidaan vaikuttaa vuorovaikutussuhteen laatuun ja tukea ohjaajan ja ohjattavan välistä vuorovaikutussuhdetta. Hyödyt näkyvät ammatillisessa osaamisessa, käytetyissä ohjausmenetelmissä ja opiskelijälähtöisissä vuorovaikutustavoissa. (Keinänen ym. 2019, 40-46.)

Työhön perehdytyksessä ohjaus keskittyy asiakaslähtöiseen työskentelyyn, ohjaamalla perehdyttäjää työn ohessa päivittäisiin työtehtäviin. Tutkimuksen vastauksissa työpaikan arvot tulivat esiin vuorovaikutuksen ja työskentelyn kautta. Organisaation arvot näkyivät erityisesti asiakastyössä, asiakkaan kunnioituksena ja yksilöllisenä arvostavana kohtaamisena hoitotyössä. Arvot näkyivät hyvän hoidon ja työn laadun kautta. Moisanen (2018, 172) tutkimus vahvistaa näitä tuloksia perehdytyksessä näkyvistä arvoista. Siinä kuvattiin asiakaslähtöisyyden piirteitä vanhustyössä, sekä henkilökunnan osaamistarpeita asiakaslähtöisyyden toteutumisessa. Niitä

olivat niin ikään yksilöllinen hoivatyö sekä asiakkaan kunnioittava kohtaaminen, asiakkaan arvostaminen, osallisuuden ja toimijuuden tukeminen.

Asiakaslähtöisyys tärkeänä arvona, sekä perehtyjän osaamistarpeet sen toteuttamiseksi nousivat esiin myös tässä tutkimuksessa. Työhön perehdytyksessä ja ohjauksessa uudet tulokkaat oppivat työntekijöiden ja työpaikan toimintatapojen kautta asiakaslähtöisiä toimintatapoja. Organisaation asiakaslähtöisen strategian kautta pyritään edistämään asiakaslähtöistä työn kulttuuria. Vanhuspalveluissa esimerkillä johtaminen vahvistaa asiakaslähtöistä osaamista. (Moisanen 2018, 171-176.) Uusien työntekijöiden vuorovaikutusosaaminen ja asiantuntijuus kehittyvät onnistuneen perehdytysprosessin aikana työyhteisön antaman tuen kautta (Rajamäki 2022, 7).

7.3 Työyhteisön sosiaalisen tuen merkitys

Tässä opinnäytetyössä perehdytykseen osallistuneiden kokemukset vuorovaikutuksesta ja työpaikan ilmapiiristä olivat myönteisiä. Turvallinen työyhteisö, yhteistyön ja turvallisen ilmapiirin merkitys oli vastaajien kokemuksen mukaan tärkeää perehdytyksen onnistumisen kannalta. Vanhuspalveluyksikkö oppimisympäristönä koettiin turvallisenä, perehdyttävät uskalsivat puhua ja jokaisen mielipidettä kuunneltiin. Folger ym. (2020) mukaan oppiminen mahdollistuu, kun oppimisympäristöt ovat kunnossa ja ne tukevat oppimista. Sosiaalinen ja emotionaalinen oppimisympäristö muodostuu ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta, tunteista ja ilmapiirin vaikutuksesta.

Aittovaaran ym. (2022) mukaan oppimista edistäviä tekijöitä ovat perehdyttäjät, mutta myös koko työyhteisö. Työympäristön, työyhteisön ja työstressin hallinnan tukemisella on osoitettu olevan yhteys työyhteisön turvallisuusilmapiiriin ja hoitotyön laatuun hoivakodeissa. Zúñiga ym. (2015) toteaa, että tiimityö ja turvallisuusilmapiiri koettiin tärkeimpänä vaikuttavana tekijänä suhteessa hoitotyön laatuun. Vuorovaikutussuhteet työssä alkavat rakentua työyhteisöön liittymisen vaiheessa. Siinä vaiheessa, kun työntekijä tuntee kuuluvansa työyhteisöön, on hänelle rakentunut tasavertaiset vuorovaikutussuhteet työyhteisön muihin jäseniin. Työn kannalta on merkityksellistä, että työntekijän voi kokea olonsa hyväksytyksi ja arvostetuksi työtoverina. Tämä kokemus rakentuu vuorovaikutussuhteessa, kun työntekijän omat odotukset kohtaavat organisaatiossa olevat käytänteet. (Rajamäki 2022, 7.)

Rajamäen (2022, 6) mukaan vuorovaikutuksessa korostuvat ennen kaikkea tiedon jakaminen ja sosiaalinen tuki. Vaikuttamisen mahdollisuudet, supportiivinen vuorovaikutus sekä suhteiden luominen ovat tärkeimpiä tekijöitä oman asiantuntijuuden rakentumisessa. Rajamäen tulos vahvistaa opinnäytetyön tuloksia. Vastajat kokivat vuorovaikutusilmapiirin turvalliseksi ja sallivaksi. Työssä uskallettiin esittää mielipiteitä ja yhdessä keskusteltiin ja etsittiin ratkaisuja työn haasteisiin. Perehdytyksessä korostui yhteistyö työyhteisön jäsenten kesken.

Perehdyttävät uskalsivat osallistua keskusteluun, kysyä ja kyseenalaistaa asioita, joka kertoo luottamuksesta ja vuorovaikutusilmapiirin laadusta. Se toimii oppimisen tukena.

Julkisen alan työhyvinvointitutkimuksen tulokset osoittivat, että alan työntekijät kokivat lähes poikkeuksetta tekevänsä tärkeää ja merkityksellistä työtä. Työyhteisöt koettiin voimavarana, joissa osaaminen on korkealla tasolla. Työn kuormittavuuden lisääntyminen voi kuitenkin olla työkykyä heikentävä tekijä ja siihen tulee pyrkiä vaikuttamaan. (Pekkarinen & Pulkkinen 2023). Tiimityön laatu ja yhteistyötaidot vaikuttavat työyhteisön toimintaan. Hoitotyöntekijät, joilla on yhteinen käsitys hoidosta, työnjaosta ja taito kommunikoida avoimesti, selviävät myös suuremmasta työmäärästä, kuin huonommin toimiva tiimi. Toimivassa tiimissä työyhteisön jäsenet pystyvät käsittelemään myös haastavampia ja monimutkaisia työtilanteita stressaantumatta liikaa työstä. (Zúñiga ym. 2015.)

Vastavuoroisuus luo perustaa yhteistyölle. Se tukee aktiivista osallistumista ja suhteiden luomista työyhteisössä. Uuden tulokkaan kohdalla on tärkeää päästä osalliseksi vuorovaikutukseen ja tulla tasavertaisesti huomioduksi. Asiantuntijuuden huomaamisena, mielipiteiden kysymisenä ja jakamisena, tukena ja palautevuorovaikutuksena. (Rajamäki 2022, 6-7).

Näiden tulosten valossa perehdyttäjän kommunikointi- ja vuorovaikutustaidot ja yhteistyötaidot koettiin perehdytyksessä tärkeinä ominaisuuksina. Taitoa kuunnella ja taitoa antaa palautetta, arvostettiin. Perehdyttäjä on tärkeässä roolissa perehdytyksen toteutuksessa. Kyselyn vastausten mukaan perehdytys edellyttää perehdyttäjältä ammattitaidon lisäksi hyviä opetustaitoja mutta myös halua jakaa tietoa ja osaamistaan. Säännöllinen ohjaaminen voi edistää halua oppia ja kehittyä ohjajana. Ohjaussuhteessa perehdyttäjä saa jakaa osaamistaan ja ammatillista tietämystään ja tukea tulevan kollegan ammattitaitoa. (Keinänen ym. 2019.) Perehdyttäjät kokivatkin, että perehdyttäminen haastaa myös kokenutta työntekijää tarkastelemaan omia toimintatapoja työssä.

Hannula ym. (2021) mukaan ohjaajien asiantuntevuutta ja ohjaushalukkuutta, kiinnostusta opettamista kohtaan perehdytyksessä arvostetaan. Perehdyttäjän ohjausosaamisessa arvostetaan toiminnan perusteluja, mitä tehdään ja miksi. Hyvänä koetaan myös, että ohjattavat saavat mahdollisuuden osallistua oppimiseen itse tekemällä. Hannulan ym. (2021) näkemykset vahvistavat kyselyn tuloksia. Vastaajat kuvasivat perehdyttäjän vahvuuksina työskentelytaitoja ja taitoa perustella omaa toimintaansa. Myönteinen suhtautuminen perehdytystehtävää kohtaan näkyi haluna perehdyttää ja antaa aikaa perehtyjälle. Luottamus merkitsi sitä, että perehdyttäjä luottaa perehtyjään ja antaa mahdollisuuden osallistua ja opetella itsenäistä työtä.

Ohjaajan tehtävä onkin tukea ohjattavan omaa toimijuutta (Folger ym. 2020). Keinänen ym. (2019) mukaan ohjaajakoulutuksella voidaan vaikuttaa myönteisesti ohjauksen laatuun ja

ohjaajan pedagogisiin taitoihin. Koulutus voi vahvistaa perehdytyksen opiskelijälähtöisyyttä ja vuorovaikutustaitoja ja ohjaajan edellytyksiä vastata ohjattavan tarpeisiin.

Tutkimuksen vastauksissa tuli esiin perehdyttäjän rooli. Odotukset kohdistuvat perehdytettävän aktiiviseen toimijuuteen, edellytyksenä perehdytyksen onnistumiselle. Perehdyttäjän taito tuoda omia oppimisen tarpeita esiin, tukevat ohjauksen suunnittelua. Romppasen (2011) tutkimus vahvistaa näkemystä siitä, että uusien työntekijöiden aktiivinen rooli tukee perehdytystä. Uusien työntekijöiden yksilölliset oppimistarpeet huomioimalla perehdytystä ja oppimista voidaan tehostaa. Työntekijän yksilöllisyyden huomiotta jättäminen voi olla este perehdyttämiselle. Perehdytystä tulee kehittää huomioimalla yksilölliset oppimistarpeet ja lähestyä perehdytystä oppimisen näkökulmasta. (Aittovaara ym. 2022; Keronen ym. 2022, 288.)

Yhteisen linjan puuttuminen perehdytyksestä voi olla oppimisen esteenä (Aittovaara ym. 2022). Tässäkin tutkimuksessa kokemukset osoittivat, että perehdytyksessä ei ollut yhdessä sovittuja toimintatapoja tai perehdytysohjelmaa, vaan jokainen perehdyttävä toimi oman harjontansa mukaan. Puutteet perehdytyksen suunnitelmallisuudessa estivät perehdytysten toteutumisen yhtenäisesti.

Hyvin luodut tavoitteet herättävät motivaatiota oppijassa. Motivaatioon vaikuttavat myös ennako-oletukset, ohjattavan käsitys ja kokemus itsestään oppijana. Motivaatiota voivat heikentää, jos oppija ajattelee, että on kykenemätön oppimaan vaadittuja asioita tai olettaa osaavansa jo kaiken. Opiskelijan oppimista voi motivoida hänen itsensä asettamat tavoitteet, kuten harjoittelujakson suorittaminen. (Folger ym. 2020.) Perehdytettävän yksilölliset tarpeet auttavat perehdytyksen suunnittelua.

Tutkimuksessa tuli esiin, että perehdyttäjät kokivat haastavaksi tilanteen, jos opiskelijalla ei ole mitään kysyttävää ohjauksessa. Perehdyttäjän motivaatio ohjauksessa näkyi kysymyksinä ja uteliaisuutena oppimista kohtaan. Aittovaaran ym. (2022) mukaan perehdyttäjän oma aktiivisuus tarkoittaakin sitä, että perehdyttäjällä itsellään on myös tärkeä vastuu oppimisesta ja perehdytyksen onnistumisesta. Vastaukset osoittivat, että perehdyttäjän vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot koettiin edistävän oppimista perehdytyksen aikana. Myös perehdyttäjän kiinnostuksen ja uteliaisuuden osoittaminen koettiin oppimista edistävinä tekijöinä.

Folger ym. (2020) korostaa vuorovaikutusosaamisen merkitystä perehdyttäjän oppimisessa. Vuorovaikutus on myös ohjaajan keino tukea oppimista. Reflektion merkitys on tärkeä oman osaamisen ja osaamisen rajojen etsimisessä. Ajatusten esittäminen kysymyksin edistää ohjattavaa oivaltamaan itse ratkaisuja.

Työssä oppiminen pohjautuu jo aiempaan osaamiseen ja tietoon. Oppimisessa on kyse siitä, miten tietoa tulkitaan ja käsitellään vuorovaikutuksessa muiden kanssa, työyhteisöjen yhteisissä keskusteluissa. Johtajien tehtävänä on tarjota mahdollisuuksia ja aikaa työyhteisön

yhteisille keskusteluille, olla aktiivisesti niissä mukana ja osoittaa tukensa työn kehittämiseksi. (Moisanen 2018, 175.) Johtamisella on vaikutusta koettuun organisaatio- ja esimiestukeen. Johtamisen tehokkuus riippuu siitä, kuinka nopeasti psykologisiin perustarpeisiin vastataan. Jakamalla johtajuuden vastuita, voidaan työyhteisössä luoda suotuisa ilmapiiri kollektiiviselle tehokkuudelle ja ongelmanratkaisulle. Tällainen johtajuus lisää motivaatiota ja parempaa suorituskkyä organisaatiossa. (Belrhiti, Van Danne, Belalia, Marchal 2020.)

Hyvällä perehdytyksen suunnittelulla ja toteutuksella pyritään siihen, että ammattitaitoinen ja osaava hoitaja hallitsee työnsä kokonaisuuden ja pärjää hyvin työssään. Hyvin hoidettu perehdytysprosessi tukee työntekijän sitoutumista työyhteisöön sekä tehokasta työn aloitusta. Tämän vuoksi perehdytykseen kannattaa panostaa. Työhön sitoutumisen kannalta on hyvä huomioida, että myös työntekijöillä on erilaisia odotuksia työtehtäviä, organisaatiota ja työyhteisöä kohtaan. (Seppänen 2022, 69.)

7.4 Loppuyhteenveto

Laadullisen kyselyn pohjalta muutoksia suunnitelmalliseen perehdytysprosessiin asumispalvelu- ja hoivayksikössä on tehty kehittämisprosessin aikana. Suurimmat muutokset perehdytyksen kehittämiseksi ovat kohdistuneet perehdytyksen aloitukseen; uuden työntekijän vastaanottoon ja aloituspäivään. Perehdytys jatkossa aloitetaan lyhyellä työpäivällä ja perehdytyksen aloitukseen, työpaikan esittelyyn ja tutustumiseen annetaan aikaa, koska uusi työntekijä ei osallistu ensimmäisenä päivänä käytännön työhön.

Toinen muutos kohdistuu perehdytysjakson työvuorosuunnitteluun. Työvuorot suunnitellaan ensimmäisen 2-3 viikon ajan niin, että perehtyjä ja perehdyttäjä työskentelevät samoissa vuoroissa. Lisävahvuus suunnitellaan perehtyjän lähtötason mukaan 3 päivää - 2 viikkoa. Perehdyttäjän nimeämisestä ennakkoon ja asiasta tiedottaminen henkilökunnalle tulee myös pysyvä käytäntö. Näitä perehdyttämisen suunnitteluun kohdistuvia käytäntöjä on kokeiltu kehittämistyön aikana. Hyvien käytäntöjen vakiinnuttaminen ja yhdessä sopiminen on tärkeää, jolloin kaikki työyhteisössä tietävät sovitusta käytännöistä ja sitoutuvat niihin. Jatkossa perehdyttäjiä tulee tukea perehdytystehtävässään. Tärkeää on sopia tietyistä yhteisistä toimintatavoista.

Niitä ovat perehdytyksen tavoitteet ja oppimisen arviointikeskustelut. Perehdyttäjien tulee suunnitella perehdytyksen tavoitteet tarkemmin perehtyjän kanssa, lähtötaso huomioimalla. Lisäksi on käytävä säännöllisesti arviointi- ja palautekeskusteluja. Perehtyjän omaa vastuuta ja aktiivisuutta perehdytysmallin kautta pyritään myös tukemaan ja siitä tulee keskustella ensimmäisenä perehdytyspäivänä perehdytysmateriaaliin tutustumisen yhteydessä.

Kyselyssä vastauksista ilmeni, että henkilökunta toivoi saavansa koulutusta ohjaamisosaamiseen ja koulutusta perehdyttämisen sisältöihin. Jatkossa säännöllisesti järjestetty

perehdytyskoulutus on yksi keino jalkauttaa uutta perehdytyksen mallia ja -materiaalia ja ylläpitää uusia sovittuja perehdytyskäytäntöjä talossa. Työmäärä ei saa kuormittaa perehdyttäjä, ohjaus- ja perehdytysvastuuta jakamalla huolehditaan siitä, että työntekijöillä on myös rauha keskittyä omaan perustehtävään ja ohjaavat vuorollaan uusia tulijoita. Koulutusta kohdennetaan laajemmin henkilöstössä.

Kehittämistehtävänä työpajatyöskentelyn avulla tuotettiin uutta perehdytysmateriaalia, joiden implementointi käytäntöön tapahtui opinnäytetyön aikana vuoden 2023 alussa. Perehdyttämisen suunnittelulista toimii perehdyttämisen etenemisen seurannassa ja tavoitteiden asettamisessa. Työvuorokohtaiset tehtäväkortit tulevat työhön ja työtehtäviin perehdyttämistä päivittäisessä asiakastyössä.

Lopuksi tiivistän tutkimukseni tulokset muutamaa pääkohtaan, jotka nousivat kyselyyn osallistuneiden kokemuksista perehdytyksestä. Onnistunut perehdytys on suunnitelmallista, tavoitteellista toimintaa, joka tapahtuu työyhteisössä yhteistyön ja vuorovaikutuksen keinoin. Perehdytykseen tarvitaan riittävästi resursseja. Yhdessä sovitut ja ennalta suunnitellut perehdytyksen käytännöt yhdenmukaistavat perehdytystä organisaatiossa.

Työyhteisön sosiaalinen tuki merkitsee yhteistyötaitoja, hyvää vuorovaikutusta ja kommunikointia, jossa jokaisen mielipiteet ovat arvokkaita. Jokainen uusi työntekijä ja perehtyjä on yksilö, siksi perehdytys tulee suunnitella yhdessä perehtyjän kanssa, aikaisempi osaaminen ja lähtötaso huomioiden. Perehtyjän omat tarpeet, tavoitteet ja oppimistavat ohjaavat perehdytystä. Perehtyjä on vastuussa omasta oppimisesta, häntä tulee tukea ja rohkaista aktiivisuuteen. Oppimista tulee arvioida säännöllisesti palautekeskusteluin.

Perehdyttäjät ovat ammattilaisia ja perehdytystehtävässään tärkeässä roolissa jakamassa osaamistaan, työpaikan arvoja ja toimintatapoja uudelle työntekijälle. Perehdyttäjän osaamista ja ammattitaitoa arvostetaan. Perehdyttäjän vuorovaikutustaidot, työskentelytaidot sekä myönteinen asenne perehdytystä kohtaan tukevat perehtyjän oppimista. Koulutuksilla voidaan tukea ammatillista osaamista ja ohjaustaitoja, sekä yhtenäistää perehdytyskäytäntöjä.

Näitä tutkimustuloksia voidaan hyödyntää muissa sote-organisaatioissa perehdytyksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Tuotetun perehdytysmateriaalin siirrettävyys palvelutaloympäristöön on mahdollista ja muokattavissa yksikön tarpeiden mukaan.

8 Pohdinta

Opinnäytetyön aihe perehdyttämismallin kehittäminen, sai alkunsa suoraan työelämän kokemuksesta. Perehdytys on teema, jonka äärellä työskennellään läheisesti kaikkialla

työelämässä. Johtamistyössä olen nähnyt myös haasteita laadukkaan perehdytysprosessin toteutumisessa. Työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja muutoksia tapahtuu myös henkilöstössä, eikä siltä voida välttyä. Sote-alaa varjostaa henkilöstöpula ja henkilökunnan vaihtuvuus on arkipäivää. Nämä tekijät heijastuvat käytännön työhön.

Ratkaisemalla työelämän haasteita ja kehittämällä toimintaa pyritään vaikuttamaan myös henkilökunnan työtyytyväisyyteen ja pysyvyyteen, lisäten alan vetovoimaa. Tälläkin opinnäytetyöllä halutaan myönteisiä vaikutuksia työelämään perehdytyksen kehittämisen keinoin niin, että jatkossa perehdytysprosessien laadukas ja suunnitelmallinen toteutus on mahdollista. Samalla pyritään lisäämään perehdytyksen yhdenmukaisuutta ja tasalaatuisuutta.

Opinnäytetyö kytkeytyy Uraohjausta työpaikalla -hankkeeseen, jossa organisaationa olemme olleet kehittämässä malleja ja menetelmiä työelämän käytäntöjen parantamiseen. Hankkeen kautta keväällä 2022 järjestetyn työyhteisön kehittämistyöpajan tuloksena henkilökunnan toiveista työpaikan kehittämiskohteeksi valikoitui aiheista tärkeimpänä organisaation perehdyttämisen kehittäminen. Opinnäytetyön aihe on työelämässä ajankohtainen ja meillä oli yhteinen näkemys siitä, että tutkimuksen tarkoitukselle ja tavoitteelle on aito tarve organisaatiossa.

Opinnäytetyön toteutus tapahtui tutkimuksellisen kehittämistoiminnan mukaisesti, sillä tietoa on tuotettu vanhuspalveluissa ikäihmisten asumispalveluympäristössä ja tutkimuksellisia menetelmiä on käytetty tiedon tuottamisen tukena. Kehittämistutkimuksen tavoitteena on konkreettisen muutoksen aikaansaaminen (Kananen 2017, 49). Tämän kehittämistehtävän muutosprosessi tulee jatkumaan vielä opinnäytetyön valmistumisen jälkeen, kun uusia työntekijöitä perehdytetään työhön ja opetellaan uusia toimintatapoja ja tuotettujen perehdytysmateriaalien käyttöä perehdytyksen tukena työyhteisössä. Seuraavassa luvussa käyn läpi opinnäytetyöni eettisyyttä ja luotettavuuden arviointiin vaikuttavia tekijöitä sekä opinnäytetyön prosessin pohdintaa ja jatkotutkimusehdotuksia.

8.1 Eettisyyden ja luotettavuuden arviointi

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa luotettavaa ja tieteeseen perustuvaa tietoa noudattamalla hyviä toimintatapoja ja tieteellistä käytäntöä (TENK 2021.) Opinnäytetyön prosessin jokaisessa vaiheissa olen pyrkinyt pitämään nämä tavoitteet ja toimintaperiaatteet kirkkaana mielessä. Opinnäytetyöprosessin toteutusvaiheen alussa huolehdin siitä, että tutkimukselle on myönnetty tutkimuslupa (Liite 4). Koska tutkimus kohdistui vanhuspalveluita tuottavan organisaation työn kehittämiseen, tutkimuslupaa haettiin ja lupa myönnettiin Vanhustenhuollon tuki ry:n hallituksessa ja luvan allekirjoitti hallituksen puheenjohtaja. Tutkimuslupa myönnettiin ennen laadullisen kyselyn toteutuksen aloitusta marraskuussa 2022.

Tässä tutkimuksessa korostuvat eettiset tekijät. Kun tutkimus kohdistuu ihmisiin, muodostavat ihmisoikeudet tutkimuksen eettisen perustan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 155.) Tutkimus perustuu molemminpuoliseen luottamukseen ja ihmisarvon kunnioitukseen. Luottamusta voidaan edistää välttämällä aiheuttamasta haittaa tai vahinkoa tutkittaville tai yhteisölle. Toinen keskeinen tutkimusaineiston hankintaa koskeva eettinen periaate on tietoon perustuva suostumus, eli vapaaehtoisuus osallistua tutkimukseen. (TENK 2019, 8.)

Tässä opinnäytetyössä aineiston käsittely, dokumentointi sekä tutkimuksen tarkoitus ja tavoite annettiin tiedoksi kyselyyn ja työpajoihin osallistujille, ennakkoon toimitetussa saatekirjeessä informointilomakkeen muodossa (Liite 2). Tutkimukseen osallistujat saivat allekirjoitettavaksi suostumuksen (Liite 3) tutkimukseen osallistumisesta, joka perustui vapaaehtoisuuteen ja haluun olla mukana kehittämässä perehdyttämismallia työssä. Kyselyyn kutsutut olivat kohdeorganisaatiossa hoitotyössä työskenteleviä hoitajia, muut ammattiryhmät rajattiin tutkimuksesta pois. Kaikki tutkimukseen kutsutut edustivat hoitotyössä perehdytykseen osallistuneita työntekijöitä tai opiskelijoita, jotka olivat työskennelleet viimeisen vuoden aikana työyksikössä.

Opinnäytetyön aikana olen joutunut pohtimaan omaa rooliani tutkijana sekä objektiivisuutta. Objektiivisuutta pystytään lisäämään perustelemalla tuloksia ja valintoja, kuten tutkimusmenetelmiä ja niiden oikeaa käyttöä tai kohderyhmän valintaa tutkimusprosessin aikana (Kananen 2017, 80). Toimintaympäristö, jossa kehittämistehtävä toteutettiin, oli samalla työympäristö, jossa työskentelin esihenkilönä. Tästä syystä minulla oli kaksoisrooli, jota eettisyyden kannalta on tärkeää tarkastella ja pohtia. Subjektiivisuudella on mahdollisesti vaikutusta koko kehittämisprosessiin. Subjektiivisuus vaikutti myös tutkimusmenetelmän valintaan. Laadullinen kyselytutkimus subjektiivisuuden kannalta oli haastattelua luotettavampi vaihtoehto. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuustarkastelu sivuaa objektiivisuutta. Olennaisia tekijöitä ovat tutkimusasetelman valinta, oikein määritelty tutkimusongelma, sekä oikein valitut tutkimusmenetelmät. Lisäksi on noudatettava tieteen sääntöjä. (Kananen 2017, 176.)

Kaikki tutkittavat ovat saaneet tutkimuksen saatekirjeessä tiedoksi, että tutkimukseen osallistumisella tai siitä kieltäytymisellä ei ole minkäänlaista vaikutusta työsuhteeseen tai kohteluun työyhteisön jäsenenä. Opinnäytetyön aineisto kerättiin laadullisen kyselyn avulla. Kyselyn laadinnassa on kiinnitetty huomiota siihen, että kysytään vain tutkimuksen kannalta tarpeellinen tieto. Kyselylomake on laadittu tutustumalla aihetta käsitteleviin tutkimuksiin ja tietoon. Kyselylomakkeen teemoiksi muodostuivat perehdytyksen järjestely, sisältö ja työyhteisön toiminta ja sosiaalinen tuki. Vastaajia pyydettiin vastaamaan kyselyyn joko perehtyjän tai perehdyttäjän näkökulmasta.

Tässä tutkimuksessa laadullista kyselyä suunniteltaessa huomiota kiinnitettiin siihen, että avoimilla kysymyksillä saataisiin mahdollisimman luotettavat ja ilmiötä kuvaavat vastaukset

tutkimuskysymykseen: Millaisia kokemuksia työntekijöillä oli perehdytyksestä? Kysymykset pyrittiin pitämään yksiselitteisinä, ettei vastaaja voi niitä väärin ymmärtää. Avoimilla mikä, millainen ja miksi -kysymyksillä haluttiin saada esiin vastaajan mielipiteitä, kokemuksia ja käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä. Kyselylomakkeen toimivuutta testattiin koevastaajan avulla ja samalla tarkistettiin, että kyselylomakkeen kysymykset ovat vastaajalle ymmärrettäviä ja samaa merkitseviä kaikille. Koevastaaja tunsi entuudestaan alan ja työpaikan.

Koevastaajan arvion perusteella kysymyksiin vastaaminen oli mahdollista eikä sisällön osalta tullut korjattavaa. Tutkijana kuitenkin päädyin karsimaan kysymyksiä vielä alkuperäisestä, jolla varmistettiin, ettei kyselyyn vastaaminen olisi liian työlästä vastaajille. Koevastaajan huomion perusteella lisäsin kyselyn alkuun tarkentavan ohjeen vastaajille, joka koski vastaajan roolia. Vastaajia pyydettiin vastaamaan kyselyyn joko perehtyjän tai perehdyttäjän näkökulmasta.

Tutkimuksessa tulee aina huomioida henkilötietojen käsittelyn periaatteet. Henkilötietojen käsittelyä säätelee henkilötietolaki (Henkilötietolaki 523/199). Henkilötiedoilla tarkoitetaan tunnistettavissa olevaan henkilöön liittyviä tietoja, henkilötietoihin kohdistuvia erilaisia toimenpiteitä, kuten tietojen kerääminen, käyttö, tallentaminen tai tietojen säilytys ja suojaus. (TENK 2019). Tutkimusaineiston käsittelyssä tulee noudattaa huolellisuutta. Tutkijan on huolehdittava henkilötietojen suojaamisesta ja tietoturvasta, käsitellessä henkilötietoja sisältävää tutkimusaineistoa (TENK 2019, 11).

Opinnäytetyön aineisto kerättiin sähköisen Google Forms työkalun avulla. Tutkimukseen oli mahdollista osallistua ja kyselyyn vastata ilman henkilötietoja anonymisti. Myöskään tutkija ei pysty tunnistamaan vastaajaa. Kyselyn aineisto tallentui ainoastaan tutkijan henkilökohtaiseen käyttöön, vahvalla salasanalla suojattuna. Osallistumista varten kyselyn vastauslinkki oli lähetetty työntekijöiden yhteiskäytössä olevaan organisaation infosähköpostiin.

Vain henkilöt, jotka halusivat vastata kyselyyn työajan ulkopuolella, saivat vastauslinkin henkilökohtaiseen sähköpostiin omasta pyynnöstä. Aineistoon ei muilla ole pääsyä, eikä henkilötietoja luovuteta kenellekään. Opinnäytetyön valmistumisen ja hyväksymisen jälkeen paperinen aineisto tuhoetaan silppuamalla ja sähköinen aineisto tietoturvallisesti hävittämällä. Opinnäytetyössä ei voida tunnistaa tutkimukseen osallistuneiden henkilöllisyyttä. Kyselyyn osallistujia on informoitu koskien tutkimusprosessia ja aineiston käsittelyä.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta on vaikea arvioida, sillä siihen ei ole olemassa samantyyppistä kriteeristöä, kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa on. Luotettavuutta tulee pystyä perustelemaan. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että tutkimuksessa on noudatettu suunnitelmallisuutta, sekä paneuduttu laadun valvontaan. (Kananen, 2017, 173.) Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että jo tutkimuksen suunnitelmavaiheessa tutkimusasetelmassa on huomioitu tutkimuksen luotettavuus. Tutkimuksen validiteetti kohdistuu tutkimuksen

suunnitteluun ja siihen, että tutkimuksessa tutkitaan oikeita asioita. Validiteettiin liittyy myös aineiston analyysin oikeellisuuteen. (Kananen 2017, 176.)

Opinnäytetyö ei voi perustua mielipiteisiin, vaan tutkimuksessa käytetään tieteellisiä menetelmiä ja esitetään tulokset juuri niin kuin ne aineistosta nousevat esiin (Kananen 2017, 80). Dokumentaation avulla tutkijan ratkaisuja voidaan arvioida. Valintojen perustelut lisäävät kirjoittajan uskottavuutta (Kananen 2017, 176). Tutkimusaineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysissä tutkijana pyrin tarkkuuteen ja vastausten oikeaan ja mahdollisimman tarkkaan tulkintaan. Tuloksia pyrittiin vahvistamaan käyttämällä aineistosta suoria lainauksia sitaateissa. Tutkimuksen luotettavuutta ja uskottavuutta lisäävät tutkimuksen riittävä dokumentaatio ja perustelut, jolla voidaan arvioida tutkijan tekemiä ratkaisuja. Tässä opinnäytetyössä olen pyrkinyt huolehtimaan dokumentaation tarkkuudesta ja kuvannut tekemäni valinnat mahdollisimman tarkasti ja ymmärrettävästi.

8.2 Opinnäytetyön prosessi ja jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyö perehdyttämismallin kehittäminen työelämän kehittämishankkeena on ollut merkityksellinen prosessi, koska aihe on työelämän tarpeesta lähtöisin ja onnistuessaan se tuo haluttua muutosta ja parannusta työhön vanhuspalveluissa. Kehittämällä työtä ja työoloja voidaan vaikuttaa työnantajakuvaan ja alan vetovoimaisuuteen. Kehittämistehtävä on ollut työn rinnalla aikaa ja organisointia vaativa prosessi. Työelämän muutokset ja haasteet ovat heijastuneet kuormittavuudellaan myös opintoihin ja niiden etenemiseen, mutta lopulta työ on ollut palkitsevaa ja tuonut käytännön taitoja kehittämistehtävän ja muutosprosessien toteutuksesta.

Opinnäytetyön prosessin aikana ja kehittämistyön tuloksena olemme tuottaneet uutta tietoa perehdytyksen nykytilasta. Tiedon pohjalta olemme kehittäneet uuden perehdyttämisen mallin ja tuottaneet perehdyttämiseen uusia työvälineitä käytännön työn tueksi työelämän yhteistyökumppanille. Tutkimuksen aikana tuotetun perehdyttämisen mallin ja perehdytysmateriaalin siirrettävyys ja hyödynnettävyys muissa organisaatioissa ennen kaikkea palvelutaloympäristössä on mahdollista.

Alkuun päästyään kehittämisprosessi eteni lähes suunnitellun aikataulun mukaisesti, muodostuen laadullisesta kyselystä ja aineiston analyysistä, kehittämistyöpajoista, pienryhmätyökentelystä ja yhteisistä kokouksista ja keskusteluista.

Kehittämisprosessin loppuvaiheessa keskitytään uusien toimintatapojen implementointiin ja jalkauttamiseen niin, että todellinen muutos tapahtuu arjen työssä. Muutos edellyttää aikaa ja muutoksen läpivieminen tulee jatkumaan opinnäytetyön jälkeenkin. Muutosta johdetaan viestinnän ja vuorovaikutuksen keinoin, osallistamalla henkilöstöä sekä järjestämällä rakenteet hyvälle perehdytykselle. Esihenkilönä voin itse vaikuttaa perehdytysprosessiin, erityisesti

suunnitteluvaiheeseen järjestämällä resursseja ja mahdollistamalla hyvä perehdytys tuemalla henkilöstöä annetussa perehdyttämistehtävässä.

Kyselyn tulosten mukaan organisaatiossa, jossa kehittämistehtävä toteutettiin, osoittautui työyhteisön vahvuudeksi vuorovaikutuksen laatu, hyvä yhteistyö ja työilmapiiri. Niin muutoksen johtamisessa kuin onnistuneessa perehdytyksessä vuorovaikutus ja kommunikointi ovat keskeisessä asemassa ja ne edistävät muutoksessa onnistumista. Siitä innostuneena halusin nimetä opinnäytetyöni erään vastaajan kokemuksen tuoman ajatukseen: -”En ole koskaan tuntenut, että oli tyhmiä kysymyksiä, minulle vastattiin aina hyvin”. Tämä ajatus tiivistää sen mistä perehdyttämisessä on kyse, ihmisten välisestä yhteistyöstä ja kommunikoinnista.

Laadullista kyselyä suunnitellessa ajatuksena oli, että jatkossa toteutunutta perehdytystä täytyy arvioida kysymällä palautetta perehdytykseen osallistuneilta henkilöiltä. Kokemukseni mukaan kyselylomakkeen pituutta on hyvä lyhentää ja kysyä palautetta muutamalla olennaisella kysymyksellä.

Jatkotutkimusaiheena mielenkiinto kohdistuu suunnitelmallisen perehdytysprosessin vaikutuksiin työhyvinvoinnin, itseohjautuvuuden ja työhön sitoutumisen näkökulmista. Tätä tutkimusaihetta voisi hyödyntää jatkotutkimuksena yksikössä, jossa perehdytysmallin kehittäminen ja implementointi on toteutettu onnistuneesti. Toinen kiinnostava jatkotutkimusaihe olisi osamisen johtamisen näkökulmasta, miten työntekijöille kohdennettujen koulutusten vaikutukset näkyvät perehdyttäjien ohjausosaamisessa ja suhtautumisessa perehdyttämiseen.

Lähteet

Painetut

Aittovaara A, Kylmä J, Rauta S, Meriö A, Juntila K, Paavilainen E, Haapa T. 2022. Uusien työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla - laadullinen tutkimus. *Tutkiva Hoitotyö* 20(1), 20-29.

Hirsjärvi S, Remes P, Sajavaara P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Tammi, Helsinki. 15. uudistettu painos.

Huovinmaa K. 2020. *Radikaali unelma. Näin johdat muutokseen. Viisas elämä*.

Kallankari S. 2019. *Muutoksen johtaminen arjessa. Opas sosiaali- ja terveydenhuoltoon*. Duodecim 2019.

Kananen Jorma. 2017. *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Toim. Makkonen Teemu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. 2017.

Korhonen H. & Bergheim T. 2019. *Johtaja muutoksen ytimessä. Käsikirja uudistumismatkalle*. Alma Talent. 2019.

Kotter John & Rathgeber Holger. *Jäävuoremme sulaa. Muutos ja menestyminen kaikissa olosuhteissa*. Talentum. Helsinki 2017. 5.painos.

Seppänen Mari 2022. *Näin selviät tiimin jäsenenä. Tunnetaidot työkaluna sosiaali- ja terveysalalla*. PS-kustannus 2022.

Torkkola Sari 2017. *Lean asiantuntijatyön johtamisessa*. Alma Talent. Helsinki 2017. 5.painos.

Tuomi Jouni & Sarajärvi Anneli 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi 2018 uudistettu painos.

Sähköiset

Ahokas & Mäkeläinen 2013. *Perehdyttäminen ja työnopastus -Ennakoivaa työsuojelua*. Työturvallisuuskeskus. 2013. Viitattu 15.6.2022. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

Alhanen K, Lavila P, Kangas M, Lamppula T. & Petrelius P. 2019. *Systeemisen muutoksen johtaminen lastensuojelussa - Opas esimiehille ja johtajille*. THL Opas 45/2019.

Belrhiti Zakaria, Van Damme Wim, Belalia Abdelmounim, Marchal Bruno. 2020. *Unravelling the role of leadership in motivation of health workers in a Moroccan public hospital: a realist evaluation*, *BMJ Open*, 10.1136/bmjopen-2019-031160, 10, 1, (e031160), (2020).

Folger Daniel, Helin-Salmivaara Arja & Kortekangas-Savolainen Outi 2020. *Ohjauksen ja oppimisen perusteet*. dkv00188. Kustannus Oy Duodecim 2023. Viitattu 26.2.2023. <https://www.oppiportti.fi/op/dvk00188>

Geier Ann 2018. *Onboarding of staff should not be haphazard, rushed event. During the onboarding process, identify good mentors who could help future new employees*. *Relias Media* 2023. Viitattu 27.2.2023 <https://www.reliasmedia.com/articles/141989-onboarding-of-staff-should-not-be-haphazard-rushed-event>

Hannula Verner, Lehtovirta Lari, Huhtala Heini & Sumanen Markku 2021. *Opiskelijoiden ohjaus kliinisen työn ohessa -opiskelijoiden arviot*. *Lääkärilehti*. Lehti 33: Alkuperäistutkimus

20.8.2021, 33/2021 vsk 76, 1648-1657. Viitattu 25.2.2023. Lääkärilehti - Opiskelijoiden ohjaus kliinisen työn ohessa - opiskelijoiden arviot (laakarilehti.fi)

Hartikainen Jutta 2016. Maahanmuuttajahoitajien perehdyttäminen vanhustenhoitotyössä: Toimintatutkimus vanhustenkeskuksessa pääkaupunkiseudulla. 7.10.2016. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto Terveystieteiden tiedekunta, Hoitotieteen laitos. Viitattu 15.6.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2246-5>

Henkilötietolaki 22.4.1999/523. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1999/19990523>

HUS 2023. Sosiaali- ja terveysalan opiskelijat. Viitattu 26.2.2023. <https://www.hus.fi/tutkimus-ja-opetus/opetus/sosiaali-ja-terveysalan-opiskelijat>

Innokylä 2023. Learning Cafe eli oppimiskahvila. Viitattu 26.2.2023. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila>

Juhila Kirsi 2022. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Viitattu 15.6.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>

Jyväskylän yliopisto 2021. Laadullinen tutkimus. Viitattu 15.6.2022. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Kasvun tuki 2022a. Miten onnistun juurruttamisessa? - Implementoinnin eväitä ½. Viitattu 15.7.2022. <https://kasvuntuki.fi/implementointi/implementointiopas/3-miten-onnistun-juurruttamisessa-implementoinnin-evaita-1-2/>

Kasvun tuki 2022b. Tietoa implementoinnista. Viitattu 15.7.2022. <https://kasvuntuki.fi/implementointi/tietoa-implementoinnista/>

Keinänen AL, Lähdesmäki R, Ruotsalainen H. & Kääriäinen M. 2019. Opiskelijaohjausosaaminen suun terveydenhuollossa. Suomen Hammaslääkärilehti 8/2019, 40-46. 28.6.2019. Viitattu 25.2.2023. https://www.lehtiluukku.fi/lehti/hammaslaakarilehti/_read/08-2019/215855.html

Keronen S., Lemmetty S., & Collin K. 2022. "Kun motivaatio oppimiseen on kohdallaan, niin voidaan oppimispolulla ohjata eteenpäin": käsityksiä oppimisen johtamisesta esihenkilötyössä. In S. Lemmetty, & K. Collin (Eds.), Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä (pp. 273-298). Jyväskylän yliopisto. Sophi, 150. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>

Pekkarinen Laura & Pulkkinen Johanna M. 2023. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. Kevan tutkimuksia 1/2023. Viitattu 12.3.2023. https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf

Korkiakangas E, Koivisto T, Olin N, Laitinen J. 2022. Vanhustyössä työskentelevien hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä vanhustyön vetovoimaisuutta edistävästä tekijöistä. Tutkiva hoitotyö 20(1) 3-11.

Kuntaliitto 2020a. Asumispalvelut ja laitoshoido 2.12.2020. Viitattu 15.6.2022. <https://www.kuntaliitto.fi/sosiaali-ja-terveysasiat/sosiaalihuolto/iakkaiden-palvelut/asumis-palvelut-ja-laitoshoido>

Kuntaliitto 2020b. Iäkkäiden palvelut 20.10.2020. Viitattu 15.6.2022. <https://www.kuntaliitto.fi/sosiaali-ja-terveysasiat/sosiaalihuolto/iakkaiden-palvelut>

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012. Viitattu 11.6.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>

- Lindholm Lars H. & Laitila Minna 2022. Työkaluja näyttöön perustuvien menetelmien käyttöönoton edistämiseksi. *Duodecim* 2022; 138:881-8. Viitattu 27.6.2022. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/140476/duo16839.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lindström Sara 2022. Keltanokka liikenteessä - uutta lempeämpää suhtautumista työhön perehtyjään. 13.10.2022. *TTL* 2022. Viitattu <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/keltanokka-liikenteessa-uutta-lempeampaa-suhtautumista-tyohon-perehtyjaan>
- Lunkka Nina 2019. Making sense of hospital change project actuality. Oulun yliopisto 2018. Viitattu 13.9.2022. <http://urn.fi/urn:isbn:9789526219134>
- Metropolia 2022. Ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi pääkaupunkiseudun ammattikorkeakouluissa. Viitattu 17.9.2022. <https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/eettinen-toimikunta#tutkimuksen-eettiset-periaatteet>
- Mikkonen Kristina, Tomietto Marco, Tuomikoski Anna-Maria, Kaučič Boris Mica, Riklikiene Olga, Vizcaya-Moreno Flores, Pérez-Cañaveras Rosa M, Filej Bojana, Baltinaite Giedre, Cicolini Giancarlo, Kääriäinen Maria. Mentors' competence in mentoring nursing students in clinical practice: Detecting profiles to enhance mentoring practices. 2021. Viitattu 25.2.2023. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe202201041189>
- Moisanen Kirsi 2018. Asiakaslähtöisen osaamisen johtaminen vanhuspalveluissa. Itä-Suomen yliopisto. 2018. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta, Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2775-0>
- Onnismaa Jussi 2010. Perehdytys toteutuu vuorovaikutuksessa. Kupias Päivi & Peltola Raija: Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki, Palmenia 2009. 186. Viitattu 13.9.2022. <https://journal.fi/tyoelamatutkimus/article/view/87433/46334>
- Opetushallitus 2022. Ammatillisen koulutuksen kehittämishankkeet. Viitattu 12.6.2022. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus/ammattillisen-koulutuksen-kehittamishankkeet>
- Piha Kirsi 2019. Kotter oli ehkä oikeassa - mutta ei ole enää. *Strategia ja kulttuuri*. 8.11.2019. *Ellun kanat*. Viitattu 11.7.2022. <https://ellunkanat.fi/nakemys/artikkelit/kotter-oli-ehka-oikeassa-mutta-ei-ole-ena/>
- Pueyo-Garrigues M, MI Pardavila-Belio, Canga-Armayor A, Esandi, N & Alfaro-Díaz, C. 2022. Nurses knowledge, skills and personal attributes for providing competent health education practice, and its influencing factors: A cross-sectional study. *et al Nurse education practice; Kidlington* vol. 58, (Jan 2022) 103277. Viitattu 26.2.2023. DOI:10.1016/j.nepr.2021.103277
- Rajamäki Sari 2022. Kokemus työyhteisöön kuulumisesta rakentuu asiantuntijuutta arvostavassa ja hyväksyvässä vuorovaikutuksessa. *Prologi - Viestinnän ja vuorovaikutuksen tiedellinen aikakauslehti*, 18(1), 70-78. Viitattu 25.2.2023. <https://doi.org/10.33352/prlg.121816>
- Rintala, Mikkonen, Pylväs, Nokelainen & Postareff 2015. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 17 (4), 9-21. Viitattu 13.9.2022. <https://journal.fi/akakk/article/view/89448/48809>
- Romppainen Maija 2011. Hoitotyön opiskelijoiden merkitykselliset hoitamisen kokemukset ja niistä oppiminen kliinisessä oppimisympäristössä. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta, Hoitotieteen laitos. Viitattu 25.2.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-0570-3>

Ryky Pinja 2023. TYÖ2030 -Jatkuva oppiminen teoriasta käytäntöön: Katsaus jatkuvan oppimisen edistämistä työpaikoilla. Viitattu 25.2.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-074-4>

Räsänen Marjo 2022. Dialoginen johtaminen lähijohtamisen kompetenssien kehittäjänä terveydenhuollossa. Tampereen yliopiston väitöskirjat 628. Viitattu 13.9.2022. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/140775/978-952-03-2466-7.pdf?sequence=2>

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006. KvaliMOTV -Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen Tietoarkisto. Viitattu 13.9.2022. https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L7_1.html

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Finlex 30.12.2014/1301. Viitattu 15.6.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301#L4P42>

STM 2022. Iäkkäiden palvelut. Viitattu 15.6.2022. <https://stm.fi/iakkaiden-palvelut>

STM 2020. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2020-2023: Tavoitteena ikäystävällinen Suomi. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:29. Viitattu 11.6.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162455/STM_2020_29_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y

TENK 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Viitattu 17.9.2022. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytando-htk>

TENK 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 17.9.2022. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytando-htk>

Tevameri Terhi 2021. Katsaus sote-alan työvoimaan. Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. Työ- ja elinkeinoministeriö Helsinki 2021. TEM toimialaraportit 2021:2. Viitattu 12.6.2022. Katsaus sote-alan työvoimaan - Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua (valtioneuvosto.fi)

THL 2022a. Asuminen. Viitattu 12.6.2022. <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyspalvelut/asuminen>

THL 2022b. Vanhuspalvelujen lait ja suositukset. Viitattu 11.6.2022. <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut/vanhuspalvelujen-lait-ja-suositukset>

TTK 2022a. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. Työturvallisuuskeskus 2022. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) TTK.fi Viitattu 11.6.2022. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

TTK 2022b. Perehdyttäminen ja työhönopastus -Ennakoivaa tyosuojelua. Viitattu 11.6.2022. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/#Vastuu-perehdytt%C3%A4misest%C3%A4>

TTL 2022a. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. Viitattu 11.6.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>

TTL 2022b. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Tyosuojelu 18.8.2022. Viitattu 15.10.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

TTL 2022c. Perehdyttäjän TOP10- muistilista. Viitattu 11.6.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista>

TTL 2022d. Työturvallisuuden kehittäminen. Viitattu 15.10.2022. <https://ttl.fi/teemat/tyoturvaluus/tyoturvaluuden-kehittaminen>

Tuomikoski Anna-Maria 2019. Sairaanhoidajien opiskelijaohjausosaaminen ja ohjaajakoulutuksen vaikutus osaamiseen. Oulun yliopiston tutkijakoulu. Oulun yliopisto, Lääketieteellinen tiedekunta, Terveystiede. Viitattu 25.2.2023. <http://urn.fi/urn:isbn:9789526222998>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 11.6.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työsuojelu 2021. Opetus ja ohjaus. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 19.4.2021. Viitattu 9.10.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/opetus-ja-ohjaus>

Työsuojelu 2022. Perehdyttäminen. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 16.9.2022. Viitattu 9.10.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija/perehdyttaminen>

Utu 2015. Iteraatio. Tekniikkakatalogi: Ketterä prosessi 22.1.2015. Viitattu 17.3.2023. https://tt.utu.fi/embedded_kasikirja/3/1/index.html

Valli Raine 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Viitattu 16.9.2022. <https://www.elibslibrary.com/reader/9789524516761>

Vesterinen Soili 2013. Osastonhoitajien johtamistyyli osana johtamiskulttuuria. Oulun yliopisto 2013. Viitattu 25.2.2023. <http://jultika oulu.fi/files/isbn9789526201245.pdf>

Vetovoimainen vanhustyö 2023a. Perehdytys. Viitattu 26.2.2023. <https://vetovoimainenvanhustyo.fi/valmennus/perehdytys/>

Vetovoimainen vanhustyö 2023b. Muistilista perehdytykseen yleisperehdytys. Viitattu 26.2.2023 https://vetovoimainenvanhustyo.fi/wp-content/uploads/2021/01/Muistilista-perehdytykseen_yleisperehdytys.docx

Vetovoimainen vanhustyö 2023c. Muistilista perehdytykseen lyhytaikainen sijainen. Viitattu 26.2.2023. https://vetovoimainenvanhustyo.fi/wp-content/uploads/2021/01/Muistilista-perehdytykseen_lyhytaikainen-sijainen.docx

Vuori Jaana 2022. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Tietoarkisto. Viitattu 16.9.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

Zúñiga, Franziska, Ausserhofer Dietmar, Hamers Jan P.H., Engberga Sandie, Simona Michael, Schwendimann René 2015. Are staffing, work environment, work stressors, and rationing of care related to care workers' perception of quality of care? A cross-sectional study. Viitattu 26.2.2023. https://laurea.finna.fi/PrimoRecord/pci.cdi_proquest_miscellaneous_1719420839

Julkaisemattomat

Hankesuunnitelma 2020, Kestävää kasvua ja työtä 2014-2020 Suomen rakennerahasto-ohjelma 1.12.2020. Uraohjausta työpaikalla hanke. Euroopan sosiaalirahasto. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus.

Kuviot

Kuvio 1: John Kotter ja 8 portainen muutosmalli (Kotter & Rathgeber 2014)	16
Kuvio 2: Tutkimuksellisen kehittämistehtävän prosessin vaiheet.....	22
Kuvio 3: Kehittämistyöpajojen aineisto	33
Kuvio 4: Perehdytyksen malli ja osa-alueet perehdytyksen järjestely, sisältö ja työyhteisön sosiaalinen tuki	38

Taulukot

Taulukko 1: Alkuperäisilmaisu ja aineiston pelkistäminen.....	31
Taulukko 2: Pelkistyksiä, joista muodostettu alakuokat, yläluokat ja pääluokat	32
Taulukko 3: Taulukko yläluokan, pääluokan ja yhdistävän luokan muodostumisesta.....	32
Taulukko 4: Aamuvuoron tehtävät ja huomiot	50
Taulukko 5: Iltavuoron tehtävät ja huomiot	51
Taulukko 6: Yövuoron tehtävät ja huomiot	51
Taulukko 7: Perehdytyksen seurantalistan sisältö	52

Liitteet

Liite 1: Tietosuojailmoitus	75
Liite 2: Tutkittavan informointilomake.....	78
Liite 3: Tutkittavan suostumus	82
Liite 4: Tutkimuslupa	84
Liite 5: Työvuorokohtaiset perehdytyskortit.....	85
Liite 6: Perehdytyksen seurantalomake, yleisperehdytys.....	91
Liite 7: Perehdytyksen seurantalomake, lyhytaikainen	96

Liite 1: Tietosuojailmoitus



TIETOSUOJAILMOITUS

EU:n yleinen tietosuoja-asetus (EU679/2016)

6.11.2022

LAUREAN OPINNÄYTETYÖSSÄ KERÄTTÄVIEN HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY

Tässä selosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään Laurea-ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä Perehdytysmallin kehittäminen ja jalkauttaminen käytäntöön ikäihmisten asumispalveluissa.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä: Miia Romppainen

Yhteyshenkilö henkilötietojen käsittelyssä koskevista asioissa ja lisätietoja antaa Miia Romppainen 040 5172940.

Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus ja projektin toteuttajat:

Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus on kerätä tiedot tutkimukseen osallistuvista henkilöistä. Nämä henkilöt ja heidän vastauksensa ovat oleellinen osa tutkimusta. Henkilötiedot eivät esiinny lopullisessa tutkimusraportissa, eikä yksittäinen henkilö tai vastaus ole siinä tunnistettavissa.

Opinnäytetyössä ei henkilötietojen osalta toteuteta automaattista päätöksentekoa tai profiilointia.

Opinnäytetyön toteuttaja: Miia Romppainen

Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste:

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella. Tutkittavan suostumus. Tutkittava saa infokirjeen tutkimuksesta, jonka liitteenä on myös erillinen suostumuslomake tutkimukseen osallistumisesta. Siinä on kerrottu vapaaehtoisuudesta osallistua tutkimukseen ja mahdollisuudesta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen ilman perusteluja, missä vaiheessa tutkimusta tahansa.

Tutkimuksessa kerättävät henkilötiedot:

Henkilötietojen käsittely on oikeutettua ainoastaan silloin, kun se on tutkimukselle välttämätöntä. Kerättävät henkilötiedot on minimoitava, niitä ei saa kerätä tarpeettomasti tai varmuuden vuoksi.

Tutkimus sisältää aineiston keruuvaiheessa tutkimukseen osallistuvien sähköpostiosoitteet.

Tutkimus sisältää aineiston keruuvaiheessa sähköisen kyselyn vastaukset sekä työpajoissa toteutetun materiaalin.

Ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietoja vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietoja muista lähteistä. Tutkittavasta ei kerätä henkilötietoja.

Kerättävien henkilötietojen tietolähteet:

Tutkija ottaa henkilökohtaisesti yhteyttä tutkittaviin. Kyselylomake lähetetään työpaikan infosähköpostiin, jonne tutkittavat voivat kirjautua vastaamaan kyselyyn. Ne, jotka eivät tällä hetkellä työskentele talossa, lähetetään heille kutsu osallistua tutkimukseen, sekä kyselyyn linkki.

Henkilöiden sähköpostiosoitteet saadaan toimeksiantajayrityksen rekisteristä, jotta henkilölle voidaan esittää pyyntö tutkimukseen osallistumisesta ja lähettää kysely.

Henkilötietojen luovutukset:

Henkilötietoja ei luovuteta muille.

Tietojen siirtäminen EU- tai ETA-maiden ulkopuolelle:

Tietoja ei käsitellä EU-alueen ulkopuolella.

Henkilötietojen käsittely opinnäytetyön aikana ja sen jälkeen:

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa

Tutkimuksessa kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Aineisto analysoidaan ja tulokset raportoidaan ryhmätasolla,

jolloin yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan ryhmätasolla eikä yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ole mahdollista.

Kerättyjä tietoja ei käytetä myöhemmissä tutkimuksissa, vaan ne kerätään vain kyseistä tutkimusta varten. Henkilötietoja käsitellään vain opinnäytetyön toteutuksen ajan 14.11.2022-31.3.2023, minkä jälkeen ne tuhoetaan tietoturvallisesti. Tutkimusrekisteri hävitetään, kun opinnäytetyö valmistuu.

Henkilötietojen suojauksen periaatteet:

Rekisterin hallinnassa noudatetaan rekisterinpitäjän tietoturva- ja tietosuojaohjeita.

Mahdollinen manuaalinen, kuten paperinen aineisto säilytetään lukituissa tilassa ja sinne on pääsy vain asianosaisilla.

Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot suojataan käyttäjätunnuksin ja salasanoin.

Tunnistetietojen käsittely: Kyselyyn ei liitetä suoria tunnistetietoja.

Rekisteröidyn oikeudet:

Rekisteröidyn oikeudet määräytyvät EU:n yleisen tietosuojasetuksen artiklojen 15-22 mukaan seuraavasti:

- Suostumuksen peruminen ja suostumukseen perustuvien tietojen poistaminen
- Tietojen tarkastusoikeus ja niiden korjaaminen
- Tietojen käsittelyn rajoittaminen
- Suostumukseen perustuvien tietojen siirtäminen järjestelmästä toiseen
- Henkilötietojen käsittelyn vastustaminen

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tietosuojavastaava.

Laurea-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavana toimii Marjo Valjakka, marjo.valjakka@laurea.fi

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Liite 2: Tutkittavan informointilomake

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Perehdytysmallin kehittäminen ja jalkauttaminen käytäntöön ikäihmisten asumispalveluissa

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan perehdytyksessä olleiden työntekijöiden ja opiskelijoiden kokemuksia perehdytyksestä Palvelutalo Hongaksessa. Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska olette osallistuneet perehdytykseen työskentelyn kautta Palvelutalo Hongaksessa. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Perehdyttyänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta kohteluunne työyhteisön jäsenenä, eikä työntekijänä.

Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruuttatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kerätä työntekijöiden ja opiskelijoiden kokemuksia perehdytyksestä palvelutalo Hongaksessa. Lisäksi tutkimuksen tarkoitus on kehittää työpaikan perehdytysprosessia, kyselyn kautta saadun tiedon avulla.

Tutkimuksen toteuttajat

Tämä tutkimus on saanut alkunsa Uraohjausta työpaikalla -hankkeesta, johon Palvelutalo Hongaksen henkilökunta on osallistunut vuoden 2021–2022 aikana. Tutkimuksen toteutus on jatkoa Uraohjausta työpaikalla -hankkeelle, joka tapahtuu opinnäytetyön kehittämistyönä Vanhustenhuollon tuki ry:n Palvelutalo Hongaksessa. Tutkimuksen toteutuksesta vastaa Miia Romppainen. Tutkimus kuuluu Laurea Tikkurilan YAMK sote-johtamisen opintokokonaisuuteen, jonka toteuttaa Miia Romppainen osana opinnäytetyötä. Kustannuksista vastaa Vanhustenhuollon tuki ry.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimus toteutetaan työyksikössä kaksivaiheisesti, joissa menetelmiä ovat laadullinen kysely ja työpajatyöskentelyn menetelmät. Laadullinen kysely toteutetaan kaikille työyksikössä perehdytykseen osallistuneille marraskuun 2022 aikana. Työpajatyöskentelyyn osallistuu työyksikön oma henkilöstö ja työpajat järjestetään joulukuussa 2022 ja tammikuussa 2023. Työpajoissa kehitetään perehdytysmallia laadullisen kyselyn kautta hankitun aineiston pohjalta sekä hyödynnetään ja kehitetään jo olemassa olevaa perehdytysmateriaalia.

Tutkimus toteutetaan siten, että tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa tutkimusmenetelmänä verkkokyselyn avulla kartoitetaan perehdyttämisen nykytilaa

kyselyyn osallistuneilta. Toisessa vaiheessa perehdytykseen osallistuneet työntekijät kehittävät kyselyn tuottamaa tietoa hyödyntäen Palvelutalo Hongaksen perehdyttämisen prosessia tämän hetken työelämän tarpeeseen.

Tutkimuksen hyödyt

Tutkimus auttaa kehittämään työelämää ja työpaikan perehdytysprosessia. Kehittämällä työyksikön perehdytysprosessin käytäntöjä, voidaan lisätä osaamista, työn sujuvuutta, työturvallisuutta ja työtyytyväisyyttä.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Tutkimus toteutetaan työajalla työpaikalla, eikä osallistumisesta myöskään makseta erillistä korvausta.

Tutkittavien vakuutusturva

Tutkittavat ovat vakuutettuja työnantajan lakisääteisen vakuutuksen kautta, eikä tutkimus sisällä minkäänlaisia mittauksia.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimustulokset julkaistaan ja ovat nähtävissä Laurea-ammattikorkeakoulun Theseus-tietokannassa, jossa opinnäytetyöt julkaistaan.

Tutkimuksen päätyminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen halutessaan.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

Tutkijoiden yhteystiedot

Opinnäytetyöntekijä
Nimi: Miia Romppainen
Puh. 040 5172940
Sähköposti: miia.romppainen@palvelutalohongas.fi
miia.romppainen@student.laurea.fi

Opinnäytetyön ohjaaja
Titteli: Yliopettaja
Nimi: Tarja Juvonen
Laurea Tikkurila
Puh. 046 9208057
Sähköposti: tarja.juvonen@laurea.fi

Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoja, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Rekisterinpitäjä voi olla korkeakoulu, toimeksiantaja, muu yhteistyötaho, opinnäytetyöntekijä tai jotkut edellä mainituista yhdessä (esim. korkeakoulu ja opinnäytetyöntekijä yhdessä).

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on:

Korkeakoulu	<input type="checkbox"/>	
Toimeksiantaja	<input type="checkbox"/>	Toimeksiantajan nimi:
Muu yhteistyötaho	<input type="checkbox"/>	Yhteistyötahon nimi:
Opinnäytetyöntekijä	X	

Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisterinpitäjän yhteyshenkilöltä

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: Miia Romppainen
 Organisaatio: Vanhustenhuollon tuki ry Palvelutalo Hongas
 Puh. 040 5172940
 Sähköposti: miia.romppainen@palvelutalohongas.fi, miia.romppainen@student.laurea.fi

Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Henkilötietojen käsittely on oikeutettua ainoastaan silloin, kun se on tutkimukselle välttämätöntä. Kerättävät henkilötiedot on minimoitava, niitä ei saa kerätä tarpeettomasti tai varmuuden vuoksi.

Tutkimus sisältää aineiston keruuvaiheessa tutkimukseen osallistuvien sähköpostiosoitteet.

Tutkimus sisältää aineiston keruuvaiheessa sähköisen kyselyn vastaukset sekä työpajoissa toteutetun materiaalin.

Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietojanne vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tutkimuksessa kerätään henkilötietojanne myös seuraavista lähteistä

Työnantajarekisterin kautta saa tutkija tutkittavien yhteystiedot, kuten sähköpostiosoite, johon kyselyn linkin voi tutkittavalle lähettää.

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.

Henkilötietojenne suojausperiaatteet

Tutkimuksen laadullinen kysely toteutetaan e-lomakkeella työnantajaorganisaation sähköpostijärjestelmän kautta. Kysely on laadittu Google Forms työvälinettä hyödyntäen, eikä kyselyssä käsitellä tutkittavien henkilötietoja.

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus on selvittää perehdytyksessä olleiden työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä ja kehittää tiedon avulla perehdytysprosessia. Itse kyselyssä ei käsitellä henkilötietoja. Tutkimukseen osallistuville lähetetään sähköpostitse linkki laadulliseen kyselyyn, sähköpostiosoitteet saadaan työnantajarekisteristä.

Henkilötietojenne käsittelyperuste

Henkilötietojen käsittelyperuste opinnäytetyössä on suostumus.

Tutkimuksen kesto aika (henkilötietojenne käsittelyaika)

Opinnäytetyön ajan. Opinnäytetyön valmistuttua henkilötietojen käsittely päättyy.

Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?

Opinnäytetyön jälkeen henkilötiedot hävitetään.

Henkilötietojenne mahdollinen siirto EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle

Tietojanne ei siirretä EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle.

Rekisteröitynä teillä on oikeus

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä. Rekisteröitynä teillä on oikeus:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseänne koskevat tiedot
- oikaista tietojanne
- poistaa tietonne (esim. jos peruutatte antamanne suostumuksen)
- peruuttaa antamanne henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus
- rajoittaa tietojenne käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietonne järjestelmästä toiseen
- sallia automaattinen päätöksenteko nimenomaisella suostumuksellanne
- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsotte, että henkilötietojanne on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta.

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Aineisto analysoidaan ja tulokset raportoidaan ryhmätasolla, jolloin yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan ryhmätasolla eikä yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ole mahdollista.

Kerättyjä tietoja ei käytetä myöhemmissä tutkimuksissa, vaan ne kerätään kyseistä tutkimusta varten. Henkilötietoja käsitellään vain opinnäytetyön toteutuksen ajan 14.11.2022-31.3.2023, jonka jälkeen ne tuhoetaan tietoturvalisesti. Tutkimusrekisteri hävitetään, kun opinnäytetyö valmistuu.

Liite 3: Tutkittavan suostumus

Tutkimuksen nimi: Perehdytysmallin kehittäminen ja jalkauttaminen käytäntöön ikäihmisten asumispalveluissa.

Opinnäytetyön toteuttaja: Laurea Tikkurila, opiskelija Miia Romppainen, +358 405172940 miia.romppainen@student.laurea.fi

Opinnäytetyön ohjaaja: Laurea Tikkurila, Yliopettaja VTT, Tarja Juvonen +358 4692057 tarja.juvonen@laurea.fi

Minua _____ on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on kyselytutkimuksella ja työpajatyöskentelyyn osallistumalla selvittää perehdytyksessä olleiden työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä työyksikössä ja tuottaa tietoa uuden perehdytysmallin kehittämiseksi ja jalkauttamiseksi. Tutkimuksen kehittämisprosessin kautta tavoitteena on kehittää uutta perehdytyksen mallia Palvelutalo Hongaksessa.

Olen saanut tiedotteen tutkimuksesta ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsitte-lystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimuksen tietosuojaselosteeseen.

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistu-maan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän (voin jatkaa sitä myöhemmin) tutkimuksen, keskeyttämiseen asti kerättyjä tietoja voidaan käyttää tutkimuk- sessa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan al- lekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus pe- ruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.

Allekirjoitus:

Nimenselvennys:

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkit- tavalle.

Liite 4: Tutkimuslupa



Tutkimuslupahakemus

1 (2)

6.11.2022

Tutkimuslupahakemuksen tulee sisältää ainakin seuraavat seikat.
Tarvittaessa voit antaa lisätietoja liitteessä

Nimi: Miia Romppainen	
Tehävä/virka-asema/oppiarvo: Toiminnanjohtaja, sairaanhoitaja AMK	
Osoite: [REDACTED]	
Puhelinnumero: [REDACTED]	
Sähköposti: miia.romppainen@student.laurea.fi	
Päiväys: 6.11.2022	
Työn [tutkimuksen, opinnäytetyön, jatkotutkinnon] tekijä/t:	Romppainen Miia
Koulutusohjelma/ korkeakoulu/ yliopisto:	Opinnäytetyö YAMK Sote-johtaminen
Toimipiste:	Laurea Tikkurila
[tutkimuksen, opinnäytetyön, jatkotutkinnon] Ohjaaja/ohjaajat:	Juvonen Tarja Yliopettaja, VTT Laurea-ammattikorkeakoulu +358 469208057 tarja.juvonen@laurea.fi
Työn/tutkimuksen nimi:	Perehdytysmallin kehittäminen ja jalkauttaminen käytäntöön ikäihmisten asumispalveluissa
Tavoitteet/ tutkimusongelma:	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää ikäihmisten asumispalveluyksikössä perehdytyksessä olleiden työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä. Opinnäytetyön keskeinen tutkimuskysymys on 1) Millaisia kokemuksia työntekijöillä oli perehdytyksestä? Opinnäytetyön kehittämisprosessin tarkoituksena on tuottaa tietoa uuden perehdytysmallin kehittämiseksi ja jalkauttamiseksi, sekä kehittämisprosessin kautta kehittää perehdytysmallia yksikössä.
Tarvittavien tietojen / aineistojen määrittely: Tarkka rajaus mitä tietoja tarvitaan, missä tiedostomuodossa ne tarvitaan ja miten tiedot toimitetaan tutkimusluvan hakijoille:	Opinnäytetyön keskeinen tutkimuskysymys on 1) Millaisia kokemuksia työntekijöillä oli perehdytyksestä? Tutkimusmenetelmänä käytetään laadullista kyselyä Palvelutalo Hongaksessa perehdytykseen osallistuneille, joka toteutetaan Google Forms -alustaa hyödyntämällä. Tutkimukseen osallistuvat saavat saatekirjeen / tutkittavan informointilomakkeen sekä laadulliseen kyselyyn linkin, jonka kautta tutkittava pääsee vastaamaan kyselylomakkeen kysymyksiin.

Laurea-ammattikorkeakoulu

Tutkimuslupahakemus

2 (2)

6.11.2022

	<i>Opinnäytetyön toisessa vaiheessa kyselyn kautta saatua tietoa hyödynnetään työpajatyöskentelymenetelmin. Palvelutalon vakituinen henkilökunta osallistuu työpajoihin, joissa kehitetään yksikön omaa perehdyttämisen mallia hyödyntämällä uutta tietoa, sekä olemassa olevaa perehdytysmateriaalia.</i>	
Aikataulu (noin kahden kuukauden tarkkuudella):	<i>Teorian ja tutkimustiedon kerääminen opinnäytetyön aiheeseen tammi-lokakuu 2022 Opinnäytetyön tutkimussuunnitelman hyväksyminen marraskuu 2022 Tutkimusluvut Palvelutalo Hongakseen marraskuu 2022 Kyselyn lähettäminen yksikköön, tutkittaville marras-joulukuu 2022 Kehittämisen prosessi työpajoissa joulukuu 2022 ja tammikuu 2023 Aineiston kerääminen ja analysointi marras-joulukuu 2022 ja tammikuu 2023 / paja Opinnäytetyön kehittämisen prosessin dokumentointi joulukuu 2022-helmikuu 2023 Opinnäytetyön valmistuminen maaliskuu-huhtikuu 2023</i>	
Liitteet (edellytetään: tutkimussuunnitelma, kyselylomake, teema- ja haastattelurunko, tietosuojaseloste, jne.):	<i>Opinnäytetyön tutkimussuunnitelma toimitettu Vanhustenhuollon tuki ry:n Hallituksen puheenjohtajalle Anna-Kaisa Helanderille 14.11.2022</i> 27.11.2022 <i>Anna-Kaisa Helander</i> PORVOSSA ANNA-KAISA HELANDER	
Päätöksentekijä täyttää Laureassa	Tutkimuslupa myönnetään	Tutkimuslupaa ei myönnetä
	Perusteet	
Päätöksentekijä nimi ja päivämäärä		

Tutkimusluvasta myöntämisen ja tietojen/aineiston luovuttamisen ehtona on se, että tutkimuksen/selvityksen tekijä sitoutuu huolehtimaan tietojen käsittelystä ottaen huomioon henkilötietojen käsittelyä ja yksityisyyden suojaa koskevan lainsäädännön. Tutkimuksen/selvityksen tekijä on velvollinen käyttämään tietoja/aineistoa luottamuksellisesti ja ainoastaan tämän tutkimuksen/selvityksen tekemiseksi sekä turvaamaan tarkastelemissaan henkilöiden intimitettiin ja anonymiteetin. Tutkimuksen/selvityksen toteuttamisen jälkeen aineisto hävitetään asianmukaisella tavalla.

Jos tutkimuksessa syntyy henkilötietoja koskeva rekisteri, tulee liitteenä olla myös EU:n yleisen tietosuojasetuksen 13 ja 14 artiklojen mukainen tietosuojaseloste. Tarvittaessa hakemuksen liitteenä tulee olla myös tutkimuseettinen ennakoarviointilausunto.

Tutkimusluvasta hakija toimittaa myönteisen päätöksen henkilölle, joka vastaa aineiston luovuttamisesta Laurean ammattikorkeakoulun sovelluksesta. Tässä yhteydessä tutkimusluvasta saanut sopii myös esim. kyselyjen lähettämisen käytännön toteuttamisesta.

Liite 5: Työvuorokohtaiset perehdytyskortit

AAMUVUORO

7:00	Yöhoitaja on jakanut aamun lääkkeet valmiiksi tarjottimelle. Yöhoitaja antaa lyhyen raportin aamuvuorolle edellisen illan ja yön tapahtumista ja lähtee kotiin. Raportti alkaa klo 7:00 joten ole paikalla.	Yökö huomioi tärkeimmät asiat omassa raportissaan. Tärkeää on, että myös edeltävän päivän tärkeät tapahtumat tavoitavat kaikki hoitajat.
------	---	---

7:15	<p>Työnjako aamuvuoron kesken. Tarkasta kalenterimerkinnät, mittaukset, suihkut.</p> <p>DOMACARE viestit on tärkeä lukea päivittäin! Viesteissä usein hoidollisia asioita ja huomioita</p>	<p>Suunnittele oma päiväsi, voit tehdä itsellesi muistiinpanot, jos se helpottaa muistamista.</p>
7:30 - 11:30	<p>Siirtyminen aamuhommiin.</p> <p>Aamupesut tai suihku, rasvaukset, hampaat, hiukset, puhtaat vaatteet, puhdas vaippa, parranajo, mittaukset.</p> <p>Aamutoiminen jälkeen vuorossa on aamupala ja aamuläkkeet, huolehdi että omat asukkaasi saavat läkkeet. Pyydä tarvittaessa lääkeluvalliselta hoitajalta apua. Aamupalan voi esimerkiksi suihkuaamuina antaa ennen pesuja, se on vapaasti hoitajan harkinnan varassa. Pyritään siihen, että kaikki asukkaat olisivat saaneet aamupalan ja aamuläkkeet klo 10.30 mennessä.</p> <p>Suihkupäivinä pyykit.</p> <p>Huomioi ja sovi kahden autettavat, tarjoa apua, kun olet valmis tai kun sinulla on aikaa.</p> <p>KESKIVIIKKO AAMUISIN hoitotarvikkeiden puutokset omasta solusta tarkistuslistalle.</p>	<p>Aamupesut ovat jokaisen asukkaan kohdalla yksilölliset ja jokainen asukas käy kerran viikossa suihkussa. Aamupesut tehdään joko asukkaan omassa vessassa tai omassa vuoteessa. Pesulappuja tulee käyttää säästeliäästi. Aloita pesu päästä alaspäin, (kasvot, kainalot jne).</p> <p>Asukas tulee osallistaa pesuihin oman toimintakyvyn mukaan.</p> <p>Asukkaalla usein käytössä kahta erilaista vaippaa. Imukykyisempi on yövaippa ultima (harmaa) ja päivällä käytössä housuvaippa tai flex (lila tai vihreä).</p> <p>Lakanat vaihdetaan vähintään joka toinen viikko suihkupäivänä, tai tarvittaessa. Pyykit tuodaan pyykinhuoneeseen ja laitetaan pesuun hoitajan toimesta.</p> <p>Roskikset viedään aina pois huoneesta, jos niissä on vaippoja tms. Haisevaa.</p> <p>MAANANTAISIN lääkärin puhelinkierto /sh klo 10 aikaan. Tärkeää ilmoittaa mittaustulokset aamuisin ennen kiertoa.</p>
11:15	<p>Lounas ja kahviläkkeiden jako</p> <p>vuorossa oleva vuoron vastaava hoitaja tai sairaanhoitaja</p>	<p>Huom! Lääkkeet klo 12–14</p>

	Iso roskis viedään ulos aamutoimien loputua Asukasruokailun valmisteluihin osallistuminen (kattaminen yms)	
11:30	Asukkaiden lounas alkaa	Huomio syötettävät asukkaat, tueheidän omatoimisuuttaan. Sängyssä syövät asukkaat tuetaan hyvään istuvaan asentoon, suojataan ruokalapulla ja viedään tarjotinpöytä riittävän lähelle.
12:00-12:30	Valmiit jo syöneet asukkaat autetaan pois ruokasalista, vessatus ja lepäämään.	Paljon istuvat asukkaat voidaan viedä lepäämään tai istumaan pehmeään nojatuoliin.
12:30	Hoitajien oma ruokatauko	Jos henkilökuntaa on paljon, voidaan ruokailua porrastaa tilanteen mukaan.
13:00-13:45	Raportin kirjaaminen aamuvuorosta.	HUOM! tiistaisin hoitokokous klo 13 alkaen. Muista lukea keskiviikkoinen kokouksen muistio. Muistiossa aina paljon yleistä infoa asioista yms.
13:45	Asukkaiden kahvi	
14:00-14:45	Aamuvuoron raportti iltavuorolle	Aamuvuoron raportissa huomioidaan, jos yöhoitaja on lähettänyt jotain terveisiä iltavuuroon.
14:45	Iltavuoron työnjako	
15:00	Aamuvuoro lähtee kotiin	

ILTAVUORO

12:30 - 13:00	Valmiit jo syöneet asukkaat pois ruokasalista, vessatus ja lepäämään. Tarvittaessa: Mittaukset ja haavanhoito KESKIVIKKOISIN: Hoitotarvikkeiden täyttö huoneisiin tarkistuslistan mukaan.	Paljon istuvat asukkaat voidaan viedä lepäämään tai istumaan pehmeään nojatuoliin.
13:00 - 13:45	Viriketoiminta	HUOM! tiistaisin hoitokokous klo 13 alkaen.

13:45	Asukkaiden kahvi	Viriketoimintaa voidaan jatkaa kahviajan kanssa samanaikaisesti
14:00 - 14:45	Aamuvuoron raportti iltavuorolle	Aamuvuoron raportissa huomioidaan, jos yöhoitaja on lähettänyt jotain terveisiä iltavuoroon.
14:45	Iltavuoron työnjako	Iltavuoro kirjautuu koneille vasta kun aamuvuoro on poistunut
15:00 - 15:30	Lääkeluvallinen vastuuhoidtaja jakaa illan lääkkeet tarjottimelle. Lääkkeenjaon jälkeen tarkastetaan, onko jakamattomia tai tarkastamattomia dosetteja lääkekaapissa. Jaetaan tai tarkastetaan se mitä ehditään. Keskenpäistä dosettia ei voi tarkastaa valmiiksi. Päivällisvalmistelut ja ylimääräiset tiskit pois Asukkaiden hakeminen päivälliselle	Lääkeluvallinen vastuuhoidtaja vastaa yhteydestä takapäivystävään lääkäriin tarvittaessa vuorossa.
15:30-16:00	Asukkaiden päivällisen jako ja avustaminen ruokailussa. VS-mittaus ja insuliini tarvittaessa	Verensokerikontrollit sovitusti ennen päivällistä, muistutus solun puhelimessa
16:00 - 16:30	Työntekijöiden ruokailu	
16:30 - 17:00	Tiskien tiskaus, tee/ kahvin lataus. Iltapalan esille laitto	
17:00 – 20:30	Iltatoimet alkavat ja jatkuvat iltavuoron loppuun Kirjoita raporttia pitkin iltaa, eikä vain vuoron lopussa.	Suunnittele työvuorosi kulku niin, että saat suurimman osan iltapesuista tehtyä ennen iltapalan aloitusta.
19:00 – 20:30	Liukuva iltapala Tiskejä tiskataan koko ajan, sitä mukaa mitä niitä ilmaantuu.	HUOM! iltapalan voi syöttää sänkyyn. Huomioidaan alle 11 h yöpaasto

20:00 - 21:00	Keittiön siistiminen, tavarat paikalleen Oman solun tarkastaminen ja viimeiset asukkaat nukkumaan. Jätä huone siistiksi ja yövalo päälle. Raportin viimeistely ja tärkeimpien asioiden ilmoittaminen ysinvuorolaiselle Roskien pois vieminen: Iso roskis, keittiön roskikset ja tiskikoneen sammutus	Huomioitahan omassa työssäsi, että pyykit ja tiskit kuuluvat kaikille vuorossa oleville hoitajille. Kiire- tai odottamattomissa tilanteissa, voi osan tiskeistä jättää yöhoitajalle. Asukkaat hoidetaan ensisijaisesti valmiiksi yökölle.
20.30 -21:00	Ysinvuorolainen antaa yöhoitajalle raportin kaikista asukkaista ja aamuvuoron & iltavuoron tärkeimmistä tapahtumista	Yöhoitaja voi tarvittaessa hoitaa keittiön loppuun ja sammuttaa tiskikoneen yöksi. Tätä etua ei kuitenkaan käytetä lyhentämään omaa työvuoroa vaan ainoastaan kiire- ja odottamattomissa tilanteissa.
21:00	Ysinvuorolainen lähtee kotiin	

YÖVUORO

20:30	Yövuoro alkaa. Yöhoitaja laittaa hälyt taloon päälle ja A-solun puhelimen Yö-moodille. Ysinvuorolainen antaa raportin aamuvuoron ja iltavuoron tärkeimmistä tapahtumista	Muista yökön turvanappi. Tarkista ikkunat ja ovet kiinni.
21:00-21:30	I-kierro ja yölääkkeitä tarvitseville	

21:30	Lääkkeiden jako tarjottimelle aamuvuoroa varten HUOM! jaetaan 06-11:00 väliset lääkkeet.	06:00 lääkkeillä tarkoitetaan tiettyjä osteoporoosilääkkeitä, jotka otetaan noin 30min ennen aamupalaa.
22:00	Pyykkihuolto aloitus (jatkuu läpi yön) Vessojen tarkastus, roskien tarkastus Tiskikoneen tyhjennys ja keittiön tasojen pyyhintä Ruokasalin yleinen siisteys Henkilökunnan pyykkien pesu	Pesukoneiden ja kuivausrumpujen vesisäiliön ja nukkasihtinen tyhjennys.
01:00	II-kierto Puurovesi kiehumaan, hiutaleet sekaan + voileivät valmiiksi	Kuivituksia tarvittaessa Kuiva-ainevaraston ovelta lista puuroista ja perusohje. Sekoita puuroa välillä. Leivistä lista valmiina.
03:00	Lauantaisin pyykkikoneiden tyhjäpesu Keskiviikkoisin kukkien kastelu Sunnuntaisin tietokoneiden ja puhelimien sammutus	HUOM! Pesukoneiden tyhjäpesu 90 asteessa joka la-su välinen yö. Kaikkien koneiden suodattimien puhdistus.
04:30	III-kierto	Kuivitukset tarvittaessa
05:00	Kirjaaminen yön tapahtumista Keittiön kylmältaan täyttö (kahvi, voileivät, mehut ja maidot) Laita tiskikone valmiiksi	Ohje valmiina kuiva-ainevaraston ovelta.
06:00	Perjantaisin sauna päälle vaippavaraston sähkökaapista.	06-11 (ohjeet saunan kytkimen vieressä)
06:00-07:00	Hereillä oleville voi tarjota aamupalan ja tehdä aamutoimet	Aamulääkkeet annetaan aamupalan yhteydessä ja kirjataan.
07:00	Hälyt pois ja yökkömoodi pois Ulko-oven avaus kytkimestä	

	Raportti aamuvuorolle	
07:15	Kotiin nukkumaan =)	

Liite 6: Perehdytyksen seurantalomake, yleisperehdytys

PEREHDYTYKSEN SEURANTALOMAKE, YLEISPEREHDYTYS

Perehtyjä:

Perehdyttäjä:

Vastaava sairaanhoitaja:

Esimies:

PEREHDYTETTÄVÄ ASIA	Vastuuhenkilö	Päivämäärä	Perehdyttäjä
Tervetuloa Hongkseen			
<ul style="list-style-type: none"> • ovikoodit, avaimet • työpaikan yhteystiedot • työyhteisö • suojavaatteet, sosiaalililat • työvuorot • kirjallinen perehdytysmateriaali • pysäköinti, sähkötolppa 	esimies vastaava sh perehdytysvastaava päivä 1		
Perehdytysuunnitelma			
<ul style="list-style-type: none"> • perehdytysuunnitelma ja perehdytysmateriaali • oma perehtyminen, tavoitteet ja itsearviointi • yhteistyö perehdyttäjän ja esimiehen kanssa, palautekeskustelut • perehtymisen ja perehdytyksen arviointi 	esimies vastaava sh perehdytysvastaava päivä 1		
TYÖPAIKKA			

Organisaatio VHT yhdistys			
<ul style="list-style-type: none"> • Palvelutalo Hongas • keskeiset lait • strategia ja visio • voittoa tavoittelemattomuus 	esimies vastaava sh päivä 1		
Palvelutalo Hongas			
<ul style="list-style-type: none"> • arvot, tavoitteet • henkilöstörakenne ja työnkuvat • työyksikön toimintamallit • työvuorokohtaiset tehtävät • päiväjärjestys • toimintaympäristö ja tilat • asiakkaat • omaisyhteistyö • omaohjelmasuunnitelma 	vastaava sh nimetty perehdyttävä viikko 1		
PALVELUSSUHDEASIA			
Työsopimus			
<ul style="list-style-type: none"> • Yksityisen sosiaalipalvelualan TES • työsopimus ja kesto • irtisanomisaika • työntekijän oikeudet ja velvollisuudet • henkilötietolomake • salassapitosopimus • jaksotyöajan noudattaminen, työvuorotaukko • päivittäiset lepoajat, ruokailu ja kahvitauko • luottamusmiestoiminta 	esimies päivä 1–2		
Palkkaus ja palkitseminen			
<ul style="list-style-type: none"> • palkkaluokka G-taulukko • palkanmaksu ja työaikalisät • verokortti • ay-maksut • palkanlaskenta ja yhteystiedot • verkkopalkka, Ropo Capital • henkilöstöetuudet ja virkistystoiminta 	esimies viikko 1		
Työnjohto-oikeus ja työntekovelvollisuus			
<ul style="list-style-type: none"> • esimiehen & vastaavan sairaanhoitajan roolit, oikeudet ja velvollisuudet • työntekijän rooleihin liittyvät oikeudet ja velvollisuudet • vuorovastaavan hoitajan rooli 	esimies vastaava sh		

<ul style="list-style-type: none"> • sijaisjärjestelyt, äkillinen poissaolo ja hälytysraha • työyhteisötaidot, tiimityö 	nimetty perehdyttäjä viikko 2		
Työvuorosuunnittelu			
<ul style="list-style-type: none"> • jaksotyöaika • työvuorosuunnittelun pelisäännöt • työvuorototeumat 	työvuorovastaava hoitaja esimies viikko 1–2		
Lomat, vapaat ja poissaolot			
<ul style="list-style-type: none"> • lomien määräytyminen, lomataulukko A, B, C • sairauspoissaolokäytäntö, oma ilmoitus ja sairauspoissaolotodistukset 	esimies nimetty perehdyttäjä viikko 1–3		
OSAAMINEN JA KOULUTUS			
<ul style="list-style-type: none"> • oman ammattitaidon ylläpitäminen, työyksikön kehittämiseen osallistuminen • koulutukseen osallistuminen • kehityskeskustelut • työyksikön koulutussuunnitelma 	esimies vastaava sh viikko 3		
TURVALLISUUS			
Ympäristö- ja henkilöturvallisuus			
<ul style="list-style-type: none"> • turvallisuus- ja pelastussuunnitelmat • turvallisuuskävely • palo- ja pelastuskoulutukset • muut hätätilanteet • uhka- ja vaaratilanteet • yksintyöskentely, turvahälytin • työyksikön ensiapuvalmius • kiinteistöhuollon päivystys 	työsuojeluvastaava työsuojelupari viikko 3		
Potilasturvallisuus			
<ul style="list-style-type: none"> • potilasturvallisuuden huomioiminen • rajoittamistoimet • haittatapahtumien raportointi ja käsittely, lääkepoikkeamat & vaara- ja läheltä piti-tilanne 	vastaava sh nimetty perehdyttäjä		

<ul style="list-style-type: none"> • vartiointipalvelu • turvapuhelinjärjestelmä • lääkäripalvelu ja takapäivystys • hygieniaohjeet ja suojaimet • tartuntatautilain mukainen rokotussuoja 	viikko 3		
Tietoturvallisuus			
<ul style="list-style-type: none"> • tietosuoja ja tietoturva • asiakastietojärjestelmät ja käyttöoikeudet DomaCare, Acute, (LifeCare, Navitas) • tietojärjestelmäkoulutukset • toiminta ATK-katkojen aikana 	vastaava sh tietosuojavastaava esimies viikko 1		
TYÖHYVINVOINTI, TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYS			
<ul style="list-style-type: none"> • työhyvinvointiohjelma • työhyvinvointikysely • työsuojelu ja riskien hallinta • työtapaturmien ehkäisy ja ilmoittaminen • tapaturmavakuutus Fennia • työpaikkaselvitys • altistumisten ehkäisy ja toiminta altistumistilanteessa • työergonomia • työpaikkahäirintä ja ristiriitatilanteet • päihdeohjelma 	esimies työsuojeluvastaava vastaava sh viikko 3–4		
Työterveys			
<ul style="list-style-type: none"> • työterveyshuolto • työterveyden yhteystiedot • työhöntulotarkastus ja terveystodistukset 	esimies viikko 1–2		
Viestintä			
<ul style="list-style-type: none"> • viestintä- ja tiedotusvastuu • asukkaiden kuvauslupa • Doma Care -viestintä • info -sähköposti • hoitokokoukset • sosiaalinen media, talon sivut 	esimies vastaava sh nimetty perehdyttäjä viikko 2		
Talon tavat			

<ul style="list-style-type: none"> • työntekijän toiminta sosiaalisessa mediassa • liputuspäivät ja suruliputus • postit • sauna • ympäristöasiat ja jätehuolto 	nimetty perehdyttäjä viikko 2–3		
ASIAKASTYÖ JA TYÖTEHTÄVÄT			
<ul style="list-style-type: none"> • työvuorokohtaiset tehtävät, aamu-, ilta- ja yövuoro • työntekijöiden vastualueet • asukkaiden päivittäinen hoito ja kuntoutus • apuvälineiden hankinta, käyttö ja huolto • hoitajapuhelin, puhelimet • turvapuhelimen käyttö ja laitteiden huolto • hälytysjärjestelmän käyttö • ruokailukäytännöt • asukkaiden viriketoiminta • hygieniapassi • pyykkihuolto ja puhtaanapito • exitus-ohjeet kuoleman kohdatessa • asiakasasuntojen yleinen siisteys 	nimetty perehdyttäjä vastaava sh viikko 1–4		
Dokumentointi ja tiedottaminen			
<ul style="list-style-type: none"> • asiakastietojärjestelmän käyttö • päivittäiskirjaaminen • ajankohtaiset viestit • raportointikäytäntö • kokoukset 	nimetty perehdyttäjä viikko 1–3		
Omahoitajana toimiminen			
<ul style="list-style-type: none"> • hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmat • RAI-arviot • omaisyhteistyö • asiakkaan etu • asukkaan tarvikkeiden hankinta 	nimetty perehdyttäjä vastaava sh tiimi viikko 3–4		
Lääkehoito			
<ul style="list-style-type: none"> • lääkehoitosuunnitelma • lääkeluvat • lääkehoidon päivittäinen toteutus • apteekkitilaukset 	nimetty perehdyttäjä / sh esimies / luvat viikko 3–4		
Haavanhoito ja hoitotarvikkeet			

<ul style="list-style-type: none"> • haavanhoitotarvikkeiden tilaus • haavanhoito-opas ja tarvikkeet • hoitotarviketilaus • vaippatilais 	nimetty perehdyttäjä / sh		
	viikko 3–4		

Perehdyttämissuunnitelma on tehty ____ . ____ 20

Palautekeskustelut ____ . ____ 20 , ____ . ____ 20 , ____ . ____ 20 , ____ . ____ 20

Perehdyttämissuunnitelma on viety loppuun ____ . ____ 20

Allekirjoitukset:

Lähijohtaja

Työntekijä

Lähteet: <https://docplayer.fi/1842890-Hus-perehdytysohjelma.html>

<https://tk.fi/tyoturvaluus ja tyosuojelu/tyosuojelu tyopaikalla/vastuut ja velvoitteet/tyohon perehdyttaminen ja tyonopastus>

Pirjo Backman & Saara Backman. Tervetuloa taloon. Perehdytysopas uudelle työntekijälle. Opinnäytetyö, syksy 2013. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Pieksämäki.

Liite 7: Perehdytyksen seurantalomake, lyhytaikainen

PEREHDYTYKSEN SEURANTALOMAKE, LYHYTAIKAINEN PALVELUSSUHDE

Perehtyjä:

Perehdyttäjä:

Vastaava sairaanhoitaja:

Esimies:

PEREHDYTETTÄVÄ ASIA	Vastuhenkilö	Päivämäärä	Perehdyttäjä
Tervatuloa Hongakseen			
<ul style="list-style-type: none"> • ovikoodit, avaimet • työpaikan yhteystiedot • työyhteisö • suojavaatteet, sosiaalilitat 	esimies		

<ul style="list-style-type: none"> • työvuorot • kirjallinen perehdytysmateriaali • pysäköinti, sähkötolppa 	vastaava sh perehdytysvastaava päivä 1		
Perehdytysuunnitelma			
<ul style="list-style-type: none"> • perehdytysuunnitelma ja perehdytysmateriaali • oma perehtyminen, tavoitteet ja itsearviointi • yhteistyö perehdyttäjän ja esimiehen kanssa, palautekeskustelut • perehtymisen ja perehdytyksen arviointi 	esimies vastaava sh perehdytysvastaava päivä 1		
TYÖPAIKKA			
Organisaatio VHT yhdistys			
<ul style="list-style-type: none"> • Palvelutalo Hongas • toimintaa ohjaavat lait • strategia ja visio • voittoa tavoittelemattomuus 	esimies vastaava sh perehdytysvastaava päivä 1		
Palvelutalo Hongas			
<ul style="list-style-type: none"> • arvot, tavoitteet • työyksikön esittely ja toimintamallit • toimintaympäristö ja tilat • henkilöstörakenne ja työnkuvat • työvuorokohtaiset tehtävät • päiväjärjestys • omaisyhteistyö 	vastaava sh perehdytysvastaava viikko 1		
PALVELUSSUHDEASIAT JA TYÖAIKA			
Työsopimus			
<ul style="list-style-type: none"> • Yksityisen sosiaalipalvelualan TES • työsopimus, verokortti • henkilötietolomake • salassapitosopimus • työaika 	esimies päivä 1–2		

<ul style="list-style-type: none"> • poissaolot ja ilmoituskäytäntö • palkkaus ja työaikalisät • palkanlaskenta ja yhteystiedot • verkkopalkka, Ropo Capital • päivittäiset lepoajat, ruokailu ja kahvitauko 			
TIETOTURVA JA TURVALLISUUS			
<ul style="list-style-type: none"> • tietoturvasuus ja salassapito • asiakastietojärjestelmän tunnukset, DomaCare, Acute • työsuojelu ja työturvallisuusasiat • turvallisuussuunnitelma ja turvallisuuskävely • uhkaavat tilanteet, yksin työskentely • työ- ja toimintaohjeet 	<p>työsuojeluvastaava</p> <p>työsuojelupari</p> <p>viikko 1</p>		
Potilasturvallisuus			
<ul style="list-style-type: none"> • potilasturvallisuus työssä • rajoittamistoimet • haittatapahtumien raportointi, vaara- ja läheltä piti-tilanne • vartiointipalvelu • turvapuhelinjärjestelmä • lääkäripalvelu ja takapäivystys • hygieniaohjeet ja suojaimet • tartuntatautilain mukainen rokotussuoja 	<p>vastaava sh</p> <p>nimetty perehdyttäjä</p> <p>viikko 1</p>		
MUUT ASIAT JA TALON TAVAT			
<ul style="list-style-type: none"> • sisäinen viestintä DomaCare, info sähköposti • kuvausluvut • kiinteistönhuolto ja päivystys • työntekijän toiminta sosiaalisessa mediassa • ympäristöasiat, jätehuolto • liputuspäivät ja suruliputus • postit • sauna 	<p>esimies</p> <p>vastaava sh</p> <p>nimetty perehdyttäjä</p> <p>viikko 1</p>		
ASIAKASTYÖ JA TYÖTEHTÄVÄT			
<ul style="list-style-type: none"> • työvuorokohtaiset tehtävät, aamu-, ilta- ja yövuoro • työntekijöiden vastualueet • asukkaiden päivittäinen hoito ja kuntoutus • apuvälineiden käyttö ja huolto • hoitajapuhelin, puhelimet • turvapuhelimen käyttö ja laitteiden huolto • hälytysjärjestelmän käyttö 	<p>nimetty perehdyttäjä</p> <p>vastaava sh</p> <p>viikko 1–2</p>		

<ul style="list-style-type: none"> • ruokailukäytännöt • hygieniapassi • asukkaiden viriketoiminta • pyykinhuolto ja puhtaanapito • asiakasasuntojen yleinen siisteys • exitus-ohjeet kuoleman kohdatessa 			
Dokumentointi ja tiedottaminen			
<ul style="list-style-type: none"> • asiakastietojärjestelmän käyttö • päivittäiskirjaaminen • ajankohtaiset viestit • raportointikäytäntö • kokoukset 	nimetty perehdyttäjä viikko 1–2		
Lääkehoito			
<ul style="list-style-type: none"> • lääkehoitosuunnitelma • lääkeluvat • lääkehoidon päivittäinen toteutus • lääkepoikkeamailmoitus • apteekkitilaukset 	nimetty perehdyttäjä sh esimies / luvat viikko 2–3		
Haavanhoito ja hoitotarvikkeet			
<ul style="list-style-type: none"> • haavanhoitotarvikkeiden tilaus • haavanhoito-opas ja tarvikkeet • hoitotarviketilaus • vaippatilaukset 	nimetty perehdyttäjä sh viikko 2–3		

Lähteet

<https://docplayer.fi/1842890-Hus-perehdytysohjelma.html>