

Piia Ahokas & Sari Tauriainen

**TERVETULOA TYÖSKENTELEMÄÄN RYHMÄTALOLLE! –  
PEREHDYTYSKANSIO HENKILÖKUNNALLE**

Opinnäytetyö  
Kajaanin ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysala  
Hoitotyönkoulutusohjelma  
Kevät 2014



Koulutusala Saira- ja terveydenhoito	Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma
Tekijä(t) Piia Ahokas & Sari Tauriainen	
Työn nimi Tervetuloa työskentelemään Ryhmätalolle! – Perehdytyskansio henkilökunnalle	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot Mielensterveystyö	Toimeksiantaja Ryhmätalo  Ohjaava opettaja Raila Arpala
Aika Kevät 2014	Sivumäärä ja liitteet 33+1
<p>Mielensterveystyöhön tarvitaan jatkuvasti lisää työntekijöitä, koska mielensterveyspotilaita on paljon ja potilasmäärä tulee oletettavasti kasvamaan. Lähes päivittäin uutisissa kerrotaan eri työpaikkojen YT-neuvotteluista, henkilöstövähennyksistä sekä säästöistä. Kiireinen työtahti lisää mielensterveysongelmia ja ihmisten väsymystä työtaakan alla. Tämä on myös yksi selitys mielensterveysongelmien lisääntymiselle. Työn haasteiden ja määrän lisääntyessä henkilökuntaa tulee perehdyttää paremmin, jotta työ olisi sujuvaa ja vaaratilanteilta vältyttäisiin. Kun työntekijä on hyvin perehtynyt työhönsä, potilas saa tarvitsemansa hyvän hoidon.</p> <p>Työhönopastusta ja perehdyttämistä tarvitaan työelämässä, koska työelämässä tapahtuu koko ajan muutoksia ja tilapäisten työntekijöiden määrä lisääntyy. Työntekijöiden työpaikka voi pysyä samana mutta työtehtäviin voi tulla muutoksia. Perehdyttämisen periaatteena voidaan pitää sitä, että työntekijä pystyy perehdytyksen jälkeen nopeasti itsenäiseen työskentelyyn.</p> <p>Tarkoituksena oli tuottaa tuotteistamisprosessin mukaisesti perehdytyskansio, joka mahdollisimman hyvin palvelee Ryhmätalolla uutta henkilökuntaa ja opiskelijoita perehdyttävien tarpeita.</p> <p>Työmme tavoitteena oli, että Ryhmätalon henkilökunta pystyisi hyödyntämään tuotettamme mahdollisimman kattavasti työssään. Tutkimustehtävänä selvitimme millaista on hyvä perehdyttäminen ja millainen on hyvä perehdytyskansio.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksena syntyi ajantasainen ja kattava perehdytyskansio, jonka avulla uuden työntekijän työhön perehtymiseen käytetty aika lyhenee ja työn omaksuminen helpottuu sekä työturvallisuus paranee. Jatkotutkimuksen aiheiksi nousi tutkimus hyvästä ryhmänohjaamisesta sekä perehdytyksen tarkistuslista ja palautelomake.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	Perehdytyskansio, perehdyttäminen, mielensterveyskuntoutus
Säilytyspaikka	<input type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto



School Health and Sports	Degree Programme Nursing
Author(s) Ahokas, Piia and Tauriainen, Sari	
Title Welcome to work in to Ryhmätalo! Job orientation folder for personnel	
Optional Professional Studies Mental health	Commissioned by Arffman, Sari / Kajaanin Ryhmätalo = Day centre for mental rehabilitees located in Kajaani  Authors Arpala, Raila
Date Spring 2014	Total Number of Pages and Appendices 33+1
<p>Nursing professionals need to work at the moment is huge. More nurses are always needed, because there are many mental patients nowadays and the number of patients is expected to grow. News is told almost every day personnel reductions, savings and cutbacks. Such a pace of work is likely to increase mental health problems, people's workload and burnout. This is one explanation for the increasing mental health problems. Work challenges and increasing staff members should be oriented better, so that the work should be smooth, manageable and avoid dangerous situations. When the employee is well oriented their job, the patient gets the good treatment.</p> <p>Supervision and orientation are needed continuously. Working life is changing constantly and the number of temporary workers is increasing. Task may change, but the employees will not. The purpose after orientation, is that employee is able to work independently as soon as possible.</p> <p>The aim was to produce an orientation guidebook, that serves the group as possible of the house staff and the students' needs and that the staff could use as as widely as possible in their work. Purpose of this study we explored what was considered good orientation and what a good orientation folder was like?</p> <p>The thesis resulted in an updated and comprehensive orientation folder which facilitates the orientation of new employees, reduces time needed for orientation and improves occupational safety. Further research topics include what good group counselling is? checklist for employee and feedback form for orientation.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	Orientation folder, orientation, mental health rehabilitation
Deposited at	<input type="checkbox"/> Electronic library Theseus <input type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

## ALKUSANAT

Kiitokset hyvin sujuneesta yhteistyöstä työelämäohjaaja Sari Arffmannille sekä Ryhmätalon henkilökunnalle. Kiitokset myös ohjaavalle opettajalle Raila Arpalalle, koordinoivalle opettajalle Teija Ravelinille sekä vertaisillemme hyvästä ja eteenpäin vievästä palautteesta.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 PEREHDYTTÄMINEN	2
2.1 Hyvä perehdyttäminen	2
2.2 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö	3
3 MIELENTERVEYSKUNTOUTUS AVOHOIDOSSA	6
3.1 Mielenterveyskuntoutus	6
3.2 Ryhmähoito	7
3.3 Yhteisöhoito osana hoitoa	8
4 AVOKUNTOUTUS KAJAANIN RYHMÄTALOLLA	10
4.1 Ryhmätalo	10
4.2 Työryhmätyöskentely	10
4.3 Kuntoutussuunnitelma	11
5 TUOTTEISTAMISPROSESSI	13
5.1 Tuotteen suunnittelu ja valmistaminen	13
5.2 Tuotteen arviointi	14
6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	16
6.1 Tarkoitus	16
6.2 Tavoite	16
6.3 Tutkimustehtävä	16
7 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTELMÄT	17
8 POHDINTA	18
8.1 Luotettavuus	18
8.2 Eettisyys	19
8.3 Oman oppimisen pohdinta	20
8.4 Jatkotutkimusaiheet	22
LÄHTEET	23

## LIITTEET

TERVETULOA TYÖSKENTELMÄÄN RYHMÄTALOLLE!  
– Perehdytyskansio henkilökunnalle

## 1 JOHDANTO

Perehdyttäminen on suunnitelmallista ja useiden toimenpiteiden kokonaisuus. Perehdyttäminen sisältää kaikki ne tutustuttamis-, ohjaus- ja opetustapahtumat jotka sijoittuvat työhön ottamisen ja työntekijän omatoimisen työskentelyn aloittamisen välille. Perehdyttämisellä pyritään saamaan uudelle työntekijälle myönteinen asennoituminen työyhteisöön sekä helpottamaan uusiin työtehtäviin paneutumista. Hyvä perehdyttäminen luo sujuvan yhteistyön uuden työntekijän, esimiehen ja uusien työtovereiden välille. Näin uuden työn oppimisaika lyhenee ja epävarmuus poistuu. Samalla virheet vähenevät ja työturvallisuus paranee. (Lepistö 1988, 6.)

Työhönopastusta ja perehdyttämistä tarvitaan työelämässä jatkuvasti. Työelämässä tapahtuu koko ajan muutoksia ja tilapäisten työntekijöiden määrä lisääntyy. Työntekijöiden työpaikka voi pysyä samana mutta työtehtäviin voi tulla muutoksia. Perehdyttämisen periaatteena voidaan pitää sitä, että työntekijä pystyy perehdytyksen jälkeen nopeasti itsenäiseen työskentelyyn. (Hämäläinen & Kangas 2008, 2.)

Opinnäytetyömme aiheena on perehdytyskansion laadinta ryhmätalolle. Ryhmätalo on Kajaa-  
nin Kuusankemissä toimiva mielenterveyskuntoutujien päivätoimintakeskus. Ryhmätalo kuuluu Kainuun Sosiaali- ja Terveystieteiden kuntayhtymässä aikuisten mielenterveys- ja riippuvuuden hoitopalveluihin. Asiakkaat ovat 18 – 70-vuotiaita mielenterveyskuntoutujia.

Ryhmätalolla henkilökunnan käytössä ei ole perehdytyskansiota. Kansion tarve on tullut ajankohtaiseksi, koska osa henkilökunnasta on vaihtunut ja kansiosta olisi suuri apu myös uusille työntekijöille. Talolla on harjoittelussa terveydenhuollon opiskelijoita ja kansio helpottaisi heidän perehdyttämistään työhön harjoittelujaksolla. Perusteellisen perehdyttämisen ansiosta uudet työntekijät pääsevät nopeammin työhön sisälle ja opiskelijat saavat harjoittelustaan enemmän irti. Henkilökunnan toiveena oli, että kansion päivitys olisi helppoa ja siitä kävisi ilmi esimerkiksi aina käynnissä olevat kuntoutusryhmät. Perehdytyskansiossa toivottiin olevan yleistä tietoa Ryhmätalon historiasta, toiminnasta ja toimintaperiaatteista.

## 2 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämisen taustat liittyvät historiaan jolloin kasvavan teollisuuden tarve oli opastaa työntekijöitä nopeasti massatuotantoon. Silloin keskeisin tavoite perehdyttämisessä oli taitava työsuoritus ja tuotannon häiriötön jatkuminen. Perehdyttämisen oppimiskäytäntö on nojannut vahvasti behavioristiseen oppimiskäsitykseen. Siinä keskeinen rooli on kouluttajalla ja työntekijä on tiedon vastaanottaja. Työn tekeminen ja koko työympäristö on muuttunut mutta perehdyttämisen malli on usein yhä edelleen peräisin vanhasta ajattelusta. Perehdyttäminen on kuitenkin laajentunut koskemaan myös työn lisäksi työympäristöä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 36.)

Perehdyttäminen nähdään yleensä sarjana toimenpiteitä joilla uuden työntekijän työnhallintaa sekä sopeutumista työhön ja työyhteisöön edistetään. Tärkeää on kuitenkin muistaa, että työn opastus on osa perehdyttämisprosessia. (Kjelin & Kuusisto 2003, 37.)

Perehdytyskansio toimii apuvälineenä työhön perehtymiseen. Sitä käyttämällä työhön perehdyttämiseen käytetty aika lyhenee. Työntekijä saa hyvän perustan työhönsä ja apua työnsä kehittämiseen. Hän saa tietää työhönsä mahdollisesti kohdistuvat odotukset ja oppii työhönsä liittyvät työtehtävät ja turvallisuusseikat. Kansio auttaa työntekijää ymmärtämään oman vastuunsa ja hänen työhönsä kohdistuvat odotukset. (Kangas & Hämäläinen 2008, 2.)

### 2.1 Hyvä perehdyttäminen

Perehdyttämisellä käsitetään niitä toimenpiteitä ja tukea joiden avulla uuden työn aloittava työntekijä pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään. Työympäristöä ja työyhteisöä kehitetään niin, että uuden työn tekijä tai uutta työtä omaksuva pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään. Hyvin perehdytettyinä työntekijä pystyy nopeasti selviytymään työssään, työyhteisössään ja organisaatiossa itsenäisesti. Laajasti toteutettuna perehdyttäminen kehittää myös koko työyhteisöä ja organisaatiota. (Kupias & Peltola 2009, 19.)

Perehdyttämisen toimenpiteiden avulla työhön perehtyjä:

- tutustuu työpaikkaan ja oppii tuntemaan työpaikkansa, samalla tulevat tutuksi työpaikan



toimintaidea ja -ajatus, toimintatavat ja toimintaperiaatteet.

- perehdytettävä oppii tuntemaan esimiehet, työtoverit ja asiakkaat
- perehdytettävä saa tietää työhönsä kohdistuvat odotukset, oppii työtehtävät ja niihin liittyvät turvallisuusseikat. Perehdytettävä ymmärtää oman vastuunsa ja hänen työhönsä kohdistuvat odotukset. (Hämäläinen & Kangas 2008, 2.)

Työpaikalla perehdyttämismateriaalit tulisi säilyttää siten, että työntekijällä, työhön perehdyttäjällä ja työnjohtajalla, olisi mahdollisuus tutustua niihin, mikäli tarve vaatii. Myös koneiden ja laitteiden käyttö- ja huolto-ohjeet tulisi säilyttää samassa paikassa kuin työhönopastusmateriaali. (Lepistö 1988, 23.)

## 2.2 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

Perehdyttämistä käsittelevät erityisesti työturvallisuuslaki, työsopimuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Työsopimuslain yleisvelvoite määrittelee, että työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Yleisvelvoite ei koske ainoastaan uusia työntekijöitä vaan myös muita. Työnantajalle on myös asetettu vaatimus: Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Suomen laissa määritellään seuraavasti työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta:

14 § (23.8.2002/738)

*Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus*

*Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:*

*1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;*

2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;

3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja

4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

(Työturvallisuuslaki § 14.)

Työpaikan paineet ja kiireet voivat aiheuttaa pikaperehdyttämisen. Oppiminen on työnantajalle kallista, jos se tapahtuu työntekijän virheitä korjaamalla. Hyvin työssä suoriutuminen voi muuttua päivästä toiseen tapahtuvaksi työssä selviytymiseksi. (Kupias & Peltola 2009, 25-26.)

Työturvallisuuslain mukaan työnantaja huolehtii, että työnteko on turvallista, eikä työntekijöiden turvallisuus vaarannu. Työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä on annettava työntekijälle riittävästi tietoa ja opastusta. Työturvallisuus kuuluu suurena osana huolella suunniteltuun perehdyttämiseen. (Kupias & Peltola 2009, 25-26.)

Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki täydentävät työturvallisuuslakia. Perehdyttämisessä on huomioitava, että työntekijällä on mahdollisuus edetä ja menestyä työssään taustastaan tai sukupuolestaan riippumatta. (Kupias & Peltola 2009, 25-26.)

6 § (15.4.2005/232)

*Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa*

*Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.*

(Tasa-arvolaki § 6.)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä määrää neuvottelemaan, kun tapahtumassa on henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä. Perehdyttäminen kuuluu työsuojeluyhteistoiminnan piiriin. Työntekijöille annettavan perehdytyksen, ohjauksen ja opetuksen sisältö ja tarve on käytävä yhdessä läpi. Olennaisinta on, että työpaikoilla tehdään perehdyttämisen järjestelyt näkyviksi. Työntekijöiden tulee tietää millaista perehdytystä tai oppia he tai heidän työtoverinsa saavat tulevaisuudessa. Perehdytys mainitaan usein työehtosopimuksissa, varsinkin pykälissä, joissa käsitellään palkkausta. Perehdyttäjälle voidaan

maksaa lisäpalkkaa. (Kupias & Peltola 2009, 25.)

15 § (30.3.2007/334)

*Työhönotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt*

*Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä:*

*1) työhönotossa noudatettavat yleiset periaatteet ja menetelmät, tarvittaessa henkilöstö- tai ammattiryhmittäin taikka työtehtävittäin eriteltyinä;*

*2) työhöntulijalle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot; sekä*

*3) yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja työntekijästä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsubteen aikana ottaen huomioon, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) säädetään.*

(Laki yhteistoiminnasta yrityksissä § 15.)

Työlainsäädännössä on annettu paljon painoa perehdyttämiselle. Henkilöstöammattilaiset valvovat johdon lisäksi työpaikoilla lainsäädännön noudattamista. Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut seuraavat tilannetta työntekijäpuolella. Lopullinen vastuu työntekijöistä ja heidän kohtelustaan lain kirjainta ja henkeä noudattaen on työpaikan esimiehellä. Jos perehdytys hoidetaan virheellisesti tai vaillinaisesti, heikentää se työntekijän mahdollisuutta onnistua työssään ja asettamissaan tavoitteissa työnantajan menestymisen hyväksi. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

### 3 MIELENTERVEYSKUNTOUTUS AVOHOIDOSSA

Avohoito on ensisijainen vaihtoehto mielenterveyspotilaiden hoidossa. Tarkoituksena on, että potilas voi asua ja elää kotonaan, sekä käydä sieltä hoidossa. Kotisairaanhoido, toimintaterapia, kuntoutus ja asuntolatoiminta ovat avopalveluita. Ohjaus palveluihin tapahtuu sairaalojen ja mielenterveystoimistojen välityksellä. (Niemi 2001, 14.) Avohoidossa parhaana selviytymisen tukena kuntoutujalla ovat omaiset, lääkkeet, yksilöllinen avohoitokontakti (yleensä omahoitaja) ja ystävät. Avokuntoutujan selviytymistä saattavat vaikeuttaa taloudellisten varojen niukkuus, tekemisen vähyys ja yksinäisyys. (Kuhmoinen 1997, 52.)

#### 3.1 Mielenterveyskuntoutus

Subjekttiivinen kokemus hyvinvoinnista vaihtelee eri henkilöillä. Myös sairauden aste, jolla henkilö kokee tarvitsevansa apua vaihtelee. Hyvinvointia ja toimintakykyä voidaan arvioida seuraavista asioista: ihmisarvon tunne, fyysinen ja psyykinen terveys, sairauden oireet, vaatetus, ravinto, hygienia, liikkuminen, asuminen, talous, työ, koulutus, perhesuhteet, sosiaaliset suhteet, vapaa-ajan aktiivisuus, uskonto, oman itsensä ja ympäristön turvallisuus. (Tiri 2005, 107.) Ihmiset ovat oman geneettisen taustansa, kasvatuksensa ja elämän olosuhteidensa tuotteita. Ihmisten näkemyksiin eri asioista vaikuttaa heidän kokemuksensa ja tietämys. (Tiri 2005, 114.)

Mielenterveyskuntoutuksen käsitteessä yhdistyvät sosiaalinen ja yksilöllinen näkökulma. Näkökulma käsittää kuntoutuksen yhteiskunnan muutoksiin sopeutuvana ja reagoivana toimintana. Se käsittää myös yksilön psykofyysisten resurssien vaikutuksen, ympäristön keskeisen vaikutuksen ja roolin vajaakuntoisuuden syntyprosessissa sekä vajaakuntoisuuden aiheuttamissa seurauksissa. (Koskisu 2004, 12.)

Suppeassa kuntoutuskäsityksessä ajatellaan, että kuntoutuksen tehtävänä on jonkin, selkeästi rajatun vamman tai sairauden aiheuttamien haittojen minimointi, toimintakyvyn parantaminen ja vamman tai sairauden aiheuttamien ongelmien ratkaisu. Mielenterveystyössä on tyypillistä diagnosoilähtöinen kuntoutusnäkökulma. Silloin puhutaan jonkin tietyn sairauden, esimerkiksi skitsofrenian kuntoutuksesta. (Koskisu 2004, 11.)

Kuntoutuksella voidaan tarkoittaa myös hyvin laajaa toimintaa jonka kohteena on yksilö ja

hänen ympäristönsä. Tällaisessa tapauksessa mielenterveyskuntoutuksessa pyritään kartoittamaan mahdollisia ongelmia, joita voivat olla esimerkiksi oireilusta tai sairaudesta johtuvat hallinnan puute, erilaiset ongelmat ja mahdollinen toimintakyvyn vajavuus. Vastaavasti pyritään myös löytämään mielenterveyteen positiivisesti vaikuttavia seikkoja ja tekijöitä. (Koskisuu 2004, 11.)

Nykypäivänä kuntoutuja itse on tavoitteellisesti toimiva, omia tarkoituksiaan ja pyrkimyksiään toteuttava toimija. Kuntoutuja itse pyrkii suunnittelemaan, ymmärtämään ja tulkitsemaan omaa elämäänsä ja sen perustaa. (Koskisuu 2004, 12.)

Yhdistämällä kolme asiantuntijaa (kuntoutuja, ammattilainen ja vertainen) tulee kuntoutuksesta tuloksellista. Kuntoutujalla on ainutlaatuinen tieto omasta elämästään, vertaisella kuntoutujan kokemuksella sekä ammattityöntekijällä tieto kuntoutuksesta ja siihen mahdollisesti vaikuttavista tekijöistä. Nämä kaikki yhdessä muodostavat kuntoutusta tukevan kokonaisuuden. (Valkonen, Salo, Rönkkö & Lehto 2011, 12.)

### 3.2 Ryhmähoito

Ryhmiä on käytetty aina mielenterveyskuntoutuksessa. Ryhmien on ajateltu olevan kuntoutuksessa hyvä keino, koska ryhmä antaa kuntoutujalle mahdollisuuden oman kokemuksen peilaamiseen. On kuitenkin hyvä erottaa kuntoutusryhmistä psykoterapeuttiset ryhmät ja tekniikat. Kuntoutuksen keskeisenä toimintatapana on pidetty toiminnallisia ryhmiä. Toimintojen käyttäminen ryhmässä ei tee siitä automaattisesti kuntouttavaa ryhmää. Ryhmissä kiinnostus on nykyisin siirtymässä enemmän psykoedukatiiviseen kuin perinteisiä ryhmäterapeuttisia tekniikoita käyttävään toimintaan. (Koskisuu 2004, 169.)

Ryhmähoidolla tarkoitetaan pienryhmiä, joilla on kuntoutuksellinen tai hoidollinen tavoite. Ryhmissä pyritään keskustelun ja toiminnan avulla parantamaan osallistujien itsetuntemusta. (Murto 1997, 246.) Ryhmien kokoontuminen muodostaa jatkumon, sarjan, jossa erilliset tapaamiset liittyvät toiminnaltaan ja sisällöltään toisiinsa. Ryhmä koetaan ja mielletään rakenteellisten tunnusmerkkien (vuorovaikutus, henkilöt, tarkoitus) lisäksi ajallisena kokonaisuutena. Ihmisillä joita yhdistää tietty vuorovaikutus ja tarkoitus, tulee tunne, että he kuuluvat samaan ryhmään myös kokoontumisten välisellä ajalla. (Niemistö 1998, 29.)

Ryhmän lähtötekijät eli ryhmän tarkoitus, ympäristötekijät ja ryhmänjäsenet ovat ryhmän kehitysehtoja. Ne vaikuttavat siihen, millaisissa rajoissa ryhmä voi toimia ja mitä sen on mahdollista saavuttaa. Ryhmässä syntyy erilaisia ilmiöitä, jotka kertovat ryhmän dynamiikasta, tahattomista ja tahallisista ryhmäilmiöistä sekä ryhmän muuttumisesta. Edellä mainitut ilmenevät esimerkiksi vuorovaikutuksessa, jäsenten osallistumisessa, rooleissa ja ryhmän normeissa. Ryhmän sisäisistä tai ulkoisista vaikutuksista kertovat lopulta tulokset. (Niemistö 1998, 22.)

Sisällöltään ryhmien tulee olla loogisesti eteneviä ja johdonmukaisia. Ryhmä tulee tarjota toisaalta myös riittävästi vaihtelua, että se on mielenkiintoinen. Kuntoutumista tukevia ryhmiä voivat olla stressinhallinnan sosiaalisten taitojen, liikunnan ja terveyden edistämisen teemojen ympärille luodut ryhmät. (Koskisuus 2004, 173-174.)

Yksittäisellä ryhmäkerralla voi olla erilaisia aiheita. Voidaan palata edellisen kerran teemoihin, purkaa kotitehtäviä, jakaa uutta tietoa, keskustella tai se voi olla muuta, oppimista tukevaa toimintaa. Jos yhden ryhmäkerran kesto ei salli koko aiheen läpikäymistä, voidaan jakaa tiedollinen ja toiminnallinen sisältö kahdelle tai useammalle ryhmäkerralle. (Koskisuus 2004, 170.)

### 3.3 Yhteisöhoito osana hoitoa

Yhteisöhoidon määritellään olevan koko yhteisön tietoista käyttämistä kuntoutuksellisten, kasvatuksellisten ja hoidollisten tavoitteiden toteuttamisessa. Näin ollen käsite kattaa sosiaalisen ja fyysisen ympäristön sekä kuntoutukseen, terapiaan ja kasvatukseen liittyvät periaatteet. Edellä mainittujen painotus vaihtelee yhteisötyypin mukaan. Kaikki mitä yhteisössä tapahtuu, pitäisi palvella kuntoutuksellisia, hoidollisia tai kasvatuksellisia tavoitteita. (Murto 1997, 13.)

Yhteisöhoitomallissa tapahtumapaikkana on yhteisö, jossa kaikki toimivat yhdessä. Yhteisössä sekä apua hakevat että heidän auttajansa osallistuvat kukin omista rooleistaan käsin yhteisön perustehtävään. Perustehtävänä yhteisöhoitossa on muutoksen aikaansaaminen. (Ahonen & Halinen 2008, 49.)

Vertaistuen ja itsearvioinnin lisäksi itse yhteisöllisyys on yhteisöhoidon hoidollinen menetelmä. Tiivistettynä yhteisöllisyys on malli sosiaalisesta oppimisesta, jossa korostuu yksilön vastuullinen käyttäytyminen yhteisöä ja itseä kohtaan. Yhteisöhoitossa asiakkaiden tehtävänä on

hoidon toteuttaminen. Henkilökunnan tärkeimpänä tehtävänä on huolehtia yhteisesti sovittujen toimintalinjojen, arvolähtökohtien ja uskomusjärjestelmien noudattamisesta. Yhteisöhoidon periaate rikkoo perinteistä terapia-asetelmaa, jossa oletetaan terapeutilla olevan laajempi ymmärrys käsiteltävänä olevasta ongelmasta kuin asiakkaalla. (Ahonen & Haline 2008, 15.)

Yksinkertaistettuna yhteisöhoidollisen yhteisön rakenne käsittää eri kokoonpanoissa tapahtuvat erilaiset kokoukset, terapiaryhmät ja työtehtävät. Henkilökunnalla on omia kokouksiaan joihin asiakkaat eivät osallistu ja asiakkailla vastaavasti omaa toimintaa, joihin henkilökunta ei osallistu. Mikäli asiakkaiden ja henkilöstön rakenteet ovat liian paljon erillään ja yhteistä toimintaa on vähän, siitä voi seurata henkilöstön ja asiakkaiden yhteisön välisen kuilun kasvaminen. Jos yhteisö on hajanainen, se ei pysty kuntouttamaan, kasvattamaan tai eheyttämään asiakkaitaan (Murto 1997, 239 - 240.)

Yhteisöhoidon toteuttamiseksi tarvitaan säännöllisiä kokouksia. Tärkein kokous on koko yhteisön kokous. Yhteisökokouksen olennaiset tehtävät ovat perustehtävän esillä pitäminen, turvata avoin kommunikaatio koko yhteisössä, päätösten tekeminen, sääntöjen sopiminen, noudattaminen ja valvominen sekä mahdollisten ristiriitojen käsitteleminen. Yhteisössä voidaan pitää tarvittaessa myös kriisikokous, jos yhteisössä on tapahtunut jotain vakavaa ja koko yhteisöä koskettavaa. (Murto 1997, 240.)

## 4 AVOKUNTOUTUS KAJAANIN RYHMÄTALOLLA

### 4.1 Ryhmätalo

Kajaanissa toimiva Ryhmätalo tarjoaa avokuntoutusta mielenterveyskuntoutujille yhteisohoidon periaatteita noudattaen erilaisissa ryhmissä ja toimintaterapiapajojen muodossa. Ryhmähoidot muodostuvat erilaisista rentoutus-, liikunta-, keskustelu-, musiikki-, leivonta- ja ruokaryhmistä. Kuntoutujan voi olla helpompaa puhua asioistaan tekemisen ohessa. Teknisentyön-, taidekäsityön- tai tekstiilityön pajoilla voi toteuttaa toimintaterapiaa. Vertaistuki ja sosiaalinen kanssakäyminen voivat auttaa monia jaksamaan arjessa eteenpäin. (Liite 1.) Talon päivittäiset tapahtumat on koottu viikko-ohjelmaksi, josta kävijöiden on helppo seurata talon toimintaa.

Ryhmätalolla kävijöiden kuntoutuminen on yksilöllistä. Jokaisen kävijän hoito suunnitellaan yksilöllisesti tilanteen ja tarpeen mukaan sekä heille tehdään kuntoutussuunnitelma. Kuntoutussuunnitelma elää ja voi vaihdella kuntoutujan voinnin mukaan. (Liite 1.) Yhteisöhoito, ryhmähoito sekä tarpeenmukainen ja tapauskohtainen työryhmätyöskentely ovat ideologioita, joiden mukaan Ryhmätalo toimii. (Arffman 2013b.)

### 4.2 Työryhmätyöskentely

Ryhmätalolla hoidetaan kuntoutujia tapauskohtaisen työryhmätyöskentelyn menetelmin. Tapauskohtaisessa työryhmätyöskentelyssä on kyse ammattilaisten yhteistyöstä asiakkaan, hänen omaistensa ja lähiverkoston kanssa. Työryhmä työskentelee yhteisten hoidollisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja kuntouttavasta näkökulmasta. Asiakasta hoitavat henkilöt pysyvät samana hoitoprosessin ajan. Avohoidossa tapahtuva hoito saa tukea tarvittaessa sairaalan osastoilta sekä muilta verkostoilta, jotka kuuluvat asiakkaan hoitoon. (Tapauskohtaisen työryhmän kokoaminen.)

Asiakas tapaa tapauskohtaista työryhmää omaistensa kanssa kotonaan, avohoidon eri toimipaikoissa tai sairaalan osastolla pidettävissä hoitokokouksissa. Asiakkaan ensimmäinen hoitokokous pyritään kutsumaan koolle mahdollisimman pian yhteydenotosta ja tarvittaessa päivystyksenä. Työryhmässä ammattilaiset, asiakas, omainen ja lähiverkosto kartoittavat sitä, minkä



takia asiakas on tullut hoidon piiriin. Yhdessä tämä ryhmä suunnittelee ja arvioi asiakkaan tarpeenmukaista hoitoa. (Tapauskohtaisen työryhmän kokoaminen.)

Työryhmätyöskentelyn vaikutus mielenterveyspotilaiden kuntoutumisessa on todistettu olevan tuloksellisempaa kuin tavanomaista hoitoa saaneiden. Mauno Saaren tutkimuksessa Psykoosityöryhmä vaikeiden mielenterveyshäiriöiden hoidossa Kainuussa vuosina 1992 - 1996 saatujen tulosten perusteella psykoosityöryhmätyöskentely on ollut vähintäänkin yhtä tuloksellista kuin tavanomainen psykiatrinen erikoissairaanhoito. Erityisesti 9 kuukautta - 2 -vuotta psykoosityöryhmässä hoidetut selviytyivät paremmin kuin tavanomaista hoitoa saaneet. (Saari 2002, 2.)

Suomessa vuosina 1981 - 1987 toteutetun Skitsofrenian valtakunnallisen kehittämissuunnitelman jälkeen julkaistu tutkimus ”Skitsofreniaan sairastuneen hoidon ja kuntoutuksen hoitomalli” toi sairaanhoitopiirien käyttöön tiedon, kuinka skitsofreniaan sairastuneen hoidon kokonaisuus tulisi järjestää Suomessa. Uudessa hoitomallissa suositeltiin sairaanhoitopiireihin perustettavaksi erityisiä ”psykoosityöryhmiä” jotka vastasivat potilaiden alkuvaiheen selvittelyistä sekä potilaiden hoidoista. (Saari 2002, 19.)

Psykoosityöryhmissä tavoiteltiin aluksi kokoonpanoa, jossa olisivat mukana psykiatri, psykologi, sairaanhoitaja ja sosiaalityöntekijä. Myöhemmin sosiaalityöntekijä korvattiin toisella sairaanhoitajalla. Psykoosiryhmän sairaanhoitajilta edellytettiin perehtymistä perhe- sekä verkostoterapian menetelmiin. Psykoosityöryhmän yhtenä tavoitteena on osallistua alueen psykiatrista sairaanhoitoa tarvitsevien ensikertalaisten hoitokokouksiin riippumatta heille asetetuista diagnooseista. (Saari 2002, 25 - 26.)

#### 4.3 Kuntoutussuunnitelma

Kuntoutusta ajatellaan olleen olemassa niin kauan kuin vammaista, sairasta tai yhteisöstä syrjään joutunutta yksilöä on autettu tavoittamaan uudelleen tai löytämään oma asemansa yhteisössään tai elämäntilanteessaan. Lääketieteen historiasta on löydettävissä esimerkkejä kaikilta erikoisaloilta kuntoutuksen ja sen tavoitteiden soveltamisesta. Ajan kuluessa kuntoutus ja sen arvot ovat luonnollisesti muuttuneet. Erityisesti kuntoutuksen kohteen, kuntoutujan aseman, näkemys on muuttunut. Melko varhaisesta vaiheesta lähtien kuntoutujan omaa panosta ja motivoituneisuutta on korostettu. Samalla on korostettu sitä, että kuntoutumisessa on kyse kuntoutujan omasta prosessista. (Puumalainen & Vilkkumaa 2001, 16 - 20.)

Kuntoutussuunnitelman runko voi olla seuraava:

1. Kuntoutussuunnitelman laatijat
2. Asiakastiedot
3. Kuntoutustarpeen arviointi
4. Kuntoutuksen tavoitteet: osa- ja lopputavoitteet
5. Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi
6. Sosiaaliturva ja -palvelut: tuet ja etuudet
7. Kuntoutusprosessin seuranta: vastuuhenkilöt, aikataulu, miten tapahtuu
8. Yhteydenpito

(Rissanen 2001, 501.)

Kuntoutussuunnitelma lisää kuntoutuksen tuloksellisuutta, sillä se keskittää yksilölliset ja yhteiset voimavarat vaikeuksien voittamiseksi. Suunnitelmaa voidaan pitää samanaikaisesti kuntoutuksen toimintakenttänä ja välineenä. Suunnittelun myötä voidaan kuntoutujan voimavaroja suunnata uudelleen ja juuri tästä kuntoutuksessa psyykkisenä tapahtumana on kyse. Kelan järjestämän kuntoutuksen osalta kuntoutussuunnitelmalle on laissa määritelty erityisiä vaatimuksia. (Rissanen 2001, 503 - 504.)

Kuntoutujalle tehdään yksilöllinen kuntoutussuunnitelma ja sen teossa on mukana kuntoutuja itse ja monia eri terveydenhuollon ammattilaisia, kuten työterveyslääkäri ja -hoitaja, psykologi ja tapauskohtaisen työryhmän jäseniä ja tarvittaessa kuntoutujan omaisia. Suunnitelman sisältö määräytyy aina kuntoutujan tarpeista ja hänen mahdollisuuksistaan. Kuntoutusprosessissa on kyse ongelmatilanteiden ratkaisusta, muutoksesta ja uusien elämäntaitojen opettelemisesta. (Tossavainen 1996, 69 – 71.)

Jotta kuntoutujan olisi helpompaa omaksua kuntoutussuunnitelma, on suunnitelman oltava selkeä, ymmärrettävä ja kuntoutujan kannalta realistisesti laadittu. (Rissanen 2001, 505.)

## 5 TUOTTEISTAMISPROSESSI

Tuotekehitysprosessissa voidaan erottaa viisi eri vaihetta. Ensimmäinen vaihe on ongelma- tai kehittämistarpeen tunnistaminen, seuraava ideointi eri ratkaisujen löytämiseksi. Tämän jälkeen on vuorossa tuotteen luonnosteleminen, kehittäminen ja lopuksi viimeistely. Vaiheesta toiseen siirtyminen ei ole riippuvainen edellisen vaiheen valmistumisesta. Tuotteen kehitysprosessi on monien eri asiantuntijoiden ja tahojen välinen yhteistyö. Prosessissa on myös pidettävä yhteyttä erilaisiin sidosryhmiin. (Jämsä & Manninen 2000, 28 - 29.)

Työmme on kohdennettu Kajaanin Ryhmätalon henkilökunnalle ja siellä harjoitteleville opiskelijoille. Aineistoa olemme saaneet Ryhmätalon henkilökunnalta sekä keränneet tietoa haastatteleamalla heitä ja etsimällä tutkittua tietoa aiheesta.

### 5.1 Tuotteen suunnittelu ja valmistaminen

Tutkittavan aiheen etsimisen voi aloittaa kahdella eri tavalla. Ensimmäiseksi voidaan lähteä tutusta aihepiiristä ja etsiä aihe täsmälleen tutulta alueelta tai vastaavasti valitaan tarkoituksella uusi aihealue tutkimuksen tai kirjoitelman kohteeksi. Kummassakin menetelmässä on omat haattansa ja etunsa. Tutuilta alueilta valittuun aiheeseen on virinnyt kiinnostus ja kirjoittaja haluaa saada siitä lisää tietoa ja lisätä omaa ymmärrystään. Ymmärrystä ja tietoa on ajan kuluessa kertynyt eri tavoilla. Tietovarastomme on usein muodostunut monien eri tekijöiden yhteisvaikutuksista. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 72 - 73.)

Aloitimme opinnäytetyöprosessin keväällä 2013. Suuntautumisvaihtoehtomme johdosta, tuntuu luonnolliselta valita opinnäytetyön aihe juuri mielenterveyskuntoutumisen parista. Opettajalla oli valmiina jo joitain aiheita, mutta niistä emme löytäneet meille sopivaa. Koska Ryhmätalo oli toiselle meistä tuttu, olimme yhteydessä suoraan toimeksiantajaan ja saimme heiltä idean tuottaa toimiva perehdytyskansio vastaamaan heidän tarpeitaan. Keskustelimme toimeksiantajan kanssa tehdäänkö perehdytyskansio kävijöille vai henkilökunnalle. Toimeksiantaja halusi, että perehdytyskansio laaditaan henkilökunnalle. Selvitimme talon toimintatapaa sekä ideologiaa. Haastattelimme henkilökuntaa ja keskustelimme heidän toiveistaan. Saatujen tietojen pohjalta ideoimme perehdytyskansion rungon ja suunnittelimme sisältöä yhdessä henkilökunnan kanssa. Ryhmätalosta puhuttaessa yhteisö- ja ryhmähoito sekä tarpeenmukainen työryhmätyöskentely ovat avainsanoja. Halusimme avata nämä käsitteet perehdytyskansiossa. Uudelle työntekijällä on tärkeä palauttaa mieleen myös mielenterveyden käsite.

Teoriatiedon saatuaamme rakensimme perehdytyskansion viitekehyksen ympärille. Opinnäytetyön tekoa ohjasi tavoitteemme, että perehdytyskansio helpottaa uuden työntekijän työhön perehtymistä, lyhentää uuden työn oppimiseen tarvittavaa aikaa, parantaa hoitotyön laatua sekä lisää työturvallisuutta.

Käytimme perehdytyskansion kansilehteen fonttia Lucida Hand, fonttikoko 16. Oppaan varsinainen tekstiosa on kirjoitettu Book Antiqua, fonttikoko 12. Kansilehteen halusimme selkeän ja isomman fontin, joka olisi kiinnostava ja houkuttelisi lukemaan. Kansion tekstikoko on pienempi mutta kuitenkin selkeä ja helposti luettava. Toimeksiantajalta tuli toive, että ulkoasu on selkeä ja yritimme noudattaa tätä toivetta valinnoillamme. Kävimme Ryhmätalolla ottamassa valokuvia. Liitimme valokuvat elävöittämään opinnäytetyötämme.

Keskustelimme asiasta toimeksiantajan kanssa ja olimme yksimielisiä siitä, että toimitamme heille sekä paperisen että sähköisen version. Sähköinen version voi henkilökunta helposti päivittää ja paperinen versio on aina helposti saatavilla. Kansioon voi lisätä tarvittaessa liitteitä. Tulostimme perehdytyskansion värisenä ja kokosimme perehdytyskansion sivut muovitaskuihin ja teimme koonnin kansioksi.

## 5.2 Tuotteen arviointi

Opinnäytteen tarkoitus on osoittaa tekijän kyky yhdistää teoreettinen tieto ja ammatillinen taito siten, että siitä on hyötyä alan ihmisille. Ensimmäisenä toiminnallisessa opinnäytetyössä voitaisiin arvioida itse työn ideaa. Idea tulisi selvittää lukijalle täsmällisesti ja ymmärrettävästi. Lukijalle tulisi käydä ilmi mitä lähdettiin tekemään ja millaiset tavoitteet tekemisellä oli. Arvioidessa on tärkeää määritellä mitkä tavoitteet on saavutettu. Seuraavaksi voidaan arvioida tapaa, jolla työ on toteutettu. Tässä kohdassa arvioidaan keinoja, joilla tavoitteet on saavutettu ja aineiston keräämistä. Ohjeistusta laatiessa tässä kohtaa mietitään oppaan valmistamiseen liittyviä asioita. Kolmantena asiana arvioidaan opinnäytetyön raportointia ja kieliasua. Tärkeää on arvioida omaa tuotetta ja prosessia kriittisesti. Kaikki ei aina onnistu niin kuin on suunniteltu ja siksi on tärkeää arvioida myös mahdollisia epäonnistumisiakin ja sitä mistä ne mahdollisesti johtuivat. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 154 – 161.)

Halusimme tuotteen palvelevan mahdollisimman hyvin toimeksiantajan tarpeita ja auttaa tulevia perehtyjä. Varmistaaksemme tuotteen sopivuuden toimeksiantajalle, olemme tehneet tiivistä yhteistyötä heidän kanssaan. Lähetimme toimeksiantajalle prosessin aikana aina jokaisen

valmistuneen version. Pyysimme palautetta ja kommentteja versioiden tietojen paikkaansa pitävyyteen. Otimme paljon valokuvia elävöittääksemme ja havainnollistaaksemme perehdytyskansiota. Muokkasimme ja rajasimme kuvat sopiviksi. Teoriaosuuksia kirjoittaessamme mietimme, että ovatko tiedot tarpeeksi luotettavista lähteistä ja mikä osa teoriasta on tarpeellista. Toimeksiantajalla oli tuotteen testaamiseen vain vähän aikaa, ja todellisen toimivuutensa perehdytyskansio näyttää vasta myöhemmin, vuosien saatossa.

Toimeksiantajamme antaman palautteen mukaan heillä oli työllemme todellinen tarve. Työtämme ohjatessa he ovat saaneet mahdollisuuden tarkastella kansion sisältämiä asioita. Kansio auttaa päivittäisessä työssä ja asioiden jäsentämisessä uutta työntekijää perehdyttäessä. Ryhmätalolla on säännöllisesti opiskelijoita suorittamassa harjoittelua. Erityisesti uusien opiskelijoiden perehdyttäminen helpottuu perehdytyskansion avulla. Opiskelijat saavat helposti tarvittavat tiedot harjoittelupaikasta perehdytyskansion avulla ja tehokas perehdyttäminen antaa hyödyn harjoitteluun. Kansio on myös hyvä muistin tukena. Perehdytyskansion ulkoasu on toimeksiantajan mielestä selkeä, helppolukuinen ja tekstiä on sopivasti. Toimeksiantajamme pitää yhteistyömme antoisana ja hänellä on ollut meihin tekijöihin luottamus, että homma onnistuu kahdelta aikuiselta ihmiseltä. Toimeksiantajamme mielestä oli etu, että toisella meistä oli jo aiempi kokemus Ryhmätalosta ja siellä toimimisesta.

## 6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

### 6.1 Tarkoitus

Tarkoituksena on tuottaa perehdytyskansio, joka mahdollisimman hyvin palvelee Ryhmätalon henkilökuntaa ja vastaa henkilökunnan tarpeisiin.

### 6.2 Tavoite

Opinnäytetyömme tavoitteena on, että perehdytyskansio helpottaa uuden työntekijän työhön perehtymistä, lyhentää uuden työn oppimiseen tarvittavaa aikaa, parantaa hoitotyön laatua sekä lisää työturvallisuutta.

### 6.3 Tutkimustehtävä

Tutkimustehtävänä on selvittää:

**Millaista on hyvä perehdyttäminen?**

**Millainen on hyvä perehdytyskansio?**

Opinnäytetyöprosessin aikana selvitimme, että millaista on hyvä perehdyttäminen. Tutustuimme myös perehdyttämistä ohjaavaan lainsäädäntöön. Näiden pohjalta teimme opinnäytetyönämme perehdytyskansion, joka on apuväline hyvään perehdyttämiseen. Hyvällä perehdyttämisellä työntekijä saa perustan työhönsä ja apua työnsä kehittämiseen. Työntekijä saa tietää työhönsä kohdistuvat odotukset ja oppii työtehtävät ja turvallisuusseikat. Hyvä perehdytyskansio on selkeä ja johdonmukainen. Perehdytyskansion tiedon tulee olla oikeanlaista ja ajantasaista.

## 7 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTELMÄT

Opinnäytetyömme tuloksena syntyi ajan tasalla oleva ja kattava perehdytyskansio, jonka avulla uuden työntekijän työhön perehtymiseen käytetty aika lyhenee ja työn omaksuminen helpottuu sekä työturvallisuus paranee. Perehdytyskansio on suunniteltu erityisesti uusien taloon tulevien työntekijöiden sekä opiskelijoiden perehdyttämiseen. Perehdytyskansio on sähköisessä muodossa sekä paperisessa muodossa. Sähköinen versio on helppo päivittää säännöllisesti. Paperinen kansio on koko henkilökunnan luettavissa ja myös siihen päivitetään muutokset.

Perehdytyskansio on tehty kattavaksi ja laajaksi tietopakettiksi, josta sisällysluettelon avulla löytyy nopeasti aiheet. Kansio on jäsennelty selkeäksi ja helposti luettavaksi. Tärkeimmistä käsitteistä on kerrottu aina kappaleiden alussa, esimerkiksi mielenterveyskuntoutus, tapauskohtainen työryhmätyöskentely, toiminnallinen kuntoutus ja yhteisöhoito. Nämä ovat tärkeää tietoa tulevalle työntekijälle muistin virkistykseksi tai uudeksi tiedoksi. Pieni kertomus Ryhmätalon historiasta on mielenkiintoista tietoa uudelle työntekijälle. Adolf Ehrnrooth sanoi aikoinaan, että kansa joka ei tunne menneisyyttään, ei hallitse nykyisyyttään, eikä ole valmis rakentamaan tulevaisuutta varten.

Työturvallisuuslain tunteminen on hyvin tärkeää perehdyttäjälle sekä perehtyjälle. Perehdytyskansiosta löytyy tärkeimmät maininnat mielenterveyslaista sekä laki potilaan asemasta ja oikeudesta (Liite 1). Perehdytyskansiota tullaan käyttämään perehdyttämisen apuvälineenä, Kainuun Maakunnan oman perehdytysprosessin lisänä.

## 8 POHDINTA

Tarkastelu eli pohdintaosuudessa arvioidaan tulosten merkitystä, käytettävyyttä ja luotettavuutta. Tässä vaiheessa tutkimustulokset suhteutetaan tutkimuksen aikana kerättyyn kirjallisuuteen ja niistä muodostettuun tutkimustehtävään, näiden pohjalta arvioidaan, mikä merkitys on tuloksilla. (Hirsijärvi ym. 2009, 263.)

### 8.1 Luotettavuus

Laadullista tutkimusta tehdessä luotettavuutta arvioidaan tietyillä kriteereillä. Näitä kriteerejä ovat vahvistettavuus, uskottavuus, siirrettävyys ja reflektiivisyys. Vahvistettavuuden toteutumiseksi kirjoitetaan raportti, jossa hyödynnetään tutkimusprosessin eri vaiheiden muistiinpanoja. Tarkoituksena on kuvata miten tutkimuksen tekijä on päätenyt johtopäätöksiinsä ja tuloksiinsa. Tutkimuksen tekijän on varmistettava, että tutkimuksesta saadut tulokset vastaavat tutkimukseen osallistuneiden yksilöiden käsityksiä tutkimuskohteena olevasta asiasta. Näin toteutuu tutkimuksen uskottavuus. Tutkimuksen uskottavuutta lisää myös se, että tutkija on tarpeeksi pitkän ajan tekemisissä tutkittavan aiheen tai asian kanssa. Tutkimuksen siirrettävyydellä tarkoitetaan mahdollisuutta siirtää tutkimustulokset johonkin muuhun vastaavaan tilanteeseen. Reflektiivisyys edellyttää tutkijalta itsetutkiskelua. Hänen on oltava tutkimuksen tekijänä tietoinen omista lähtökohdistaan. (Kylmä & Juvakka 2007, 127 – 129.)

Tarkistimme, että materiaali josta perehdytyskansio kootaan, on ajantasaista ja oikeaa. Pyy-simme työn tilaajaa myös tarkistamaan tuottamamme materiaalin oikeellisuutta säännöllisesti. Toiminnallisten opinnäytetöiden arvo ei määräydy lähteiden lukumäärän perusteella. Olen-naista on, että lähteet ovat laadukkaita ja soveltuvia. Lähteiden tarkoitus ei ole vain lisätä läh-deluettelon pituutta, vaan jokaisen lähteen pitäisi palvella kyseessä olevaa työtä. (Vilkkä & Ai-raksinen 2003, 76.)

Aineistoa valitessa tulee käyttää lähdekritiikkiä. Kaikkiin valmiina ja tarjolla oleviin aineistoihin on suhtauduttava kriittisesti, niiden luotettavuutta on punnittava. Usein tietoja on myös yhdisteltävä, tulkittava, muokattava ja normitettava, että ne tulisivat vertailukelpoisiksi keskenään. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 1997, 188.)

Luotettavuuden takaamiseksi olimme mahdollisimman tiiviissä yhteistyössä toimeksiantajan kanssa ja kysyimme heidän mielipiteitään työmme eri vaiheissa. Toimeksiantajamme ei ollut



vain yksi henkilö, vaan kokonainen työyhteisö. Teoriaosuuteen käytimme paljon kirjallisia ja luotettavia lähteitä. Katsoimme myös internet-lähteiden luottavuuden hyvin tarkkaan. Yritimme etsiä mahdollisimman tuoretta tietoa. Poikkeuksena on Murron asiantuntijuus, jota käytimme yhteisöhoidon teoriaa selvittäessä. Käytimme lähteitä mahdollisimman laajasti sekä saimme ohjausta ohjaavalta opettajalta sekä vertaisilta.

Toimeksiantajallamme on ollut työllemme todellinen tarve. Aikaisempaa perehdytyskansiota ei ole ollut, joten uusien työntekijöiden sekä opiskelijoiden perehdyttäminen on täytynyt tehdä ilman apuvälineitä ja se on ollut hidasta. Silloin kun perehdytys tapahtuu pelkästään suusanallisesti, on aina riski, että jotain tärkeää jää kertomatta. Mikäli toimeksiantajalla olisi ollut opiskelijoita harjoittelussa, olisimme testanneet tuotteen henkilökunnan lisäksi myös heillä.

Saimme toimeksiantajaltamme luvan julkaista tekemämme perehdytyskansion opinnäytetyömme yhteydessä. Emme käsittele perehdytyskansiossa terveydenhuollon ammattihenkilöistä asetetun lain (559/1994, 17 §) alaisia salassa pidettäviä tietoja ja juuri sen takia emme tarvinneet perehdytyskansion tekemiseen virallista lupaa.

## 8.2 Eettisyys

Tutkimusaihetta valittaessa tulee miettiä, että onko aiheella tieteensaisäistä tai yhteiskunnallista merkitystä. Aiheen arvon punnitseminen tai merkityksellisyyden arviointi on vaikeaa. Tutkimuksen tason noustessa, merkityksen osuus kasvaa. Kannattaa pohtia, miten tutkimuksen tuloksia voi käyttää hyväksi. Jos näyttää siltä, että aiheen tutkiminen tuottaa tuloksena vain itsensä selvyyksiä, kannattaa vaihtaa aihetta. (Hirsijärvi ym. 2009, 78.)

Tutkimuksen eettisiä kysymyksiä voidaan pohtia kysymällä: Millaisia eettisiä tekijöitä täytyy tutkijan ottaa huomioon suunnitellessaan ja toteuttaessaan tutkimusta ja ollakseen loukkamatta kenenkään yksityisyyttä? Eettisiin tekijöihin kuuluu myös se, että tutkimuksen kirjoittaja on tekstinsä lukijoille sekä itselleen rehellinen. Erityisesti tällä tarkoitetaan sitä, että omia ajatuksia ei yritetä esittää toisen tekstinä. Tutkimuseettisiin kysymyksiin on suhtauduttava vakavasti. Eettiset kysymykset ovat jokaisessa tutkimuksessa jollain tavoin läsnä. (Soininen 1995, 130-131.)

Hoitotyön kaikilla päätöksillä on eettinen ulottuvuutensa ja ne kaikki ovat eettisiä päätöksiä. Jokaisella ihmisellä on omat eettiset periaatteensa ja joskus voi joutua kohtaamaan toisen eriävät periaatteet. Hyvän ratkaisun löytäminen voi vaatia silloin ponnistelua. (Sarvimäki & Stenbock-Hult 2009, 178.) Opinnäytetyötä tehdessä tarkastelimme omia eettisiä periaatteita. Olemme olleet rehellisiä ja tuottaneet perehdytyskansion tutkittuun tietoon perustuen. Eettinen kysymys on myös se, onko tuote salainen vai ei? Tuotteemme ei sisällä arkaluontoisia asioita. Tuotteessamme olevat puhelinnumerot ovat henkilökunnan julkisia työnumeroita, joten yhteystietoja ei tarvitse salata.

Suomessa on erillisiä julkisia elimiä joiden tehtävä on valvoa ja ohjata tutkimushankkeiden eettisyyttä ja asianmukaisuutta. Tutkimuseettinen neuvottelukunta, joka on opetusministeriön asettama, on laatinut ohjeet tieteellisten menettelytapojen noudattamisesta. Tutkimus joka on eettisesti hyvä edellyttää, että tutkimuksen teossa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkijan on otettava tutkimusta tehdessään huomioon monia eettisiä kysymyksiä. (Hirsijärvi ym. 2009, 23.)

Olemme tutkimusta tehdessämme noudattaneet hyvää tieteellistä käytäntöä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen mukaisesti. Olemme siirtäneet perehdytyskansioon totuudenmukaisesti toimeksiantajalta saadun tiedon, emmekä ole sitä muuttaneet. Olemme varmistaneet tiedon ajantasaisuuden ja oikeellisuuden. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä sekä tulosten käsittelyssä on hyvin olennaista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta)

### 8.3 Oman oppimisen pohdinta

Teimme opinnäytetyönämme perehdytyskansion Kajaanin Ryhmätalolle. Ryhmätalo on Kajaanin Kuusanmäessä toimiva aikuisten mielenterveyskuntoutujien avokuntoutusyksikkö. Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto opetusohjelmassamme on mielenterveystyö ja siksi olikin luonnollista valita opinnäytetyön aihe mielenterveyden alalta. Opinnäytetyöpakissa ei ollut mielestämme meille sopivia aiheita ja olimme suoraan yhteydessä Ryhmätalolle. Toiselle meistä Ryhmätalo oli jo ennestään tuttu paikka. Opinnäytetyömme tarve löytyi toimeksiantajalta. Ryhmätalolla ei ollut aikaisempaa perehdytyskansiota käytössä. Ryhmätalolla on kuitenkin melkein koko ajan opiskelijoita harjoittelemassa ja henkilökunta on vaihtunut. Päätimme jo

heti alussa tehdä perehdytyskansiosta heille myös sähköisen version, jota henkilökunnan on helppo päivittää tarvittaessa.

Tuotetta tehdessämme olemme perehtyneet tuotteistamisprosessiin. Halusimme, että tekevästämme tuotteesta tulee konkreettinen apu työyksikköön. Olemme tehneet tiivistä yhteistyötä toimeksiantajamme kanssa ja apuna työmme tekemiseen on ollut toimeksiantajan innokkuus asiaan. Opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa olimme aluksi hakoteillä. Emme ymmärtäneet suunnitelman laajuutta ja ensimmäinen versiomme oli aivan liian suppea. Opettajan antaman ohjauksen jälkeen saimme paremman kokonaiskuvan suunnitelmasta ja työn jatko selkiytyi. Näin jälkempäin ajateltuna olisimme voineet alkuvaiheessa hakea enemmän ohjausta työtämme ohjaavalta opettajalta. Lähdeluettelomme oli suunnitteluvaiheessa aika suppea. Suunnitelmavaihetta työstäessä meille valkeni luotettavien ja alkuperäisten lähteiden merkitys.

Lähetimme välillä työmme vertaisille arvioitavaksi ja heille kuuluu kiitos hyvistä kommentteista ja rakentavasta palautteesta. Heidän palautteensa auttoi kehittämään työtämme ja muokkaamaan sitä. Vertaisillamme on sama toimeksiantaja kuin meilläkin ja koemme, että siitä on ollut hyötyä. Olemme voineet keskustella yksiköstä ja vaihtaa ajatuksia keskenämme.

Olemme nyt saaneet perehtyä perehdyttämiseen ja tulevassa sairaanhoitajan ammatissamme tiedämme, mitä hyvä perehdyttäminen on. Osaamme myös uudessa työpaikassa vaatia meille kuuluvaa tarpeellista ja hyvää perehdytystä. Tiedämme työhön perehdytyksen edut ja perehdyttämättä jättämisen haitat. Oppimamme tiedot ovat osa ammatillista asiantuntijuuttamme ja osaamistamme.

Opinnäytetyötä tehdessä olemme oppineet yhteistyötaitoja. Useat palaverit toimeksiantajan ja henkilökunnan kanssa ovat kehittäneet vuorovaikutustaitojamme. Olemme oppineet olemaan kriittisiä vastaanotettavaa tietoa vastaan. Olemme käyttäneet ammattikorkeakoulujen yleisiä kompetensseja. Päätöksenteko-osaamista tarvitsimme kun haimme sopivaa aihetta ja rajasimme työtämme. Toimeksiantajalla oli kansioon toive osiosta, jossa käsitellään hyvää ryhmän ohjaamista. Tämän rajasimme pois, koska mielestämme se olisi hyvä jatkotutkimusaihe tuleville opiskelijoille. Opinnäytetyötä tehdessämme olemme toimineet oman alamme eettisten periaatteiden mukaisesti. Olemme ottaneet vastuun omasta toiminnastamme ja seuraamuksista. Rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus ovat luotettavan opinnäytetyön määreitä. Oppimisen taidot-kompetenssi näkyy tiedonhankintataitomme harjaantumisena. Olemme

saaneet tiedonhakuun lisää harjoitusta ja kehittyneet tiedonhankkijana. Olemme oppineet suhtautumaan hankkimaamme tietoon kriittisesti. Perehtyminen yhteisö- ja ryhmähoitoihin on tuonut meille lisää klinisiä taitoja. Työyhteisöosaamisemme on kehittynyt. Osaamme toimia työyhteisön jäsenenä ja edistää työyhteisön hyvinvointia. (Suositus tutkintojen kansallisen viitekehityksen (NQF) ja tutkintojen yhteisten kompetenssien soveltamisesta ammattikorkeakouluissa.)

Opinnäytetyöprosessi kokonaisuudessaan on kasvattanut meitä ihmisinä. Tämän opinnäytetyön myötä olemme saaneet varmuutta tulevaan sairaanhoitajan työhön. Tulevassa työssämme tulemme kohtaamaan monenlaisia haasteita ja tämä opinnäytetyöprosessi on toiminut hyvänä valmentajana ottamaan haasteet vastaan.

#### 8.4 Jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyötä tehdessämme meidän piti miettiä työmme aiheen rajaamista vastaamaan alkuperäiseen tarpeeseen. Mahdollisuuksia olisi ollut lähteä laajentamaan opinnäytetyötä esimerkiksi tekemällä selvityksen, millaista on hyvä ryhmän ohjaaminen.

Muita jatkotutkimusaiheita voisi olla perehdyttämisestä vastaavalle muistin tueksi tarkistuslista, jonka avulla perehdyttävä ja perehdyttävä voivat käydä läpi perehdytyksen kulun. Tarkistuslistaan tulisi käydyt perehdytyksen vaiheet kirjallisena, jolloin ei unohdettaisi olennaisia asioita. Myös palautelomake olisi hyödyllinen perehdyttäjälle, jolloin se kehittäisi perehdyttäjän omaa osaamistaan sekä auttaisi löytämään perehdytyksen ongelmakohtia. Hyvä jatkotutkimuksen aihe voisi olla myös esitteen laatiminen Ryhmätaloon tuleville kuntoutujille. Esitteessä kerrottaisiin Ryhmätalon toiminnasta.

## LÄHTEET

Ahonen, J. & Halinen, I. 2008. Yhteisöllinen avohoito rahapeliongelmaisten tukena. Helsinki: Valopaino Oy.

Ala-Fossi, M. & Heininen, E. 2003. Sijaisuus ja sijaisen työhön perehdyttäminen sairaanhoitajien näkökulmasta, Lääketieteellinen tiedekunta, Hoitotieteen laitos. Pro Gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto.

Hakala, J. 1996. Opinnäyte ja sen ohjaaminen: Johdatus tutkimusprosessin hallintaan. Tampere: Tammer-Paino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Hämäläinen, J. & Kangas, P. 2008. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Jämsä, K. & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Vantaa: Tammi.

Kjelin, E & Kuusisto P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksen tekijäksi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Koskisu, J. 2004. Eri teitä perille – mitä mielenterveyskuntoutus on?. Helsinki: Edita.

Kuhmonen, Marja. 1997. Heitteilläkö avohoidossa - selvitys avohoidossa olevien mielenterveyspotilaiden selviytymisestä Mikkelin läänissä. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto.

Kupias, P. & Peltola, R., 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.

Kylmä, J. & Juvakka, T., 2007. Laadullinen terveystutkimus, Helsinki: Edita Prima Oy.

Lepistö, I. 1988. Perehdyttäminen – työnopastus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Murto, K. 1997. Yhteisöhoiton suuntauksia. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Niemi, H. 2001. Elämän vuoristoradalla: Mielenterveyspotilaan, kuntoutujan ja omaisen opas. Helsinki: Erikoispaino Oy.

- Niemistö, R. 1998. Ryhmän luovuus ja kehityshehdot. Tampere: Tammer-Paino.
- Puttonen, M. 1993. Työyhteisön kehittäminen. Juva: WSOY.
- Rissanen, P. Hoito- ja kuntoutussuunnitelma. Teoksessa Kallanranta, T., Rissanen, P. & Vilkkumaa, I. 2001. Kuntoutus. Duodecim. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Saari M. 2002. Psykoosiryhmä vaikeiden mielenterveyshäiriöiden hoidossa Kainuussa vuosina 1992-1996. Oulu: Oulun Yliopisto.
- Sarvimäki, A. & Stenbock-Hult. 2009. Hoitotyön etiikka. Helsinki: Edita Prima.
- Sipilä, J. 1996. Asiantuntijapalvelujen tuotteistaminen. Lohja: WSOY.
- Soininen, M. 1995. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turku: Painosalama Oy.
- Tiri, H. 2005. Good results in psychiatric health care and factors affecting them in Finland and in Greece. Oulu: Oulun Yliopisto.
- Tossavainen, A. 1996. Kohti asiakaslähtöistä kuntoutusta. Vammala: Vammalan kirjapaino.
- Valkonen, S., Salo, A., Rönkkö, S., & Lehto, M. 2011. Mahdollisuuksia muutokseen – ohjaajan kirja. Helsinki: Trio-Offset Oy.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

#### JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET

- Arffman, S. 2013a. Sairaanhoidaja. Ryhmätalo. Kajaani. Ohjauspalaveri. 8.4.2013.
- Arffman, S. 2013b, Sairaanhoidaja. Ryhmätalo. Kajaani. Tiedonanto. 24.10.2013.
- Tiedote Ryhmätalon kuntoutujille 25.9.2013.
- Ryhmätalo, avohoitoa mielenterveyskuntoutujille. Ryhmätalon esite.

## SÄHKÖISET LÄHTEET

Suositus tutkintojen kansallisen viitekehyksen (NQF) ja tutkintojen yhteisten kompetenssien soveltamisesta ammattikorkeakouluissa. Tulostettu 15.5.2014

<https://elack.kyamk.fi/TWeb/tfile?id=85457>

Tapauskohtainen työryhmän kokoaminen. Tulostettu 29.11.2013

[http://prosessit.kainuu.fi/QPR/Portal/QPR.Isapi.dll?QPRPOR-TAL&\\*prmv&SES=lmI45oJ-kjjBrS4xbak0U8Q&FMT=p&LAN=fi%u002c1&DTM=&RID=412911262919416698](http://prosessit.kainuu.fi/QPR/Portal/QPR.Isapi.dll?QPRPOR-TAL&*prmv&SES=lmI45oJ-kjjBrS4xbak0U8Q&FMT=p&LAN=fi%u002c1&DTM=&RID=412911262919416698)

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Tulostettu 4.10.2013

[http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf)

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta. 8.8.1986/609. Tulostettu 4.10.2013

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä. 28.6.1994/559. Tulostettu 9.4.2014

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. 30.3.2007/334. Tulostettu 4.10.2013

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Tulostettu 4.10.2013

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

LIITTEET

TERVETULOA TYÖSKENTELMÄÄN RYHMÄTALOLLE!  
– Perehdytyskansio henkilökunnalle



