

Antti-Jussi Haapala, Miikka Kinnunen ja Matti Tolonen

TERVETULOA MEILLE!

**Perehdyttämissuunnitelma ja osaamisen arviointi -lomake aikuisten
mielenterveyspalveluiden osasto 12:lle**

Opinnäytetyö
Kajaanin ammattikorkeakoulu
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
Hoitotyön koulutusohjelma
Syksy 2010



Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma
Tekijä(t) Antti-Jussi Haapala, Miikka Kinnunen ja Matti Tolonen	
Työn nimi Tervetuloa meille! Perehdyttämissuunnitelma ja osaamisen arviointi -lomake aikuisten mielenterveyspalveluiden osasto 12:lle	
Vaihtoehtoiset ammattipinnot Kirurginen hoitotyö Perioperatiivinen hoitotyö	Ohjaaja(t) Ulla Huusko, Eija Hujanen ja Juha Oikarinen Toimeksiantaja Kainuun maakunta -kuntayhtymä / Aikuisten mielen- terveyspalvelut ja riippuvuuksien hoito
Aika Syksy 2010	Sivumäärä ja liitteet 32+2
<p>Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkea niitä tapahtumia ja toimenpiteitä joilla pystytään tukemaan uuden työntekijän työaloitusta. Perehdytyksellä pyritään siihen että uusi työntekijä omaksuu työyksikön toimintatavat ja kulttuurin. Hoitotyössä tämä tarkoittaa sitä että osaston toimintatavat ja työympäristö tulevat tutuksi uudelle työntekijälle. Kainuun maakunta –kuntayhtymässä perehdyttäminen on jaettu kahteen osa-alueeseen, konsernitasoon ja yksikkötasoon. Konsernitasolla perehdyttäminen koostuu kahdesta osa-alueesta, perehtyjän omaehtoisesta perehtymisestä ja lähiesimiehen tai hänen määräämänsä henkilön suorittamasta perehdyttämisestä Kainuun maakunta –kuntayhtymään organisaationa ja sen toimialoihin työntekijän edellyttämässä työn laajuudesta riippuen.</p> <p>Opinnäytetyömme nimi on "Tervetuloa meille! Perehdyttämissuunnitelma ja osaamisen arviointi -lomake aikuisten mielenterveyspalveluiden osasto 12:lle". Toimeksiantajana on Kainuun maakunta -kuntayhtymän terveyden ja sairaanhoitopalveluiden aikuisten mielenterveyspalvelut ja riippuvuuksien hoito -vastuualue. Tuotteistetun opinnäyte-työmme tarkoituksena oli luoda uutta työntekijää varten perehdytysuunnitelma ja osaamisen arviointi -lomake. Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda Kainuun maakunta –kuntayhtymän akuuttipsykiatrian osasto 12:lle produktiona yksikkötason perehdytysuunnitelma ja osaamisen kartoittamisen -lomake. Tavoitteena on saada perehdyttämisestä tehokas, mielenkiintoinen ja helposti omaksuttava.</p> <p>Perehdytysuunnitelma ja osaamisen arviointi -lomakkeen avulla perehdyttäminen nopeutui ja osaamisen arviointi -lomakkeella saatiin kartoitettua tulevan työntekijän vahvuudet ja koulutustarpeet. Terveyden edistämisen näkökulmasta potilastyö ja -turvallisuus parantuvat hyvän perehdytyksen ja osaamisen arvioinnin myötä. Perehdytysuunnitelma ja osaamisen arviointi -lomakkeet otetaan käyttöön aikuisten mielenterveyspalveluiden ja riippuvuuksien hoidon -vastuualueen osasto 12:lla pysyvään käyttöön uuden työntekijän perehdyttämisessä ja osaamisen kartoittamisessa. Opinnäytetyön avulla kehitimme omaa ammatillista osaamista ja saimme hyvän näkemyksen omalla opinnäytetyöllä mitä kehittämistyö on kun valmistumme ammattiin ja siirrymme työelämään. Kehitimme sairaanhoitajan osaamista opetuksessa- sekä ohjauksessa, terveyden edistämässä, yhteistyössä ja tutkimus- ja kehittämistyössä sekä johtamisessa. Opinnäytetyön tekeminen antoi meille hyvät vahvuudet toimia tulevaisuudessa omassa työpaikassa kehittämistyössä, jonka avulla pystymme kehittämään hoitotyön laatua. Potilasturvallisuus ja työturvallisuus parantuvat hyvän perehdytyksen kautta.</p> <p>Opinnäytetyöprosessin aikana havaitsimme useita jatkotutkimusaiheita. Olisi mielenkiintoista selvittää kuinka perehdytystä voitaisiin arvioida koko jakson ajalta, eikä vain alussa ja lopussa.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	Perehdyttäminen, työturvallisuus, osaamisen arviointi
Säilytyspaikka	<input checked="" type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input checked="" type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto



School Health and Sports	Degree Programme Nursing
Author(s) Haapala Antti-Jussi, Kinnunen Miikka and Tolonen Matti	
Title "Welcome to Us!" - orientation plan and competency assessment form for adult mental health services and addictions care	
Optional Professional Studies Surgical Nursing Perioperative Nursing	Instructor(s) Huusko Ulla, Hujanen Eija and Oikarinen Juha Commissioned by Joint Authority of Kainuu region, Adult Mental Health Services and Addictions Care
Date Autumn 2010	Total Number of Pages and Appendices 32+2
<p>Orientation refers to all measures taken to introduce a new employee into the work environment. The aim of orientation is that the new employee adopts the operational models and culture of his new position. In nursing the practices and work environment of the ward are introduced during employee orientation. Within the Joint Authority of Kainuu region employee orientation is divided into two parts, organizational and unit-specific orientation. Organizational orientation, which is given by the immediate superior or is done by the new employee himself, introduces the Joint Authority of Kainuu Region as an organization, and the extent of the organizational orientation depends on the employee's position.</p> <p>This thesis was commissioned by the Joint Authority of Kainuu Region, adult mental health services and addictions care. The purpose of this thesis was to create a product for the adult mental health services and addictions care. The product was an orientation plan and competency assessment form. The goal of this thesis was to make orientation process efficient, interesting and easy to adopt.</p> <p>By using the orientation plan and competency assessment form, the orientation process became less time-consuming, and the competency assessment form facilitated the analysis of the strengths and weaknesses of a new employee. As for the health promotion perspective, patient care and safety were improved by good orientation and competency assessment.</p> <p>The orientation plan and competency assessment form will be used by the adult mental health services and addictions care. All new employees will be introduced to Ward 12 using the orientation plan and competency assessment form. From the authors' point of view, this thesis improved their own knowledge of nursing and competences in teaching and instruction, health promotion, cooperation, research and development, and management in the field of nursing. The thesis process also provided a perspective into developing the quality of nursing care: patient safety and occupational safety can be promoted through appropriate employee orientation.</p> <p>Future research could focus on evaluation of the entire employee orientation process, not only the beginning and end.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	Orientation, occupational safety, competency assessment
Deposited at	<input checked="" type="checkbox"/> Electronic library Theseus <input checked="" type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

ALKUSANAT

”Hävitä nämä avaimet, niin saat selkääsi!”

(Tuntematon hoitaja)

Kiitokset Ulla Huuskolle ja Eija Hujaselle työelämäohjauksesta. Iso kiitos kuuluu myös osasto 12:n henkilökunnalle, erityisesti [REDACTED] kannustuksesta opinnäytetyön tekemisessä. Ammattikorkeakoulun opettajia Juha Oikarista ja Teija Ravelinia haluamme kiittää erinomaisesta ohjauksesta.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 PEREHDYTTÄMINEN HOITOTYÖSSÄ	2
2.1 Perehdyttämisen lähtökohdat	2
2.2 Perehdyttämisen hyödyt	3
2.3 Hyvä perehtyjä ja perehdyttäjä	4
2.4 Perehdyttämistä ja työturvallisuutta koskevat lainsäädännöt ja asetukset	5
2.5 Osaamisen arviointi	7
2.6 Työyhteisön merkitys perehdytyksessä	7
2.7 Perehdyttäminen hoitotyössä	8
2.8 Sairaanhoidajan ammattiosaamiskuvaus	9
3 OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ	10
3.1 Terveysten- ja sairaanhoitopalvelut	11
3.1.1 Perehdyttäminen Kainuun maakunta –kuntayhtymässä	12
3.2 Laadun lähtökohdat hoitotyössä	13
3.2.1 Laatupolitiikka Kainuun maakunta –kuntayhtymässä	14
4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄ	15
5 TUOTTEISTAMISPROSESSI	16
5.1 Tuotteen kehittämistarve	16
5.2 Tuotteen ideointi	17
5.3 Tuotteen luonnostelu	18
5.4 Tuotteen kehittäminen	19
5.5 Tuotteen viimeistely	20
6 POHDINTA	22
6.1 Kehittämistehtävä ja johtopäätökset	23
6.2 Luotettavuus	25
6.3 Eettisyys	27
6.4 Sairaanhoidajan ammatillisen osaamisen kehittyminen	28
6.5 Jatkotutkimusaihe	29

LÄHTEET

30

LIITTEET

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme aihe on hoitotyöntekijän perehdyttäminen. Opinnäytetyömme toimeksiantaja on Kainuun maakunta –kuntayhtymän aikuisten mielenterveyspalvelut ja riippuvuuksien hoito -vastuualue. Opinnäytetyötämme ohjaa deduktiivinen tuotteistamisprosessi.

Suomessa perehdyttämisen alkupohjana on ollut teollisuuden työntekijöiden työnopastus. Yleinen perehdyttäminen alkoi II maailmansodan jälkeen, jolloin kasvavalla teollisuuden alalla oli suuri tarve saada työntekijä nopeasti opastettua uuteen työtehtävään. Perehdyttämisen päätavoite oli silloin *”taitava työsuoritus ja häiriötön tuotanto”*. Tänä päivänä perehdyttäminen on laajempi käsite ja sitä käytetään johtamisen työvälineenä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 36.)

Kainuun maakunta –kuntayhtymässä perehdyttäminen on jaettu kahteen osa-alueeseen, konsernitasoon ja yksikkötasoon. Konsernitasolla perehdyttäminen koostuu kahdesta osa-alueesta. Perehtyjän omaehtoisesta perehtymisestä ja lähiesimiehen tai hänen määräämänsä henkilön suorittamasta perehdyttämisestä Kainuun maakunta –kuntayhtymään organisaationa. Perehdyttämisen laajuus riippuu työntekijän työtehtävistä. (Kainuun maakunta –kuntayhtymä. 2008a.)

Tuotimme opinnäytetyönä Kainuun maakunta –kuntayhtymän akuuttipsykiatrian osasto 12:lle tuotteistamisprosessina yksikkötason perehdytysuunnitelman ja osaamisen arviointi –lomakkeen. Tuotteistamisen tavoitteena oli saada työyksikön perehdyttämisestä helppoa, mielenkiintoista ja tehokasta. Tuotteen avulla työyksikkö pystyy perehdyttämään uuden työntekijän työtehtäviin, -pisteeseen, - yhteisöön sekä –ympäristöön tehokkaasti ja nopeasti sekä lisäksi auttaa pitempiaikaisia työntekijöitä uuden työntekijän perehdyttämisessä työhön. Osaamisen arviointi –lomakkeella uuden työntekijän ammatillinen koulutus- ja kehitystarve tulevat myös kartoitettua. Lomakkeen täyttävät sekä perehdyttämisestä vastuussa oleva henkilö että uusi työntekijä.

Kainuun maakunta -kuntayhtymälle valmistui vuonna 2007 Kajaanin AMK:sta opinnäytetyönä toteutettu perehdyttämissuunnitelma- ja toteutuslomake, joka on tarkoitettu käytettäväksi yleisen perehdyttämisen lomakkeena työyksiköstä riippumatta. Työyksiköiden erilaisuuksista johtuen on huomattu ettei yleinen perehdyttämissuunnitelma ole tarpeeksi kattava perehdyttämään uusia työntekijä aikuisten mielenterveyspalveluiden työyksiköissä Tästä syystä aikuisten mielenterveyspalveluiden työyksiköt tarvitsevat uuden perehdytysuunnitelman ja osaamisen kartoittamisen -lomakkeen. (Heikkinen, 2009) Tarkoituksena on hyödyntää aiemman opinnäytetyön tuloksia työn tilaajan kanssa ja käydä läpi mitä osa-alueita käytämme uudessa perehdytysuunnitelmassa.

Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat perehdyttäminen, työturvallisuus ja osaamisen arviointi. Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä tapahtumia ja toimenpiteitä joilla pystytään tukemaan uuden työntekijän työnaloitusta. Perehdytyksellä pyritään siihen että uusi työntekijä omaksuu työyksikön toimintatavat ja kulttuurin. (Kjelin & Kuusisto 2003, 15) Työturvallisuuslaki 14§ (738/2002) määrittää perehdyttämisen työnantajan tehtäväksi.

Työturvallisuus on työyksikön turvallisuuden hallintaa. Työturvallisuus on laissa (Työturvallisuuslaki 738/2002) määritetty työyksiköissä toteuttavaksi. Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (Työturvallisuuslaki 738/2002)

Osaamisen arvioinnissa uuden työntekijän osaamisen lähtötaso ja kehittämisen tarpeet tulevat arvioitua. Osaamisen kehittymisen kartoittaminen on uuden työntekijän osaamisen arviointia muihin työyksikössä työskenteleviin työntekijöihin nähden. (Keurulainen 2006, 23.)

2 PEREHDYTTÄMINEN HOITOTYÖSSÄ

Perehdytyksen tavoitteena on saada uusi työntekijä ymmärtämään organisaatio, jossa hän työskentelee sekä ymmärtämään omat velvollisuutensa ja vastuualueensa. Tarkoituksena on saada rakennettua sisäinen malli, jonka varassa uusi työntekijä voi suoriutua tulevista työtehtävistään. (Lepistö 2004, 56) Hoitotyössä perehdyttäminen on jokaisen kokeneemman työntekijän velvollisuus. (Ala-Fossi & Heininen 2003, 16.)

2.1 Perehdyttämisen lähtökohdat

Opinnäytetyössä keskeisinä aiheina toimivat perehdyttäminen ja osaamisen arviointi.

Elovainio (1992) määrittää perehdyttämisen tarkoitamaan uuden työntekijän sopeuttamista työhön ja työn hallintaan. Perehdyttäminen alkaa siitä, kun uusi työntekijä tulee työpaikalle. Kun työntekijä kykenee itsenäiseen työskentelyyn, katsotaan perehdytyksen päättyneen. (Elovainio 1992, 8) Perehdytyksen kohteena ovat uudet työntekijät, lyhytaikaisiin työsuhteisiin tulevat työntekijät, pitkiltä sairauslomilta palaavat, opintovapailta tai äitiyslomilta palaavat työntekijät. Perehdytystä tarvitaan myös kun työtehtävissä tai organisaatiossa tapahtuu muutoksia. Työntekijän perehdytykseen sisältyvät tiedotus-, tutustumis-, ohjaus- ja opetustapahtumat. Uuden työntekijän perehdytys alkaa jo työpaikkaaastattelussa, jossa työnantaja selvittää työntekijät oikeudet, velvollisuudet sekä odotukset joita uuden työntekijän työhön on asetettu (Ala-Fossi & Heininen 2003, 16.) Perehdyttämisen tavoitteena on saada työntekijälle kattava sisäinen malli työstä. (Lepistö 2004, 57) Työturvallisuuslaissa 14§ (738/2002) määrittää perehdyttämisen työnantajan tehtäväksi. Työyksikössä perehdyttämisen vastuuhenkilönä toimii lähiesimies tai tämän määräämä vastuuhenkilö.

Kjelin ja Kuusisto (2003) käsittelevät perinteisen perehdyttämisen sijaan laaja-alaista perehdyttämistä uudistavana näkökulmana. Kjelinin ja Kuusiston (2003) mukaan uudistavalla perehdyttämällä pyritään edelleen samoihin tavoitteisiin kuin perinteisellä perehdyttämällä, mutta organisaation uudistumiskykyä ja työntekijöiden sitoutumista edistetään tehokkaimmin kiinnittämällä kaikissa perehdyttämistilanteissa huomiota seuraaviin tekijöihin: roolien selkiyttämiseen, tulokkaaseen tutustumiseen ja yhteistyön rakentamiseen.

Kjelinin ja Kuusiston (2003, 14) mukaan perehdyttäminen on prosessi, joka alkaa aina ensimmäisestä kohtaamisesta työntekijän ja työyksikön välillä. Heidän mielestä on vaikeampaa määrittellä milloin perehdyttäminen loppuu. Perehdyttämistä seurataan esimerkiksi kehityskeskustelujen avulla. Kehityskeskustelut työntekijän ja esimiehen kanssa ovat perehdyttämisen ohella yksi tärkeimpiä johtamisen välineitä. Keskusteluissa kohtaavat menneet, nykyhetki ja tulevaisuus sekä työntekijän ja – yksikön tulokset ja niiden kehittäminen.

2.2 Perehdyttämisen hyödyt

Yksi työpaikan tärkeimpiä koulutuksia on uuden työntekijän perehdyttäminen. Perehdyttämisellä tavoitellaan uuden työntekijän sitoutumista organisaatioon, työyhteisöön ja työn tavoitteisiin, mitkä mahdollistavat hyvän työntuloksen. Perehdyttäminen nähdään henkilöstön kouluttamisella ja kehittämällä. Uuden työntekijän kokonaisvaltainen perehdytys vaikuttaa työmotivaatioon, työntuloksiin, työturvallisuuteen, sekä työpaikan hyvinvointiin. (Kjelin & Kuusisto 2003, 25-28; Lepistö 2004, 56.)

Perehdyttämisen hyötyjä voidaan tarkastella työntekijän, esimiehen ja työpaikan näkökulmasta. Jokaisella osapuolella on kuitenkin sama tavoite ja hyödyt ovat yhteisiä. Perehdytyksen laiminlyönti voi johtaa uuden työntekijän osalta siihen, että hän on toiminnassaan hitaampi ja tehottomampi kuin kokenut työntekijä. Huono perehdyttäminen voi aiheuttaa yritykselle taloudellisia tappioita tai muita vahinkoja. Vahinkoihin voivat kuulua esimerkiksi maineen menetys, kustannusten kasvu, henkilöstön tiheä vaihtuvuus sekä yleisen työilmapiirin heikkeneminen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 164.)

Alla kuvatussa taulukossa on uuden työntekijän perehdyttämisen ja työhön opastuksen hyödyt.

Työntekijä	Esimies	Työpaikka
Epävarmuus ja jännitys vähenevät	Tulokas opitaan tuntemaan nopeammin ja paremmin	Työn tulos ja laatu paranevat
Työyhteisöön sopeutuminen helpottuu	Työongelmien ratkaisu helpottuu	Myönteisempi asenne työpaikkaan ja työtä kohtaan
Työ sujuvampaa, kun opitaan tekemään työ oikein	Hyvälle yhteistyöhengelle ja yhteistyölle muodostuu hyvä pohja	Onnettomuuksia sattuu vähemmän
Perehdyttävän taidot ja osaaminen tulevat esille	Esimiehen aika säästyy vastaisuudessa	Hävikin määrä on pieni
Työntekijän mielenkiinto ja vastuunottokyky kasvavat		Poissaolot vähenevät
Ammattitaito kehittyy ja työssäoppiminen helpottuu		Vaihtuvuus pieni
Laatutavoitteet saavutetaan nopeammin		Työvälineiden ja kaluston huolto helpompaa. Tarvikkeita käytetään järkevämmiin
Normaali ansiotason saavuttaminen nopeutuu		

Kuvio 1 Perehdyttämisen ja työnopastukset hyödyt uudelle työntekijälle

2.3 Hyvä perehtyjä ja perehdyttäjä

Hyvältä perehdyttäjältä odotetaan samanlaista kiinnostusta omaa työtänsä kohtaan kuin perehdytettävältä. Perehdytystilanne edellyttää kummaltakin osapuolelta halua oman ammatti-

taitonsa sekä työn sisällön kehittämiseen. Hyvällä perehdyttäjällä on perehdytystilanteesta hyvä kokonaiskuva, koska perehdytys on monivaiheinen prosessi ja perehdyttäjä on kiinnostunut auttamisesta ja opastamisesta. Hyvällä perehdyttäjällä täytyy olla taitoa kuunnella sekä hänen tulee kertoa opastettavat asiat tarkasti. Perehdyttäjä osaa jaksottaa opettavat asiat ja yhdistää ne suurempaan kokonaisuuteen. Taitava perehdyttäjä osaa tehdä vuorovaikutteisen perehdytyksen uuden työntekijän kanssa. Vuorovaikutteisessa perehdytyksessä uusi työntekijä asettaa itselleen perehdytykseensä tavoitteita, sekä suunnittelee sen itse. Työyksikön kannalta on hyvä valita perehdyttäjäksi koko työyhteisö. Perehdyttäjän tapa ja tyyli esitellä uutta työyksikköä vaikuttaa uuden työntekijän mielikuviin työyksikön toimintatavoista ja sen yleisestä työilmapiiristä. Perehdyttäjän on tiedettävä milloin perehdyttäminen on loppusuoralla. (Kjelin & Kuusisto 2003, 196-197.)

Hyvä perehtyjä on tavanomaisesti kokenut työntekijä, joka omaa mielenkiintoa omaa työtään kohtaan. Perehdyttäjältä odotetaan myös hyviä sosiaalisia taitoja. Parhaimmillaan kahvitautila jutusteltu voi olla äärettömän hyvä perehdytystilanne. Hyvä perehtyjä osaa suunnitella omaa oppimistaan sekä asettaa tavoitteita tulevia työtehtäviänsä kohtaan. (Kjelin & Kuusisto 2003, 195.) Ala-Fossin ja Heinisen (2003) tutkimuksen haastattelussa kävi ilmi että perehtyjät kokivat oman aikaisemman työkokemuksen olevan yhteydessä perehdytysjakson kestoon. Perehtyjät kokivat helpompana mennä töihin uuteen työympäristöön kun taustalla oli enemmän työkokemusta.

2.4 Perehdyttämistä ja työturvallisuutta koskevat lainsäädännöt ja asetukset

Perehdyttämistä ja työturvallisuutta säätelevät lait sekä asetukset, joita organisaation tulee noudattaa uuden sekä vanhan työntekijän kohdalla arvioidessaan työn vaativuutta sekä sisältöä. Työturvallisuus, työsuojelun valvonta, työterveyshuolto, nuorten työntekijöiden suojeleminen sekä yhteistoiminta yrityksissä ovat osa perehdytystä sääteleviä lakisäädöksiä ja -asetuksia. (Ala-Fossi & Heininen 2003, 18.) Työturvallisuuslaki (14§) velvoittaa työnantajan antamaan työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Uuden työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus tulee ottaa huomioon, kun käydään läpi seuraavia asioita:

- 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 työ-

tehtävien 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.

Työturvallisuus on osa työsuojelua. Sosiaali- ja terveysministeriö (2006) on määrittänyt työsuojelun työsuojeluoppaassa kattamaan työn turvallisuuden ja terveellisyyslisäksi palvelusuhteen ehdot, henkisen hyvinvoinnin, johtamisen ja organisaation toimivuuden sekä tuottavuuden. Työturvallisuudesta huolehtimisesta on vastuu kaikilla työyhteisön jäsenillä. Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa havaitsemistaan vioista tai puutteista työvälineissä, -olosuhteissa ja – menetelmissä. (Kainuun maakunta – kuntayhtymä 2009b.) Työyksikön tulisi kartoittaa riski- ja uhkatekijät ja ottaa ne esille perehdytysuunnitelmaa laatiessa. Perehdytysuunnitelmassa tulisi asettaa asiakohdat tärkeysjärjestykseen, jotka tulisivat esille perehdytyksessä. Ensimmäisenä tulisi kiinnittää huomiota turvallisuuteen liittyviin asioihin, työvälineiden oikeaan käyttöön ja poistumisteihin. (Kupias & Peltola 2009, 25.)

Työturvallisuus on myös huomioitu rikoslain 47 luvun 1§:ssä (578/1995).

Mikäli työnantaja tahallaan tai huolimattomuudellaan

- 1) rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai
- 2) aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoo työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä,

on tuomittava työnantaja tai tämän edustaja työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. (Laki Rikoslain L578/1995)

2.5 Osaamisen arviointi

Osaamisen arvioinnissa uuden työntekijän osaamisen lähtötaso ja kehittämisen tarpeet tulevat arvioitua. (Keurulainen 2006, 23.) Osaamisen arvioinnista voidaan myös puhua osaamisen kartoittamisena. Osaamisen kartoituksessa on tarkoitus saada arvio uuden työntekijän jo olemassa olevista vahvuuksista ja kehittämistä vaativista osaamisen osa-alueista. Uuden työntekijän perehdytys voidaan suunnitella sellaiseksi, että uusi tuleva työntekijä sekä työyksikkö saavat perehdytyksestä parhaan hyödyn. Osaamisen kartoittamisen haasteita voivat olla muun muassa että ne eivät aina vastaa tarvittaviin tulevaisuuden haasteisiin. Työsuhteen alussa tehdystä osaamisen kartoituksesta voi muodostua ongelma jos työtehtävät ovat muuntuvia tai uuden työntekijän rooli työpaikalla määritty vasta hänen aloitettuaan työt. (Kupias & Peltola 2009, 89.)

Osaaminen voidaan jaotella kuuteen eri osaamiseen alueeseen: tehtäväkohtaiseen osaamiseen, työsuhte- tai tiimiosaamiseen, toimialakohtaiseen osaamiseen, organisaatio osaamiseen ja yleisosaamiseen. Perehdytyksen suunnittelija voi näillä lähtökohdilla hahmotella perehdytettäviä osa-alueita, joita perehdytettävä käy läpi. (Kupias & Peltola 2009, 89.)

Perehdytyksen lopussa esimies ja perehdytettävä käyvät arviointikeskustelun, jossa arvioidaan molempinpuolisten tavoitteiden ja odotusten toteutumista. Työyhteisön asettaa uuteen työntekijään odotuksia, jotka muuttuvat lähtötilanteesta kokoajan. Tällöin arviointikeskustelu muutaman kuukauden työskentelyn jälkeen on tarpeellista. Lisäksi lisäkoulutus- ja kehittämistarpeita voidaan arvioida, kun varsinainen perehdytysvaihe on ohi. Hoitotyössä tulee kuitenkin jatkuvasti arvioida koulutustarvetta, koska työtehtävät muuttuvat jatkuvasti laajemmiksi. (Nieminen 1996, 64.)

2.6 Työyhteisön merkitys perehdytyksessä

Työyhteisöllä on iso vaikutus uuden työntekijän yksilötason perehdyttämisessä. Mikäli työyhteisö ei voi hyvin, voi työyhteisön pahoinvointi tarttua uuteen työntekijään. Ben Furman, Tapani Ahola ja Hirvihuhta Harri määrittävä kirjassa ”Työpaikan hyvä henki ja kuinka se

tehdään” (2002), hyvän työyhteisön tunnusmerkit ja sekä niiden vaikutuksen työntekijöiden vaihtuvuuteen. Mikäli työpaikan ilmapiiri on huono ja työssä viihtyminen alhaista niin se näkyy työntekijöiden suurena vaihtuvuutena sekä runsaina poissaoloina, mutta ennen kaikkea työtehokkuuden voimakkaana laskuna. Jos taas työpaikan ilmapiiri on hyvä, työntekijät voivat paremmin, ovat innovatiivisempia, aloitukykyisempiä, työteho on hyvä sekä työntekijöiden vaihtuvuus on pienempi. Yksi tärkeimpiä työyhteisön kulmakiviä on hyvä henkilöstöjohtaminen.

Henkilöstöjohtaminen on työyhteisön toiminnan ydin. Työntekijöiden avulla työyksikön toiminnat ovat mahdollisia. Henkilöstöjohtamisella tarkoitetaan toimenpiteitä, jossa työntekijät ohjataan toimimaan työyksikön tavoitteisiin ja päämääriin. Henkilöstöjohtaminen on siis tavoitteellista toimintaa. (Viitala 2003, 70.)

2.7 Perehdyttäminen hoitotyössä

Hoitotyössä eripituiset määräaikaiset sijaisuudet ovat arkipäivää. Tämä tarkoittaa sitä että yhä useammin työyksiköissä työskentelee uusia toimihenkilöitä joille työyksikkö ja sen toimintatavat ovat täysin tuntemattomia. Määräaikaisen työsuhteen toimivuuden kannalta perehdyttäminen ja työhön opastus ovat merkittävässä asemassa. Ala-Fossin ja Heinisen tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajien kokemuksia sijaisena olemisesta. Tutkimuksen tavoitteena oli lisätä tietoa sijaisena olemisesta ja sijaisuuksia tekevien sairaanhoitajien perehdytyksestä. Hoitotyössä perehdyttäminen on kuitenkin ongelmallista. Ala-Fossin ja Heinisen (2003) mukaan perehdyttäminen on jokaisen kokeneemman työntekijän velvollisuus. Ala-Fossin ja Heinisen (2003) mukaan sairaan- ja lähihoitajien perehdyttäminen ei ole vakiintunut tapa terveydenhuollon toimintaympäristössä. Perehdytys Ala-Fossin ja Heinisen mukaan on riippuvainen perehdyttäjän aikataulusta, kiinnostuksesta sekä perehdyttäjän omasta persoonallisuudesta. Perehdytys voi olla hyvinkin puutteellinen, päämäärää ei ole tarpeeksi hyvin asetettu tai sitä ei ole ollenkaan. Ala-Fossin ja Heinisen mukaan tämä voi helposti johtaa perehdytettävien uusien työntekijöiden tyytymättömyyteen ja turhautumiseen, joka voi vaikuttaa uusien oppimiskokemusten syntymiseen työssä. Perehdyttämisen vaikutusta työntekijään ei kannata siis aliarvioida.

2.8 Sairaanhoidajan ammattiosaamiskuvaus

Sairaanhoidaja on laillistettu terveydenhuoltoalan ammattilainen. Laillistetun sairaanhoidajan työtehtävissä voivat ainoastaan toimia Valviran rekisteröimät koulutukseen saaneet sairaanhoidajat. Suomessa sairaanhoidajaopintoja on mahdollista suorittaa ainoastaan ammattikorkeakoulussa korkeakoulututkintona 210 opintopisteen kokonaisuutena. Terveydenhuollon tehtävänä yhteiskunnassa on terveyden edistäminen, sairauksien ehkäisy ja hoito sekä kärsimyksen lievittäminen. (ETENE, 2001)

Sairaanhoidaja on hoitotyön asiantuntija, jonka tehtävä yhteiskunnassa on potilaiden hoitaminen. Sairaanhoidaja tukee työssään yksilöitä, perheitä ja yhteisöjä saavuttamaan, määrittämään ja ylläpitämään terveyttä muuttuvissa olosuhteissa ja erilaisissa toimintapaikoissa. Näihin kuuluvat esimerkiksi perusterveydenhuolto, erikoissairaanhoito ja sosiaalihuolto, sekä yksityisellä että kolmannella sektorilla. Sairaanhoidaja käyttää näyttöön perustuvassa hoitotyössä hyväksi ammatillista asiantuntemustaan, potilaan tarpeisiin ja kokemuksiin perustuvaa tietoa sekä hoitosuosituksia ja tutkimustietoa. Sairaanhoidajan työ perustuu hoitotieteeseen. (Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen 2006, 42.)

Mielenterveyshoitotyöllä pyritään auttamaan mielenterveydellisistä ongelmista kärsiviä ihmisiä. Mielenterveyspalveluihin liittyvä tarve on kasvanut ja mielenterveyshäiriöihin liittyvät ongelmat ovat tulleet monimuotoisemmiksi. Mielenterveyden edistäminen ja mielenterveysongelmista kärsivien ihmisten ja heidän läheistensä kohtaaminen edellyttää laajaa mielenterveyshoitotyön asiantuntijuutta. (Sairaanhoidajaliitto 2010) Mielenterveydenhoito perustuu ihmisarvon kunnioittamiseen, itsemääräämisoikeuteen, oikeudenmukaisuuteen ja hoidon vapaaehtoisuuteen. Mielenterveyden häiriöiden hoidossa tarvitaan monenlaisia palveluja. Vuonna 2006 tehtiin yli 2 miljoonaa psykiatrisia erikoissairaanhoidon avohoitokäyntiä ja noin 30 000 potilasta hoidettiin sairaaloissa tai erilaisissa laitoksissa. Mielenterveyshoitotyötä tehdään myös terveyskeskuksissa, työterveyshuollossa ja yksityisissä terveydenhuoltopalveluja tuottavissa yksiköissä. (ETENE, 2009)

3 OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Vuonna 2003 eduskunnassa säädettiin laki Kainuun hallintokokeilusta. Kainuun on tarkoitus pilotoida ensimmäisenä hallintokokeilua, joka lisää maakunnan valtaa julkisten palveluiden kehittämässä. Kainuun Maakunta –kuntayhtymä toimii Kainuussa ja hallintokokeiluun kuuluu kahdeksan Kainuun kuntaa. Mukana ovat Kajaani, Paltamo, Ristijärvi, Kuhmo, Sotkamo, Hyrynsalmi, Suomussalmi ja Puolanka. Hallintokokeilussa ei ole mukana Vaalan kunta.

Hallintokokeilun tavoitteena on luoda Kainuulle edellytykset selviytyä ja menestyä tulevaisuudessa. Hallintokokeilu alkoi vuonna 2005 ja sen tarkoitus on kestää vuoteen 2012 saakka. Kainuun maakunta -kuntayhtymässä on käynnistetty työryhmä, jonka tarkoituksena on suunnitella kuinka Kainuun palveluita toteutetaan vuoden 2012 hallintokokeilun päättymisen jälkeen. Hallintolain 21§:n mukaan kuntayhtymän tehtäviin kuuluu järjestää terveydenhuoltopalvelut ja sosiaalipalvelut kokonaisuudessaan lukuun ottamatta lasten päivähoidon. (Laki Kainuun hallintokokeilusta 9.5.2003/343) Kuntayhtymässä terveyden- ja sairaanhoitopalvelut ovat oma palvelualue jota johtaa Kainuussa terveysjohtaja Mauno Saari.

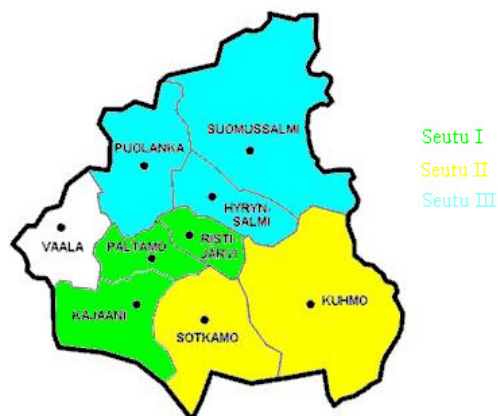
Kuntayhtymän visio vuodelle 2015 on, että kuntayhtymä on arvostettu edelläkävijä palveluiden järjestäjänä ja alueensa kehittäjänä. Kuntayhtymällä on toiminta-ajatuksena ja tehtävänä edistää alueen elinvoimaa, hyvinvointia ja kainuulaisten osallisuutta. Kuntayhtymä vastaa alueen suunnittelusta ja kehittämisestä sekä elinkeinoelämän kehityksen vahvistamisesta. Kuntayhtymällä on toiminta-ajatuksena ja tehtävänä järjestää toiminta asiakaslähtöisesti, tehokkaasti ja vaikuttavasti. (Kainuu maakunta –kuntayhtymä, 2010c.)

Kainuun maakunta -kuntayhtymän toimintaa ohjaa oikeudenmukaisuuden, tuloksellisuuden, vastuunoton, asiakaslähtöisyyden, tulevaisuuden uskon, avoimuuden ja luottamuksen arvot. Jokaisella yksilöllä on omat arvonsa. Edellytyksenä työssä toimimiseen Kainuun maakunta –kuntayhtymässä on yhteisölliset jaetut arvot. Kuntayhtymässä pidetään tärkeänä että työyhteisössä on sovitut periaatteet ja arvot, jotka voidaan jakaa kollegoiden kanssa. Näiden periaatteiden ja arvojen pohjalta arvioidaan, kehitetään ja muutetaan työtä ja työtapoja. (Kainuu maakunta –kuntayhtymä, 2010d.)

3.1 Terveyden- ja sairaanhoitopalvelut

Terveyden- ja sairaanhoitopalveluiden tulosalue vastaa kainuulaisen väestön tarvitsemista terveyden- ja sairaanhoitopalveluista erikseen sovitun työnjaon mukaisesti. Terveyden- ja sairaanhoitopalveluiden tulosalue tuottaa korkeatasoisia terveyden- ja sairaanhoidon palveluita väestölle Kainuun maakunnassa. Tulosalue määrittää arvokseen elämää ja ihmisarvoa kunnioittavaksi rodusta, sukupuolesta, kansalaisuudesta, maailmankatsomuksesta tai elämänkaaren vaihteesta riippumatta. Tulosalueen kaikkea toimintaa ohjaavat vastuuntunto, luotettavuus ja rehellisyys. Terveyden- ja sairaanhoitopalveluihin vastuualueeseen kuuluvat aikuisten mielen-terveyspalvelut ja riippuvuuksien hoito, konservatiivinen hoito, operatiivinen hoito, päi- vityspalvelut, suun terveydenhuolto sekä vastaanotto- ja terveyskeskussairaala toiminta. (Kainuun maakunta –kuntayhtymä 2009e.)

Aikuisten mielenterveyspalveluiden vastuualue vastaa yli 18-vuotiaiden kainuulaisen psykiatrisesta avo- ja sairaalahoidosta. Tarpeenmukaisen hoidon toteutumiseksi palvelut on järjestetty seutukunnallisesti. Vastuualueen tavoitteena on tarjota asiakkaille ja potilaille toimivia lähipalveluita, tarvittaessa vaikka kotikäynteinä. Seudut on jaettu Kainuussa kolmeen eri seutuun. Seutu I:n muodostavat Kajaani, Paltamo ja Ristijärvi; Seutu II:n Kuhmo ja Sotkamo sekä seutu III:n Hyrynsalmi, Puolanka ja Suomussalmi. Vastuualuepäällikkönä toimii psykiarian erikoislääkäri Juha Luukinen. Vaala ei osallistu Kainuun maakunta hallintokoikeiluun. (Kainuun maakunta –kuntayhtymä 2009f.)



Kuvio 1. Kainuun maakunta –kuntayhtymä. (Aldea-Partanen 2009, 3.)

Akuuttipsykiatristen aikuispotilaiden osastohoito toteutetaan aikuisten mielenterveyspalveluissa osastolla 12, joka toimii ympärivuorokautisena suljettuna osastona. Osasto 12 toimii aikuisten mielenterveyspalvelujen ja riippuvuuksien hoidon tulostyöryhmän alueella. Sairaansijo-

ja osastolla on 20. Osasto 12 sijaitsee Kainuun keskussairaalan päärakennuksen pohjakerroksessa. Henkilöstöön kuuluu psykiatri, psykologi, sairaanhoitajia, mielenterveys- ja lähihoitajia sekä toiminnallisten ryhmien ohjaajia ja sosiaalihoitajia.

Akuuttiosastohoito voi olla potilaalle aiheellinen, kun tapauskohtaisen työryhmän avohoidossa antama apu ei ole riittävä tai potilaalla on akuutisti vaikeita hallitsemattomia psyykkisiä oireita, voimakas psykososiaalisen toimintakyvyn taantuminen, vakavaa itsetuhoisuutta tai potilas psyykkisestä tilasta johtuen saattaisi aiheuttaa vaaraa muille. Hoito toteutuu joko vapaaehtoisesti tai mielenterveyslain 8§:n mukaisesti tahdosta riippumatta. Akuuttiosastohoidon aikana potilas saa nimetyt omahoitajat. Omahoitajat ovat osa tapauskohtaista työryhmää. Tapauskohtainen työryhmä jatkaa tarpeenmukaisen hoidon toteuttamista osastohoidon jälkeenkin. Akuuttiosastohoidon tavoitteena on avohoitopainotteisuus ja perhekeskeisyys. (Kainuun maakunta –kuntayhtymä 2009g.)

3.1.1 Perehdyttäminen Kainuun maakunta –kuntayhtymässä

Kainuun maakunta –kuntayhtymässä perehdyttäminen kuuluu henkilöstöstrategiaan, josta vastaa kuntayhtymässä henkilöstöjohtaja Markku Hämäläinen. Uudet työntekijät ja uusiin työtehtäviin siirtyvät henkilöt käyvät perehdyttämisprosessin kuntayhtymässä läpi perehdytysuunnitelman mukaisesti riippumatta työsuhteen pituudesta. Myös pitkiltä virkavapailta palaaville työntekijöille on hyvä käydä perehdyttämisprosessi uudestaan läpi. Perehdyttäminen on hyvä perusta jatkuvalla osaamisen kehittymiselle ja arvioinnille. Kuntayhtymässä perehdyttämisprosessi on esitetty omana kaaviona (LIITE 1).

Kainuun maakunta –kuntayhtymässä perehdyttäminen on jaettu kahteen osa-alueeseen, konsernitason ja yksikkötason. Konsernitason perehdyttäminen kuitenkin koostuu kahdesta osa-alueesta. Perehdytettävän omaehtoisesta perehtymisestä ja lähiesimiehen tai hänen määräämänsä henkilön suorittamasta perehdyttämisestä. Konsernitason perehdyttämisen kokonaisuus on riippuvainen työntekijän työn laajuudesta.

Yksikkötason perehdyttäminen riippuu tulevan työntekijän työtehtävistä. Perehdytettävä alue voi käsittää omaa työyksikköä, tulosityksikköä tai vastuualuetta. Yksikkötason perehdyttämiseen käytetään perehdyttämissuunnitelmaa, jonka jokainen työyksikkö laatii perehdytettävää varten. Perehdyttämissuunnitelmaan nimitetään eri osa-alueille vastuuhenkilöitä jotka pereh-

dyttävät uuden työntekijän vaadittaviin työtehtäviin. Osa-alueita ovat strategia ja toiminnan lähtökohdat, toimintaympäristö, henkilöstö ja palvelussuhteet, työhyvinvointi, ammattiyhdistystoiminta ja edunvalvonta, ammatillisen osaamisen ulottuvuudet sekä työyksikön toiminnan ja henkilöstön osaamisen kehittäminen. Lähiesimies vastaa koko henkilöstön kanssa uuden työntekijän perehtymisestä uusiin työtehtäviin. Perehtyjällä itsellä on suuri vastuu omasta perehtymisestään. Läpikäydyn perehdyttämissuunnitelman avulla voidaan kartoittaa työntekijän lisäkoulutus tarve. (Kainuun maakunta –kuntayhtymä 2008h.)

3.2 Laadun lähtökohdat hoitotyössä

Laatua on kun tuote, palvelu, hyödyke tai tietty prosessi on saavuttanut sille asetetut tavoitteet, sekä siihen kohdistuvat odotukset. Tällöin voidaan puhua onnistuneesta kokonaisuudesta joka täyttää laatuvaatimukset. (Outinen 1999, 84.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon laatukäsitteistö koostuu pääsääntöisesti teollisuuden ja elinkeinon elämän sanastosta. STAKES (Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus) on laatinut sosiaali- ja terveydenhuoltoalalle oman laatusanaston, joka pohjautuu SFS-EN ISO 8402 laatukäsitestandardiin. Sosiaali- ja terveydenhuollossa laatua voidaan tarkastella palvelujen tuottajan, asiakkaan tai organisaation ulkopuolisen arvioitsijan näkökulmasta. Sosiaali- ja terveydenhuollon laatu voidaan määrittellä esimerkiksi odotusajan pituudella. Laatuvaatimus voidaan asettaa pienimmän tai suurimman arvon välille. Palveluiden tuottaja voi asettaa organisaation sisäiseksi tavoitteeksi tietyn palvelun osalta esimerkiksi omat tavoiteajat sekä asiakkaan tai potilaan tyytyväisyys hoitoon. (Jämsä & Manninen 2000, 128-129.)

Kun organisaatio on määrittänyt tapansa suhtautua laatuun, puhutaan laatupolitiikasta. Laadunhallinta on osa johtamistoimintaa, jossa määritetään organisaation laatutavoitteet, sekä niihin kohdistuvat tavoitteet. Sosiaali- ja terveydenhuollon laadunhallinnan taustalla on ajatustapa, joka nostaa kehittämistavoitteeksi asiakaslähtöisyyden, prosessiajattelun, johtamisen, henkilöstön kehittämisen sekä tuloksellisuuden kehittämisen. Nämä tavoitteet ohjaavat toimintaa. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi osallistua laadunhallintaan. Laadunhallinnan keinoihin kuuluvat esimerkiksi laadun suunnittelu, laadun varmistus ja laadun parantaminen. (Jämsä & Manninen 2000, 129; Outinen 1999, 10.)

Terveysthuollon työyksiköissä tehdään jatkuvasti laadunparantamista koskevia hankkeita. Ongelmana kuitenkin pidetään laadunparantamiseen vaadittavaa lisäpanostusta, joka vaatii henkilökunnalta lisää aikaa ja mahdollisesti lisätyövoimaa. Tämä voi näkyä laadunparantamisessa korkeina kustannuksina. Ratkaisuna tilanteeseen voidaan saada hankkimalla ulkopuolista asiantuntija-apua. (Outinen 1999, 10.) Työyksiköt voivat tilata esimerkiksi vähin kustannuksin oppilaitoksilta opinnäytteinä laatua parantavia tuotteita tai kehittämishankkeita.

3.2.1 Laatu politiikka Kainuun maakunta –kuntayhtymässä

Laadunhallintaan panostetaan Kainuun maakunta –kuntayhtymässä. Laadunhallinta tukee Kainuun maakunnan hallintokokeilun tavoitteiden saavuttamista palvelujen yhtenäistämiseksi ja laadun kehittämisessä kuntayhtymän ja sosiaali- ja terveystoimen strategisten tavoitteiden ja toimintasuunnitelmien mukaisesti. Kainuun maakunta –kuntayhtymän laadunhallinnan tehtävänä on edistää ja tukea sosiaali- ja terveystoimialan hoito- ja palveluketjujen ja -prosessien kehittämistä parempien palveluiden tuottamiseksi, levittää hyviä käytäntöjä ja toteuttaa laadunhallintaan liittyvää koulutusta.

Kainuun maakunta –kuntayhtymän laadunhallinnan arvoihin kuuluvat ihmisarvon kunnioittaminen, asiakaslähtöisyys, vastuullisuus, oikeudenmukaisuus, avoimuus ja luottamus. Laadunhallinnan periaatteita ohjaavat asiakassuuntautuneisuus, johtajuus, henkilöstön sitoutuminen, prosessimainen toimintamalli, järjestelmällinen johtamistapa, jatkuva parantaminen, tosiasioihin perustuva päätöksenteko ja yhteistyösuhteet. Tavoitteena vuoteen 2015 on saada kaikkiin sosiaali- ja terveystoimialoille toimintajärjestelmä, joista vähintään puolet on sertifioitu. (Kainuun maakunta -kuntayhtymä 2010i.)

4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

Opinnäytetyömme on toiminnallinen opinnäytetyö. Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei esitellä tutkimuskysymyksiä eikä tutkimusongelmaa, ellei toteutustapaan kuulu myös selvityksen tekeminen. (Vilkka & Airaksinen 2003, 30.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda Kainuun maakunta –kuntayhtymän aikuisten mielen-terveyspalveluiden akuuttipsykiatrian osasto 12:lle yksikötason perehdytysuunnitelma ja osaamisen arviointi -lomake. Opinnäytetyön tavoitteena on saada perehdyttämisestä mielenkiintoinen, helposti omaksuttava eikä liian monimutkainen prosessi sekä kehittää uuden työntekijän osaamista ja kartoittaa työntekijän koulutustarve. Opinnäytetyön tilaajan tavoitteena on, että perehdyttämisen jälkeen uudet hoitotyön työntekijät ovat motivoituneita, sitoutuneita työhönsä ja tuntevat työyksikön toimintatavat.

Opinnäytetyön teoreettista sisältöä ajatellen meidän täytyi valita sopiva tutkimusote. Tiedonintressimenetelmiä on erilaisia. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta (Anttila 1996, 22-31.) kuvailee kaksi erilaista tutkimusotetta. Positiivinen ja hermeneuttinen (=tulkinta). Opinnäytetyötämme ajatellen positiivinen tutkimusote on järkevin vaihtoehto. Tuotteemme pohjautuu ainoastaan faktatietoon, mutta faktatiedon ohella pitää pystyä selittämään arvoja sekä ilmiöitä. Vaikka käymme läpi arvoja, emme ole niistä riippuvaisia vaikka tavoitteena on arvopohjalta rakentaa erittäin laadukas ja käytännöllinen tuote työntilajalle.

Kehittämistehtävät

1. Kuinka perehdyttämisestä saadaan sisällöltään mielenkiintoinen ja helposti omaksuttava uutta työntekijää ajatellen?
2. Mikä on sopivan perehdytyksen ajallinen kesto perehdytysuunnitelmaa käytettäessä?
3. Miten osaamisen arviointi kuvaa työntekijän lähtötasoa ja koulutustarvetta?

5 TUOTTEISTAMISPROSESSI

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tavoitteena on tehdä tuotos, esimerkiksi opas, esine ohjekirja, tapahtuma, näyttely tai portfolio. Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla myös ammatilliseen käyttöön suunnattu ohje, ohjeistus tai opastus, kuten perehdyttämisorja, ympäristöohjelma tai turvallisuusohjeistus. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.) Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on luoda perehdyttämissuunnitelma sekä osaamisen arviointi –lomake tuotteena Kainuun maakunta –kuntayhtymän aikuisten mielenterveyspalveluiden ja riippuvuuksien hoidon vastualueelle, joten kyseessä on toiminnallinen opinnäytetyö.

Opinnäytetyötämme ohjaa deduktiivinen tuotteistamisprosessi. Opinnäytetyön viitekehys muodostuu uusimman teorian- ja tutkimustiedon kautta. Opinnäytetyön tuloksena syntyy tuotteistamisprosessin kautta perehdytysuunnitelma ja osaamisen arvioinnin –lomake joka kohdentuu uusille sekä työnkiertoon osallistuville hoitotyöntekijöille.

5.1 Tuotteen kehittämistarve

Sosiaali- ja terveydenhuollon tuotteiden suunnittelu ja kehittäminen rakentuu tuotekehityksen perusvaiheiden mukaisesti. Tuotekehitysprosessissa löytyvät viisi eri vaihetta, ongelman tai kehittämistarpeen tunnistaminen, ideointi, tuotteen luonnostelu, kehittäminen ja lopuksi viimeistely. Tuotteistamisprosessin erikoisuutena voidaan pitää sitä että vaiheesta toiseen siirtyminen ei vaadi edellisen vaiheen päättämistä. Tuotteistamisprosessissa voidaan palata aina edelliseen kohtaan, mikäli löydetään uusia näkökulmia ja ideoita. (Jämsä & Manninen, 29.)

Kainuun maakunta –kuntayhtymän aikuisten akuuttipsykiatrian osastolla 12 on ollut aiemmin käytössä perehdytyskansio, jonka tarkoituksena on ollut opastaa uusi hoitotyöntekijä työyksikköön ja organisaatioon. Kesällä 2009 akuuttipsykiatrian osasto 12:n apulaisosastonhoitaja totesi, ettei nykyinen perehdytysopas ole ajanmukainen eikä uutta hoitotyöntekijää ja työyksikköä palveleva. Apulaisosastonhoitaja kertoi että osasto 12 tarvitsisi uuden perehdytysoppaan, joka palvelisi paremmin uutta hoitotyöntekijää sekä työyksikköä. Jämsä ja Manninen (2000, 35.) mainitsevat että ongelmalähtöisten lähestymistapojen tavoitteena on käytössä olevien palvelumuotojen kehittäminen. Kehittämistarpeiden tunnistamista varten apulaisosastonhoitaja kehotti ottamaan yhteyttä aikuisten mielenterveyspalveluiden laatuvaastaavaan.

Laatuvastaava kertoi että aikuisten mielenterveyspalvelut tarvitsee perehdytysoppaan sijaan perehdytysuunnitelmaa sekä osaamisen arvioinnin –lomaketta, jolla voidaan arvioida uuden hoitotyöntekijän lähtötasoa. Työntilaaajan mukaan perehdyttämisessä käytettyjen materiaalien ongelmana on ollut heikko luettavuus sekä se ettei aineisto herätä lukijassa mielenkiintoa. Kehittämistarpeena on nähty että tuote olisi mahdollisimman selkeä luettava, valokuvia sisältävä, kiinnostusta herättävä sekä osaamisen arviointia tukeva. Osaston toimintaa ja työntekijöiden rekrytointia ajatellen löytyi siis puutteita, joita olisi mahdollista kehittää tuotteistamisprosessin avulla tuotetun tuotteen avulla. Tällöin saimme ajatuksen kehittää sosiaali- ja terveysalan tuote ja opinnäytetyö aiheesta.



Kuvio 2 Tuotteistamisprosessi (Jämsä & Manninen 2000, 30)

5.2 Tuotteen ideointi

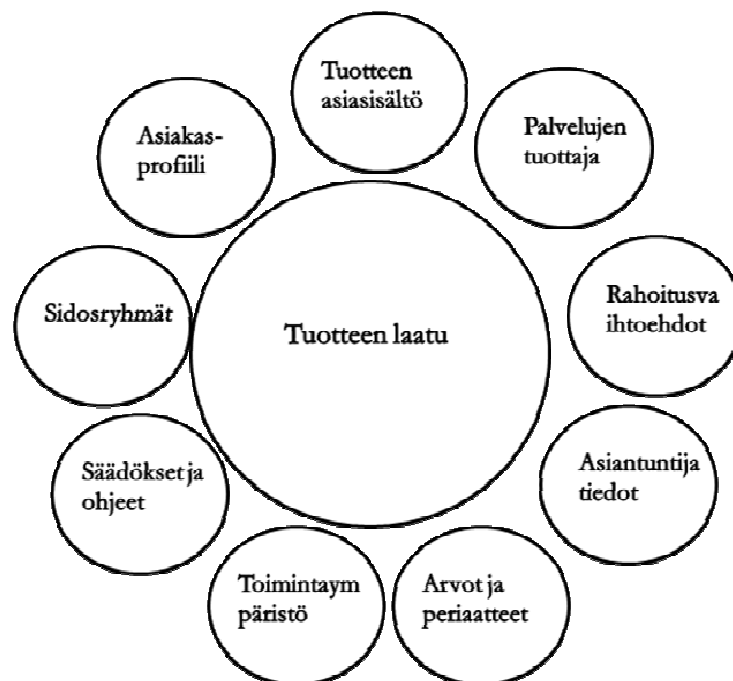
Kehittämistarpeet ovat siis tunnistetut, mutta ratkaisukeinoista ei ole tehty vielä päätöstä. Tällöin ideointiprosessi käynnistyy eri vaihtoehtojen löytämiseksi. Vaihtoehtoilla ja innovaatioilla pyritään etsimään ratkaisuja juuri niihin ajankohtaisiin ongelmiin. (Jämsä & Manninen 2000, 35.) Ideointiprosessiin käytimme opinnäytetyössä hyvin paljon aikaa eri kokouksien merkeissä. Kävimme työntilaaajan ja opinnäytetyöohjaajien kanssa läpi vaihtoehtoja kuinka kehittämistarpeet tulisivat ratkaistuksi ja millaisella tavalla. Kokoukset olivat hyvin avoimia ja luovia.

Luovan ongelmaratkaisun menetelmille on Jämsän ja Mannisen (2000, 35.) mukaan hyvin ominaista että avoimella ja sallivalla otteella etsitään vastauksia kysymykseen, millainen tuote auttaa ongelmanratkaisua ja vastaa tarpeisiin. Työskentelytapaa kutsutaan ”aivoriiheksi” (brainstorming). Aivoriihi työskentelytavassa etsitään ratkaisuvaihtoehtoja tunnistettuun kehittämistarpeeseen. Tavoitteena on luovuudella ja huumorilla saada monta ideaa, josta voi-

daan hyvistä ideoista valita paras ja käytännöllisin. (Jämsä & Manninen 2000, 35.) Useiden kokouksien päätteeksi päädyimme ideoiden ja kehittämistarpeen mukaan tekemään tuote Microsoft PowerPoint –ohjelmalla. Työntilaaaja asetti tuotteelle vaatimukseksi helpon muokattavuuden, luettavuuden sekä kiinnostavan visuaalisen ulkoasun. Perehdytyksen sisältö muuttuu ajan kuluessa, joten PowerPoint-ohjelma antaa hyvän mahdollisuuden tekstin helpoon muokkaamiseen. PowerPoint-diojen sisälle mahtuu rajallinen määrä tekstiä, joten tekstin määrään ja laatuun täytyy kiinnittää huomiota jotta tuote pysyy lukijan kannalta mielenkiintoisena. Liiallinen tekstinmäärä voi vaikuttaa kielteisesti lukijaan. Tuotteen tekstisisällön täytyy olla siis hyvin ytimekästä ja lyhyttä, jotta lukijalle jää tuotteesta myönteinen mielikuva. Visuaaliseen ulkonäköön PowerPoint-ohjelma antaa hyvät mahdollisuudet, ulkoasuun vaikuttivat työntilaaajan toivomuksien mukaisesti Kainuun maakunta –kuntayhtymän käyttämät värit ja logo, jolloin tuote vastaa kuntayhtymän tuotteen ulkonäkövaatimuksia.

5.3 Tuotteen luonnostelu

Kun on tehty päätös siitä millainen tuote on tarkoitus suunnitella ja valmistaa, puhutaan luonnostelusta. Luonnosteluun liittyy myös analyysi siitä, mitkä eri tekijät ja näkökohdat ohjaavat tuotteen suunnittelua ja valmistamista. (Jämsä & Manninen 2000, 43.)



Kuvio 3 Tuotteen luonnosteluun vaikuttavat tekijät (Jämsä & Manninen 2000, 43.)

Toimintaympäristön arvot ja periaatteet sekä asiakasprofiilin olemme kuvanneet tässä opinnäytetyössä jo aiemmin luvussa 3. Asiantuntijatietoa saamme työelämän opinnäytetyön ohjaajalta sekä osastolta saadun palautteen pohjalta. Asiantuntijatiedolla on tarkoitus selvittää mitä tuotteen sisällöltä vaaditaan ja kuinka tuotteen tulisi vastata käytännönläheisyydeltään. Asiantuntijoilta saamme ohjeita siitä mitä arvoja ja säännöksiä tuotteen on noudatettava. Asiantuntijatiedot ohjaavat myös tuotteen ulkonäköä, jonka tarkoitus on olla Kainuun maakunta–kuntayhtymän muun aineiston kanssa samannäköinen.

Sidosryhmillä tarkoitetaan niitä tekijöitä jotka vaikuttavat tuotteeseen ja sen sisältöön. Sidosryhmiä voivat olla rahoittaja, päätöksentekijät tai asiakaskunta. (Jämsä & Manninen 2000, 48) Sidosryhmien näkökulmien selvittely alkoi jo ensimmäisessä tuotetta koskevassa kokouksessa, jossa työntilaaaja toi esille sen että tuote tulisi helposti siirrettävä ja toimiva myös muilla aikuisten mielenterveyspalveluiden ja riippuvuuksien hoidon osastoilla. Kokouksissa kävi ilmi että osastojen luonteet ovat hyvin erilaiset, eikä välttämättä täysin samanlainen tuote vastaisi kaikkien osastojen tarvetta. Työntilaaaja on tilannut samasta aiheesta useamman opinnäytetyön, ja syntyi ajatus tehdä yhteistyötä tuotteistamisprosessin ajan toisen opinnäytetyöryhmän kanssa. Toinen opinnäytetyöryhmä oli siis merkittävä sidosryhmänä opinnäytetyöllemme.

Tarpeenmukainen hoito on koettu myös erittäin tärkeäksi läpikäytäväksi osa-alueeksi työyksikön perehdytysuunnitelmassa, sillä se ohjaa hoitohenkilökunnan työskentelyä potilastapa-uksissa Työntilaaaja on tuonut esille tuotteen kehittämistarpeissa esille tuotteen mielenkiintoisen ulkoasun ja selkeän luettavuuden. Perehdytysuunnitelman sisältöön tulee pääotsikoiksi perehdyttäminen, vastuualueen ja työyksikön esittely, henkilökunta, osaston huolto ja harkintatehtävät. Työntilaaajan kanssa olemme yksimielisesti päättäneet että tuote tulee sähköiseen muotoon ja tuote rakennetaan kokonaisuudessaan Microsoft PowerPoint-ohjelmalla, joka voidaan lähettää työntekijälle sähköisesti tai kirjallisesti ennen työsuhteen alkua.

5.4 Tuotteen kehittäminen

Tuotteen kehittäminen käynnistyy luonnosteluvaiheessa valittujen ratkaisuvaihtoehtojen, periaatteiden, rajausten ja asiantuntijayhteistyön pohjalta. (Jämsä & Manninen 2000, 54.) Tuotteen asiasisällöstä laadittiin jäsentely kokouksissa. Tuotteen kehittäminen alkoi keväällä 2010 touko-kuussa. Lähdimme työntilaaajan kanssa rajaamaan perehdytysuunnitelman sisältöä ja osaami-

sen arvioinnin lomakkeen kysymyksiä. Asiasisältönä tuotteeseen päätettiin ottaa perehdyttäminen, vastualueen ja työyksikön esittely, henkilökunta, osaston huolto ja harkintatehtävät. Osaamisen arviointi –lomakkeen asiasisältönä toimivat henkilötiedot, työkokemus, nykyisen osaamisen taidot sekä koulutustarve.

Tuotteen kehittelystä vastaa aikuisten mielenterveyspalveluiden ja riippuvuuksien hoidon osasto 12:n apulaisosastonhoitaja. Tuote tulee osastolle kirjalliseen ja sähköiseen muotoon osaston verkkoasemalle sekä Kainuun maakunnan intranet-sivustoon (Kaima). Osaston toimintatavat voivat muuttua hyvin paljon lyhyen ajan sisään, jolloin perehdyttämissuunnitelma tuotetta on helppo muokata toimintatapoja vastaavaksi. Osaamisen arviointi –lomaketta voidaan täydentää uusilla ja tarkentavilla kysymyksillä käyttökokemuksien ja perehdytyksen pohjalta.

5.5 Tuotteen viimeistely

Tuotekehittelyn päätteeksi tarvitaan palautetta ja arviointia. Hyvinä tapoina palautteen ja arvioinnin keräämiseen pidetään esitestaus. Esitestaukseen osallistuivat työntilaaaja ja osaston henkilökunta. Pelkästään työntilaaajan käyttäminen testajana voi olla vaarallista, sillä työntilaaaja on jo tutustunut tuotteeseen sen suunnitteluvaiheessa ja tuonut omia näkökulmia minkälainen tuotteen täytyisi olla. Parannusehdotukset voivat jäädä vähäiseksi sillä kehiteltävä tuote on entuudestaan tuttu. Tämän vuoksi palautetta täytyy hankkia henkilöiltä, jotka eivät osallistu tuotteen kehittämiseen. (Jämsä & Manninen 2000, 80.)

Luonnostelemamme 1.versio tuotteesta testattiin kesäkuussa 2010 kesätyöntekijöillä ja opiskelijoilla. Testaajina toimivat kaksi oppisopimuksella lähihoitajaa sekä kaksi sairaanhoitaja-opiskelijaa. Nämä muutosehdotukset arvioitiin työntilaaajan kanssa ja päätettiin, ovatko muutosehdotukset järkeviä lopputuotteessa. Opinnäytetyön työelämän ohjaaja oli mukana kaikessa tuotteen testaukseen liittyvän palautteen analysoinnissa. Testauksen aikana jouduimme muokkaamaan tuotteen alkuperäistä ulkoasua ja osittain teknistä ratkaisua, jotta tuote olisi edelleen toimeksiantajan asettamien vaatimuksien mukainen. Tuotteen ensimmäisen testauksen palautteen johdosta jouduimme vaihtamaan tuotteen ulkoasun Kainuun maakunta – kuntayhtymän värien mukaiseksi ja lisäämään kuntayhtymän virallisen logon tuotteeseen, jotta tuote vastaisi kuntayhtymän asiakirjoista koskevia vaatimuksia. Lisäsimme ja muutimme osaamisen arvioinnin lomakkeen kysymyksiä, jotta osaamisen arviointi olisi uuden työnteki-

jän osalta paremmin toteutettavissa. Tuotteen kieliasua muutettiin selkeämmäksi, jotta kysymyksistä tuli tarkempia ja helpommin ymmärrettäviä. Palautteessa toivottiin myös sitä että perehdyttäjän ja perehtyjän vuorovaikutus kohtaisi lomakkeessa. Lisäsimme viimeiselle sivulle oman osion, jossa perehdyttäjä ja perehtyjä voivat lisätä omat perehdytykseen liittyvät sovitut asiat.

Tuotteen valmistuessa tuote testataan viimeisen kerran ja hiotaan lopulliseen muotoon testauksesta saatujen kokemusten pohjalta. Viimeisessä testauksessa haimme kummankin tuotteen lopullista muotoa. Viimeisessä testauksessa haettiin tuotteen toimivuutta työyksikössä ja annoimme osastolle tuotteen käytettäväksi. Osaston henkilökunta oli käyttänyt tuotetta yhden sairaanhoitajaopiskelijan harjoittelujakson perehdytykseen. Osaston henkilökunta antoi myönteisen palautteen tuotteen toimivuudesta, eikä nähnyt aiheelliseksi muuttaa tuotteen tekstisisältöä. Saimme korjausehdotuksen tuotteesta käytetyistä valokuvista, jotka olivat osaston mielestä epäselvät. Vaihdoinme testauksen saadun palautteen perusteella uudet valokuvat tuotteeseen.

Viimeistelyvaiheeseen kuuluu myös tuotteen markkinointi. Markkinoinnilla on tarkoitus edistää tuotteen kysyntää ja turvata käyttöönotto. (Jämsä & Manninen 2000, 81.) Koska tuote tulee aikuisten mielenterveyspalveluiden ja riippuvuuksien hoidon sekä aikuispsykiatrian osasto 12:n omaan käyttöön, ei markkinointia tarvita. Aikuisten mielenterveyspalveluiden ja riippuvuuksien hoidon koordinoiva osastonhoitaja johtaa useampaa saman vastuualueen osastoa. Koordinoivan osastonhoitajan omaksi päätökseksi jää se voidaanko samaa tuotetta käyttää muokkausten avulla muissa mielenterveyspalveluiden osastoissa.

6 POHDINTA

Halusimme opinnäytetyöllämme auttaa aikuisten mielenterveyspalveluiden ja riippuvuuksien hoidon akuuttiosasto 12:sta perehdyttämisessä ja osaamisen arvioinnissa. Me kaikki tekijät olemme olleet työsuhteessa osastolle, ja muistamme aloittamisen vaikeuden kun perehdyttämiseen käytettävää materiaalia ei ollut käytettävissä. Totesimme että voisimme kehittää uusia tulevia työntekijöitä varten perehdytysoppaan. Työyksikkö ehdotti että voisimme tehdä työyksikölle uuden perehdytysuunnitelman, joka perehdyttäisi uuden tulevan työntekijän hyvin kattavasti ja auttaisi työhön opastuksessa. Asetimme työntilaaajan kanssa tavoitteeksi tehdä ja kehittää osastolle toimiva ja käytännöllinen perehdytysuunnitelma, joka on myös käsikirja vakituksia työntekijöitä varten muistin virkistämistä varten. Näin saimme opinnäytetyöllemme aiheen.

Prosessin edetessä työntilaaaja havaitsi myös tarpeellisuuden arvioida uuden työntekijän osaamisen tason. Työntilaaajan mukaan osaamisen arviointi –lomakkeen avulla perehdytysprosessista saataisiin tehokkaampi ja henkilökohtaisempi. Uuden työntekijän vahvuudet ja kehittämistarpeet nousisivat selkeämmin esille, joten perehdyttämisestä saataisiin yksilöllinen uudelle työntekijälle. Mielestämme osaamisen arviointi kuuluu selkeästi perehdytykseen, ja päätimme opinnäytetyön tuotteistamisprosessissa valmistamaan myös osaamisen arviointi –lomakkeen.

Perehdytysuunnitelman ja osaamisen kartoittamisen –lomakkeen tekeminen noudattaa tuotteistetun prosessin määritteitä. Tuotteistamisprosessiin kuuluvat viisi eri vaihetta, ongelman tai kehittämistarpeen tunnistaminen, ideointi, tuotteen luonnostelu, kehittäminen ja viimeistely. Tuotteistetun prosessin tavoitteena on tuottaa opas, ohje, laite, tapahtuma, näyttely, konferenssi tai koulutustilaisuus. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 51.) Tuotteistettu opinnäytetyö oli meille mieluinen valinta alusta asti. Hankimme teoriamateriaalia opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa, ja pystyimme hyvin nopeasti valitsemaan opinnäytetyötä koskevat tärkeät lähteet ja teoria-aineistot. Karsimme nopeasti pois lähteet joiden luotettavuudesta emme olleet täysin varmoja. Vilkkä & Airaksinen (2003, 76) toteavatkin että lähteet eivät saa olla pelkästään ulkonäöllinen seikka, vaan joka lähteen täytyy palvella kyseistä tuotetta.

Matkan varrella prosessi muuttui haastavammaksi, sekä työn laajuus kasvoi. Opinnäytetyö vaati paljon työntilaaajan kanssa yhteistyötä, ja tämän vuoksi opinnäytetyötä ja tuotteistamista

koskevien kokouksia oli paljon. Kokoukset olivat hyvin antoisia, ja aiheen sisältöä ohjaavia. Saimme paljon hyvää ohjausta sisällön tuottamiseen työelämän ohjaajalta ja Kajaanin ammattikorkeakoulun opettaja Juha Oikariselta. Tuotteistamisprosessiamme kuvattiin harvinaiseksi positiivisessa mielessä, koska pidimme työntilaaajan kanssa poikkeuksellisen paljon tuotteistamisprosessiin liittyviä kokouksia ja toimintaamme pidettiin hyvin työelämälähtöisenä.

Aloitimme opinnäytetyöprosessin yhdessä toisen opinnäytetyöryhmän kanssa, koska heidän aihe oli myös perehdytysuunnitelma ja työntilaaaja oli sama. Opinnäytetöidemme erona oli ainoastaan eri työyksikkö. Aluksi yhteistyömme oli työelämän, ammattikorkeakoulun ja ryhmän välillä oli hyvin sujuvaa ja tiivistä. Aiheanalyysin tuotimme suunnitelluissa yhteistyömerkeissä, mutta opinnäytetyön kirjallisessa suunnitelmavaiheessa yhteistyö hiipui hyvin pieneksi. Ongelmaksi muodostui yhteinen ajankäyttö, koska jokainen opinnäytetyön tekemiseen osallistuva henkilö teki opiskelujen ohessa töitä ja syventävien ammatillisten opintojen aikataulut menivät päällekkäin.

Yhteistyö meidän opinnäytetyön tekijöiden välillä on ollut hyvää. Pystyimme järjestelemään aikataulua, vaikka jokaisella meistä oli omia pakollisia opiskeluihin liittyviä oppitunteja ja harjoittelujaksoja. Opinnäytetyö aihe tukee mielenterveyshoitotyöhön suuntautuvia opiskelijoita. Meistä kolmesta opinnäytetyön tekijöistä kukaan ei suuntaudu mielenterveystyöhön. Tätä emme pidä opinnäytetyötä tai tuotteen laatua heikentävänä tekijänä, päinvastoin koemme sen vahvuutena. Olemme pystyneet tekemään tuotetta puolueettomasti ja suhtautuminen työhön on ollut neutraalia. Tuotetta on pystytty kehittämään laaja-alaisemmin eri valitsimme ammatillisten suuntautumisvaihtoehtojen avulla, sekä kokemuksestamme osastoon ja muihin somaattisiin osastoihin verrattuna. Tuotteesta on haluttu kaikkien osapuolien mukaisesti hyvin työntekijälähtöinen, yksinkertainen ja ennen kaikkea visuaalinen sekä helposti omaksuttava.

6.1 Kehittämistehtävä ja johtopäätökset

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli löytää vastauksia asettamillemme kehittämistehtäville. Kehittämistehtävän kysymykset korostuivat opinnäytetyön loppuvaiheessa, jolloin pystyimme vastaamaan asettamiimme kysymyksiin. Opinnäytetyömme kehittämistehtävinä oli vastata kysymyksiin kuinka perehdyttämisestä saadaan sisällöltään mielenkiintoinen ja helposti omaksuttava uutta työntekijää ajatellen, mikä on sopivan perehdytyksen ajallinen kesto pe-

rehdityssuunnitelmaa käytettäessä ja miten osaamisen arviointi kuvaa työntekijän lähtötasoa ja koulutustarvetta?

Tuotetta ei ole vielä otettu käyttöön, eikä tuloksia voida varmaksi ja validiksi todeta. Työntilaajan kanssa kuitenkin lähdimme miettimään jo tuotteistamisen alussa, miten saisimme perehdyttämisestä mielenkiintoisen ja helposti omaksuttavan. Työntilaajan mukaan aiemmista perehdytysjaksoista oli jäänyt huomioitavaksi asiaksi se, että perehdytettävät kokivat perehdytysmateriaalit sisällöltään vaikeaksi omaksuttavaksi. Työntilaaja esitti omana vaatimuksena näihin kokemuksiin vedoten, että tuotteesta tulisi visuaalisesti mielenkiintoinen. Tuotteemme on lähtökohtaisesti tehty mielenkiintoiseksi ja helppolukuiseksi. Testaaminen ei tuonut esille, että tuote olisi hankalasti omaksuttava. Tuotteen ensimmäisen käyttöönoton yhteydessä voidaan vasta arvioida onko tuote toimiva ja onko valitsemamme tuotteistamistapa oikea perehdytystä varten.

Toisena kehittämistehtävän aiheena oli perehdytyksen keston arviointi. Osaamisen arviointi –lomakkeen avulla kartoitetaan tulevan työntekijän osaamisen vahvuudet ja kehittämistarpeet. Perehdytyksen kesto on hyvin yksilöllistä, riippuen onko työntekijällä vahva pohja hoitotyön osaamisesta vai onko työntekijä hoitotyössä aloitteleva. Lähdimme työntilaajan kanssa miettimään miten perehdytyksen kesto voitaisiin arvioida jo lähtötilanteessa. Kehitimme tuotteeseen erilliset värikoodit. Värikoodit on jaettu kolmeen eri luokkaan. Jokainen väri luokka kuvaa työntekijän osaamisen tasoa. Värikoodimalli on otettu liikennevaloista. Värit ovat punainen, keltainen ja vihreä. Punainen kuvaa aloittelevaa työntekijää, jolla on vain vähäinen työkokemus alalta, tai ei juuri ollenkaan. Punaisen tason työntekijä ei välttämättä pysty itsenäiseen työskentelyyn. Keltainen vastaavasti kuvaa työntekijää, jolla on kokemusta hoitotyöstä ja hänelle voidaan antaa tietyiltä osin vaativia työtehtäviä, sekä työntekijä pystyy toimimaan osastolla itsenäisesti. Vihreä kuvaa hyvin vaativaa tasoa, johon vaaditaan vahvaa ammattikokemusta sekä kykyä toimia vastaavana hoitajana osastolla. Tuotteen sisältö on täten porrastettu ja perehdytyksen kesto määräytyy osaamisen mukaan.

Kolmantena kehittämistehtävänä oli kuvata miten osaamisen arviointi kuvaa työntekijän lähtötasoa ja koulutustarvetta. Tuotetta ei ole otettu käyttöön, mutta tuote on testattu kahteen kertaan. Osaamisen arviointi –lomakkeessa kysymykset ovat hyvin kattavia, täsmällisiä ja tarkkoja. Näin työntekijän osaamisesta saadaan nopeasti hyvä arvio osaamisesta ja lähtötasosta. Työntilaaja on ollut hyvin tyytyväinen tuotteeseen ja siihen asetettuihin tavoitteisiin.

6.2 Luotettavuus

Tuotteistetun opinnäytetyön luotettavuuteen ei ole selkeitä mittareita. Käytännönläheisten toiminnallisten opinnäytetöiden laatua ei voida arvioida lähteiden määrän perusteella. Tärkeämpää on lähteiden soveltuvuus työhön sekä niiden laatu. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 76.) Luotettavuuden arvioimiseksi on hyvä tutkia opinnäytetyön tavoitteita ja tarkoituksia. Toimeksiantajan kannalta on tärkeää miettiä millaisesta tuotteesta on oikein kyse, mitä varten tuotetta on kehitetty ja millä tavoin tuote on valmistettu.

Opinnäytetyön tekijöiden kannalta tarkastelemme tuotteemme luotettavuutta etnografisen tutkimuksen luotettavuuden kriteereiden mukaisesti. Etnografia tarkoittaa ihmisistä kirjoittamista tai ihmisen kuvaamista. Se on määritelty taiteelliseksi ja tieteelliseksi tavaksi kuvata ryhmää tai tiettyä kulttuuria. (Anttila 1996, 305.) Etnografisen tutkimuksen luotettavuuden kriteerit ovat uskottavuus, todeksi vahvistettavuus, merkityksellisyyden arviointi, toistuvuus, aineiston kyllästeisyys sekä siirrettävyys. (Nikkonen 1997, 146.)

Nikkonen (1997, 146.) määrittää uskottavuuden miten ”totuus” on muodostunut tiedonantajan ja tutkijan kesken. Todeksi vahvistettavuuden osalta Nikkonen (1997, 146.) määrittää että tutkimustulosten on perustuttava aineistoon ja empiriaan, eikä pelkästään tutkijan omiin käsityksiin. Nikkosen (1997, 147.) mukaan tutkijan sekä tutkittavan välillä täytyisi olla läheinen suhde. Nikkosen mukaan yhteistyö on välttämätöntä, jotta tutkimuksesta saataisiin riittävästi totuudellista tietoa. Vaikka me opinnäytetyön tekijöinä olemme työskennelleet työyksikössä eripituisissa määräaikaikaisissa sijaisuuksissa ja omaamme tietynlaisen kokemuksen osaston toimintatavoista, haluamme silti vahvistaa ymmärtämämme ja kokemamme tiedon lähiesimieheltä ja työntekijöiltä, jotka vastaavat osaston toimintakulttuurista. Todeksi vahvistavuuteen haastattelimme työntekijöitä ja tutkimme jo olemassa olevia Kainuun maakunta – kuntayhtymän kirjallisia ja voimassa olevia ohjeita ja määräyksiä koskien yksikkötasoa ja konsernitason.

Tulosten merkityksellisyyden arviointi edellyttää tutkijalta ilmiössä käytettyjen tapahtumien ja toimintojen sisäistämistä sekä niiden yhdistämistä johonkin erityiseen tilanteeseen tai laajempaan ympäristöön. (Nikkonen 1997, 147.) Työkokemuksemme työyksikössä auttaa ymmärtämään mikä on tärkeää uuden työntekijän kannalta perehdytysprosessissa. Toistuvuuden osalta Nikkonen (1997, 147.) toteaa että pidemmältä aikaväliltä saatu tieto osoittaa ilmiön toistuvuuden ja muuttuvan tietyn kaavan tai mallin mukaan.

Aineiston kylläisyydellä Nikkonen (1997, 147.) tarkoittaa että tutkija saa tutkittavasta ilmiöstä kaiken olennaisen tiedon. Opinnäytetyöprosessissamme aineiston keruu on alkanut jo opinnäytetyöprosessissamme syksyllä 2009 pidettyämme ensimmäisen kokouksen. Työntilaaaja on tuonut runsaasti esille kokouksissa mitä haluaa tuotteelta ja mistä tuotteeseen saadaan tietoa joka on paikkaansa pitävää. Aineisto perustuu kokonaisuutena jo olemassa olevaan Kainuun maakunta –kuntayhtymän yksikkö- ja konsernitason ohjeisiin ja määräyksiin, asiantuntijoiden haastatteluun sekä perehdyttämistä koskevaan kirjallisuuteen.

Siirrettävyys Nikkosen (1997, 147.) mukaan tarkoittaa, että tutkijan on arvioitava missä määrin tulokset ovat siirrettävissä samanlaiseen kontekstiin siten että tulokset pitävät yhä paikkansa. Opinnäytetyöprosessissa valmistuneet lopputuotteet, eli perehdytysuunnitelma ja osaamisen arviointi –lomake, tulevat aikuisten mielenterveyspalveluiden akuuttipsykiatrian osasto 12:lle käytettäväksi. Osasto 12:lle tuotteistettua perehdytysuunnitelmaa ei siis voida välttämättä siirtää jokaiselle aikuisten mielenterveyspalveluiden osastolle käytettäväksi, mutta sitä voidaan soveltaa mallipohjana. Sama koskee myös osaamisen arviointi –lomaketta siirrettävyyden osalta.

Tutkimukseen voidaan käyttää useita eri lähteitä, koska ilmiötä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Näkökulmien suuri määrä voi tuottaa eritasoista lähdemateriaalia. Sama näkökulma voi myös tuottaa ristiriitaisia tutkimustuloksia, jos tutkimusmenetelmä on erilainen. (Hirsjärvi ym. 1997, 101.) Lähdekritiikin osalta olemme varovaisia. Olemme pyrkineet valitsemaan lähteisiimme tuoreimmat julkaisut sekä tunnetut kirjoittajat ja kustantajat. Internet-lähteitä olemme myös käyttäneet, ja olemme arvioineet niiden luotettavuutta erityisellä varovaisuudella.

Koordinoivan osastonhoitaja mukaan opinnäytetyöhön emme tarvitse virallista lupaa, koska emme käsittele terveydenhuollon ammattihenkilöistä asetetun lain (559/1994) 17§:n eli salassapitovelvollisuuden alaisia potilastietoja.

Tuotteen sisällön kannalta on ollut tärkeää että moni hoitotyöntekijä ja opiskelija, riippumatta heidän koulutustasostaan – on tutustunut tuotteeseen ja käynyt tuotteen läpi. Heiltä saimme tuotteeseen kehittävää palautetta. Tämä kuuluu tuotteistamisprosessissa tuotteen testaukseen, joka vahvistaa sen että olemme saaneet lopputuotteesta sellaisen kuin työntilaaaja on toivonut. Kaikki pidetyt opinnäytetyötä koskevat kokoukset ovat vahvistaneet sitä käsi-

tystä että työntilaaaja on ollut vahvasti mukana tuotteistamisprosessissa, näin ollen virheaskeleiden määrä on minimoitu.

6.3 Eettisyys

Tieteellisen toiminnan pääydin on eettisyys. Kaiken toiminnan tulee pohjautua hyvään eettiseen toimintaan. Tutkimusetiikka ohjaa tutkimukseen oikeat pelisäännöt, joita tulee noudattaa koko tutkimuksen ajan. Opinnäytetyöprosessissa noudatimme yleisiä eettisiä pelisääntöjä ehdottomasti. Opinnäytetyön tekijöinä edustimme Kajaanin ammattikorkeakoulua, joka on allekirjoittanut sopimuksen hyvistä tutkimuksen tekoon liittyvistä eettisistä ohjeista. Sopimuksessa Kajaanin ammattikorkeakoulu on sitoutunut noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistusta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 172.)

Noudatimme toiminnassamme Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyviä tieteellisiä käytännönohjeita, joihin kuuluvat rehellisyys, eettiset toimintatavat, muiden tutkijoiden töiden saavutuksien huomioonottaminen, tutkimuksen huolellinen suunnittelu, sidonnaisuudet ja oppilaitoksen menettelyohjeiden noudattaminen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2002)

Plagioinnilla tarkoitetaan sitä että toisen tutkimustuloksia ja sanamuotoja esitetään omalla nimellä. Läheteitä käytettäessä ne on merkittävä oikein ja asianmukaisesti ja suoria lainauksia on mielellään vältettävä. (Hirsjärvi ym. 1997, 110-111.) Opinnäytetyön tekijöinä olemme rehellisiä ja vastuullisia ihmisiä. Pidämme plagiointia tai muuta vilpillistä toimintaa erittäin epäeettisenä ja haitallisena tieteelliselle toiminnalle.

Lähdekritiikin osalta olemme varovaisia. Olemme käyttäneet opinnäytetyötä työstäessä haastatteluja, kirjallisia lähteitä ja Internet-lähteitä. Edellä mainitut Internet-lähteet voivat olla erittäin hyödyllisiä tai haitallisia, onkin siis erittäin tärkeitä ja huolellista arvioida onko lähde luotettava. Nämä samat säännöt koskevat myös kirjallisia lähteitä. Pehdyttämistä on hyvin paljon tutkittu, eli aineistoa on saatavilla runsaasti. Meidän opinnäytetyön tekijöinä tulisi turvautua aina viimeisimpään luotettavaan tietoon.

Haluamme osoittaa opinnäytetyön tekijöinä toimeksiantajalle, että toimimme eettisesti ja vastuullisesti tehdessämme tuotetta. Opinnäytetyön toimeksiantaja on tarkastellut valmista aihe-

analyysia ja alustavaa opinnäytetyösuunnitelmaa. Emme ole toimeksiantajan mukaan käyttäneet loukkaavaa tai moraalisesti arveluttavaa aineistoa tuotoksissamme.

6.4 Sairaanhoidajan ammatillisen osaamisen kehittyminen

Ammattikorkeakoululain (9.5.2003/351) neljäs pykälän määrittää koulutuksen tavoitteen seuraavasti: ”Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin, tukea yksilön ammatillista kasvua ja harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä sekä taiteellista toimintaa.” Laki korostaa selkeästi sitä, kuinka ammattikorkeakoulun tehtävänä on kouluttaa opiskelijoista työelämän asiantuntijoita.

Opinnäytetyö on yksi osa ammatillista kasvuamme. Opetusministeriö on määrittänyt vuonna 2001 terveysalan ammattikorkeakoulutuksen jokaiselle ammattinimikkeelle oman ammatiosaamiskuvauksen. Sairaanhoidajan ammatillinen asiantuntijuus koostuu eettisestä toiminnasta, terveyden edistämisestä, hoitotyön päätöksenteosta, ohjauksesta sekä opetuksesta, yhteistyöstä, tutkimus- ja kehittämistyöstä sekä johtamisesta, monikulttuurisesta hoitotyöstä, yhteiskunnallisesta toiminnasta, kliinisestä hoitotyöstä ja lääkehoidosta. (Opetusministeriö 2006, 63-64.) Opinnäytetyötä ajatellen kehitimme omaa sairaanhoidajan asiantuntijuuttamme opetuksessa- sekä ohjauksessa, terveyden edistämisessä, yhteistyössä ja tutkimus- ja kehittämistyössä sekä johtamisessa.

Opetusministeriö (2006) määrittää opetus- ja ohjausosaamisessa sairaanhoidajan työhön kuuluvaksi. Työhön kuuluu siis henkilöstön ja opiskelijoiden ohjaus ja opetus. Opinnäytetyömme korostaa juuri tätä ammatillista osaamista, jossa olemme kehittyneet hyvin kohti asiantuntijan asemaa. Yhteistyöosaaminen korostui työssämme laajalla yhteistyöllä työntilaaajan kanssa. Sairaanhoidajan ammatilliseen osaamiseen kuuluu toimia yhteistyössä kollegoiden ja moniammatillisen työryhmän kanssa. Tutkimus- ja kehittämistyön sekä johtamisen osaamisessa sairaanhoidajalta odotetaan hoitotyön laadun kehittämistä. Luvussa 3 käsitelimme hoitotyön laadunhallintaa, jossa toimimme esille kuinka pienillä työpanoksilla voidaan kehittää hoitotyön laatua merkittävästi. Perehdytysuunnitelmalla ja osaamisen arviointi –lomakkeella saimme kehitettyä hoitotyön laatua toimeksiantajan osastolle.

Terveyden edistämisen osaamisen osalta saavutimme asiantuntijuutta kehityksen ja ympäristön terveyttä edistävänä osaamisena. Terveyden edistämisen osaamisemme korostuu myös osaston potilasturvallisuudessa. Nyt hoitotyön tekijät ovat tietoisia työtehtävistään ja ovat oikein opastettuja työhönsä. Näin ollen esimerkiksi potilastyötä tehtäessä vaaratilanteet vähenevät. Osaston toimintatavat löytyvät nyt kirjallisessa muodossa, josta kokeneemmatkin työntekijät voivat tarkastella hyväksi todettuja toimintatapoja.

6.5 Jatkotutkimusaihe

Tuotteistamisprosessin aikana mietimme tuotteemme oikeaoppista käyttöä sekä miten tuotteemme auttaa tulevan työntekijän perehdytyksessä. Tuotteemme arvioi osaamista perehdytysprosessin alussa ja lopussa. Tuotteistamisen aikana mietimme, kuinka työntekijän perehdytyksen onnistumista voitaisiin arvioida koko perehdytysjakson aikana, eikä pelkästään perehdytyksen alussa ja lopussa.

Lisäksi perehdyttäjää varten voisi olla olemassa oma tarkistuslista (ns. check-lista), jossa perehdyttäjä voi merkitä perehdytystä koskevat asiat läpikäydyksi. Tällöin perehdyttämistä koskevat tiedot olisivat varmennetusti perehdytettävälle käyty läpi, eikä perehdyttämisen asiakohdat olisi ainoastaan perehdyttäjän ja perehdytettävän oman muistin varassa. Tästä olisi mahdollisuus tehdä tuotteistettu opinnäytetyö, joka olisi myös käytettävissä muissakin aikuisien mielenterveyspalveluiden ja riippuvuuksien hoidon työyksiköissä. Tähän työhön voitaisiin lisätä myös aiemmin mainittu perehdytyksen välillä tapahtuvan onnistuminen. Tästä tuotteesta voitaisiin puhua perehdyttäjän työ- ja arviointilistasta.

LÄHTEET

- Ala-Fossi, M & Heininen, E. 2003. Sijaisuus ja sijaisen työhön perehdyttäminen sairaanhoitajien näkökulmasta. Pro gradu. Hoitotieteen laitos. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopintopisteet. Opetusministeriön työryhmämuis-tioitaja selvityksiä. 2006. Helsinki: Opetusministeriö.
- Anttila, P. 1996. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta : taito-, taide- ja muotoilualojen tutki-muksen työvälineet. Helsinki: Akatiimi.
- Elovainio, M. 1992. Perehdyttäminen ja tiimityö. Helsinki: VAPK-kustannus.
- Furman, B., Ahola, T. & Hirvihuhta, H. 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Hämeenlinna: Karisto.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy
- Jämsä, K. & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsin-ki: Tammi
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Porvoo: WSOY
- Keurulainen, H. 2006. Tunnistatko taiturin. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Gummerus.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Laki Kainuun hallintokokeilusta L343/2003.
- Laki Rikoslaitosta L578/1995
- Laki Terveydenhuollon ammattihenkilöistä L559/1994
- Laki Työturvallisuuslaki L738/2002

- Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Mielenterveysetiikka: Sinulla ja minulla on moraalinen vastuu. 2009. ETENE: Terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta. 2009. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Nieminen, M. 1996. Palveluyrityksen henkilöstöresurssit ja niiden kehittäminen. Helsinki: Haaga Instituutti.
- Nikkonen, M. 1997. Etnografinen malli. Teoksessa Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY.
- Outinen, M. 1999. Seitsemän laatupolkua: vaihtoehtoja laadunhallintaan sosiaali- ja terveydenhuollossa. Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- Terveydenhuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet . ETENE: Terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta. 2001. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Työsuojelu Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2006. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET

- Aldea-Partanen, A. 2009. Palvelut Kainuun maakunnassa. Maaseudun palvelujen ja hyvinvoinnin tutkijoiden tapaaminen. Saatavilla: http://www.maaseutupolitiikka.fi/files/921/Andra_Aldea-Partasen_esitys_24042009.ppt Viitattu 17.09.2010
- Heikkinen, M. 2009. Koordinoiva osastonhoitaja. Kainuun maakunta –kuntayhtymä. Aikuisien mielenterveyspalvelut ja riippuvuuksien hoito. Opinnäytetyön palaveri. 13.10.2009
- Kainuun maakunta –kuntayhtymä.2008a. Perehdyttämisen periaatteet. Saatavilla: <http://kaima.kainuu.fi/alltypes.asp?menuname=Perehdytt%E4minen%5FYleist%> Viitattu 10.9.2010

- Kainuun maakunta –kuntayhtymä 2009b. Mitä työsuojelu on?. Saatavilla: <http://kaima.kainuu.fi/menu.asp?id=3697&menupath=3697> Viitattu 17.9.2010
- Kainuun maakunta -kuntayhtymä. 2010c. Visio, toiminta-ajatus ja tehtävä.. Saatavilla: http://maakunta.kainuu.fi/visio_toiminta_ajatus_ja_tehtava Viitattu 17.9.2010
- Kainuun maakunta -kuntayhtymä. 2010d. Kuntayhtymän arvot. Saatavilla: http://maakunta.kainuu.fi/kuntayhtymän_arvot Viitattu 19.9.2010
- Kainuun maakunta -kuntayhtymä. 2009e. Terveyden- ja sairaanhoitopalvelut Saatavilla: <http://kaima.kainuu.fi/menu.asp?id=451&hide2=451&menupath=451> Viitattu 19.9.2010
- Kainuun maakunta -kuntayhtymä. 2009f. Aikuisten mielenterveyspalvelut. Saatavilla: <http://kaima.kainuu.fi/menu.asp?id=1872&hide2=451&menupath=451,1872> Viitattu 19.9.2010
- Kainuun maakunta -kuntayhtymä. 2010g. Akuuttiosastohoito. Saatavilla: <http://kaima.kainuu.fi/default.asp?link=2426.5> Viitattu 20.9.2010
- Kainuun maakunta -kuntayhtymä. 2008h. Perehdyttämisen periaatteet. Saatavilla: <http://kaima.kainuu.fi/alltypes.asp?menuname=Perehdytt%E4minen%5FYleist%> Viitattu 24.9.2010
- Kainuun maakunta -kuntayhtymä. 2010i. Laadunhallinnan tavoitteet. Saatavilla: http://kaima.kainuu.fi/palveluketjut//Laadunhallinnan_organisaatio/getinfoitemembedded_file_ID204229%282%29.doc Viitattu 8.10.2010
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2002. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. Saatavilla: <http://www.tenk.fi/HTK/htkfi.pdf> Viitattu 19.11.2010
- Sairaanhoitajaliitto 2010. Mielenterveystyö. Saatavilla: (http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan_työ_ja_hoitotyön/sairaanhoitajan_työ/mielenterveysshoitotyö/) Viitattu 27.9.2010

LIITTEIDEN LUETTELO

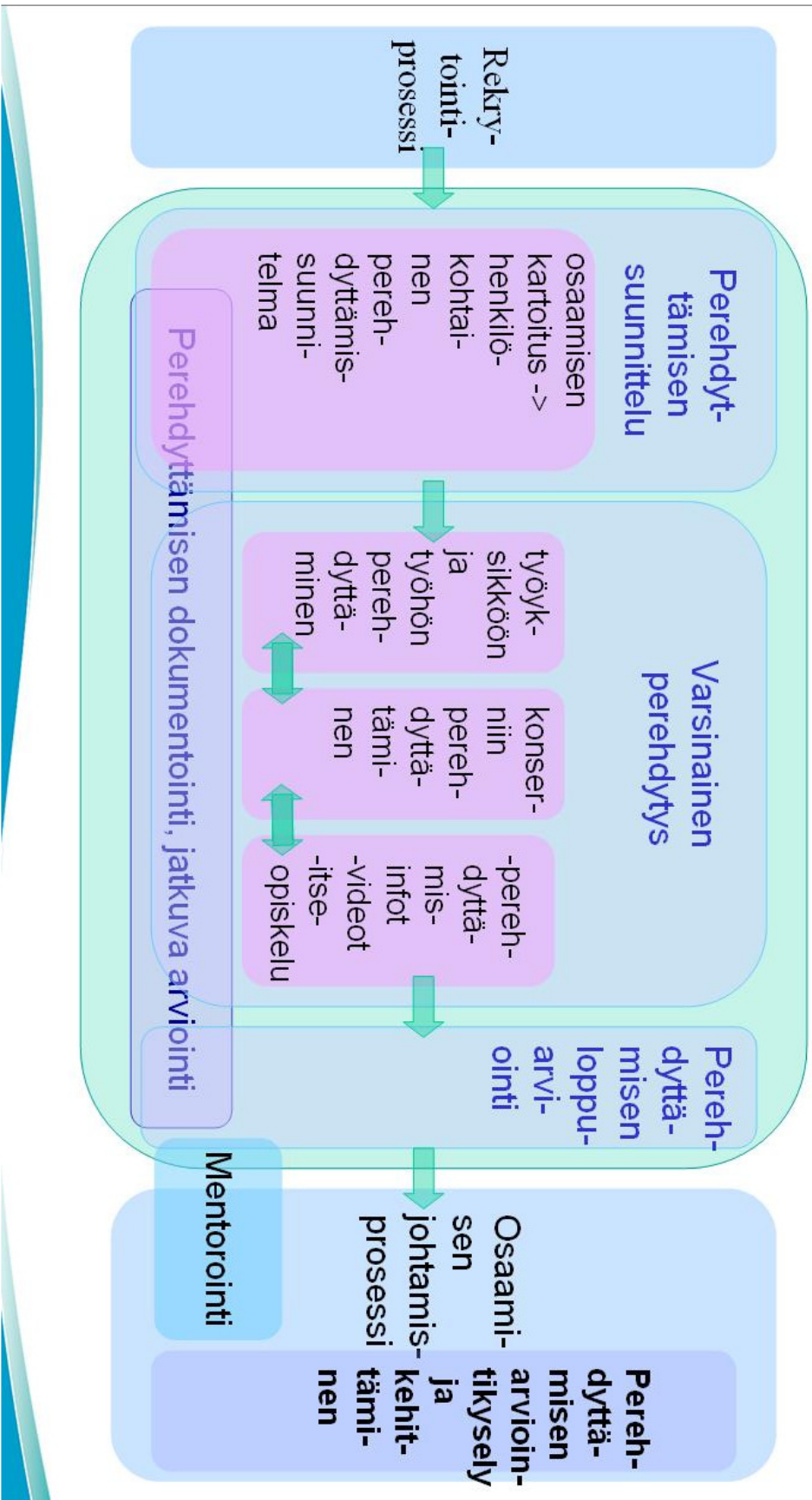
LIITE 1	PEREHDYTYSPROSESSI KUNTAYHTYMÄSSÄ	KAINUUN	MAAKUNTA	-
LIITE 2	TOIMEKSIANTOSOPIMUS			

PEREHDYTTÄMISPROSESSI KAINUUN MAAKUNTA -KUNTAYHTYMÄSSÄ



Perhdyttämisprosessi

7.1.2007
LP



TOIMEKSIANTOSOPIMUS

TOIMEKSIANTOSOPIMUS
OPINNÄYTETYÖT
MUUT OPPIMISPROJEKTIITPäiväys
17.6.2010TOIMEKSIANTOSOPIMUS OPISKELIJATYÖNÄ TEHTÄVISTÄ OPINNÄYTETÖISTÄ JA
MUISTA OPPIMISPROJEKTEISTA

TOIMEKSIANTAJAN TIEDOT

Toimeksiantaja	Kainuun maakunta –kuntayhtymä, Marjatta Heikkinen
Osoite ja puhelinnumero	Sotkamontie 13, 87140 Kajaani. 0400 126 094
Työn ohjaaja toimeksiantajan puolelta	Eija Hujanen, Ulla Huusko

TOIMEKSIANNON KUVAUS

Toimeksiannon kuvaus (mahdollinen liite, projek- tikuvaus yms)	Perehdyttämissuunnitelma ja osaamisen arviointi –lomake. Työ tulee aikuis- ten mielenterveyspalveluiden ja riippuvuuksien hoidon akuuttiosasto 12:lle.
Aikataulu	2009-2010. Työ valmistuu loppuvuodesta 2010.
Kustannusarvio ja kustan- nusvastuu	0€
Lopputuotoksen muoto	Sähköinen ja kirjallinen

TOIMEKSIANNON TEKIJÄT KAJAANIN AMMATTIKORKEAKOULUSSA

Toimeksiannon tekijät ja yhteystiedot (opiskelijat)	Antti-Jussi Haapala Miikka Kinnunen Matti Tolonen
Toimeksiannon ohjaaja Kajaanin amk:ssa	Juha Oikarinen
Työstä tehdään	<input checked="" type="checkbox"/> opinnäytetyö <input type="checkbox"/> muu, mikä

MATTI TOLONEN

Tekijöiden allekirjoitukset

MIikka Kinnunen

Antti-Jussi Haapala

Marjatta Heikkinen

Toimeksiantajan allekirjoitus

HYVINVOINTI
Sairaanhoidtajakoulutus
Terveystieteidenkoulutus
PL 52, (Ketunpolku 4)
87101 Kajaani
Puh. (08) 6189 9612
Faksi (08) 6189 9620

PALVELUT
Restonomikoulutus
PL 52, (Ketunpolku 3)
87101 Kajaani
Puh. (08) 6189 9630
Faksi (08) 6189 9620

PALVELUT
Tradenomikoulutus
PL 52, (Kuntokatu 5)
87101 Kajaani
Puh. (08) 6189 9454
Faksi (08) 6189 9424

TEKNOLOGIA
Insinööriopetus
PL 52, (Kuntokatu 5)
87101 Kajaani
Puh. (08) 6189 9611
Faksi (08) 6189 9620