

Katja Nuojua & Mari Röning 2014

PEREHDYTY SOPAS VAALAN HOITO-OSASTON HOITOHENKILÖSTÖLLE

PEREHDYTYSOPAS VAALAN HOITO-OSASTON HOITOHENKILÖSTÖLLE

Katja Nuojuu
Mari Röning
Opinnäytetyö
Syksy 2014
Hoitotyön koulutusohjelma
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma, sairaanhoitaja
Tekijät: Katja Nuojua Mari Röning
Opinnäytetyön nimi: Perehdytysopas Vaalan hoito-osaston hoitohenkilöstölle
Työn ohjaajat: Yliopettaja Liisa Kiviniemi & Yliopettaja Pirkko Sandelin
Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Syksy 2014
Sivumäärä: 33

Sosiaali- ja terveysministeriö on laatinut Potilasturvallisuusstrategian 2009-2013, jonka yhtenä tavoitteena on, että kaikissa Suomen terveydenhuollon yksiköissä on potilasturvallisuussuunnitelma vuoden 2013 loppuun mennessä. Yksi strategian tavoitteista on potilasturvallisuuden huomioiminen kaikkien terveydenhuollon ammattihenkilöiden perehdyttämisessä ja osaamiskartoituksessa sekä opiskelijoiden harjoittelussa. Potilasturvallisuussuunnitelmaan kuuluu yhtenä osana perehdytysuunnitelma.

Saimme aiheen opinnäytetyöhömme Vaalan hoito-osaston osastonhoitajalta. Projektimme laadullisena tavoitteena oli suunnitella ja tuottaa uusi, ajan tasalla oleva ja näyttöön perustuva perehdytysopas osaston hoitotyöntekijöille ja hoitoalan opiskelijoille sekä sähköisessä että paperisessa muodossa. Toiminnallisena tavoitteena oli, että perehdytysopas otetaan sujuvaksi osaksi osaston arjen työtä ja tulostavoitteena oli kehittää työntekijöille toimiva väline laadukkaaseen perehdytykseen. Pitkän aikavälin tavoitteena oli, että työntekijät ja opiskelijat käyttävät opasta perehtyessään osaston potilaiden hoitoon ja toimintaan. Lisäksi tavoitteena oli, että osaston työntekijät kehittävät ja päivittävät tuotettua perehdytysopasta tarvittaessa ajantasaiseksi.

Perehdytysopasta varten pyysimme henkilökuntaa kirjaamaan toiveitaan oppaan sisällön suhteen. Suunnittelemamme perehdytysopas ja tarkistuslista lähetettiin arvioitavaksi osaston henkilökunnalle. Saamamme palautteen perusteella oppaasta muodostui tilaajan tarpeita vastaava tuote. Näillä keinoin henkilökunta sitoutettiin mukaan projektiin.

Opinnäytetyön teoriaosa muotoutui työturvallisuuslain 14§:n ja sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytännönpäntöä laadittavan suunnitelman 1§:n ja 4 momentin pohjalta. Teoriaosa rajautui perehdyttämisen merkitykseen työntekijällä, työnantajalla ja potilasturvallisuuteen, perehdytettävän itseohjautuvuuden merkitykseen sekä perehdyttämisen prosessin etenemiseen. Tuotteistamisprosessin tuloksena tuotimme perehdytysoppaan sekä tarkistuslistan perehdyttämisen ja perehtymisen varmistamiseksi.

ASIASANAT: Perehdyttäminen, potilasturvallisuus, itseohjautuvuus, tuotteistamisprosessi

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Nursing and Health Care: Registered Nurse

Authors: Katja Nuojua & Mari Röning

Title of thesis: Orientation Guide for Staff of Care Unit in Vaala

Supervisors: Senior lecturer Liisa Kiviniemi & Senior lecturer Pirkko Sandelin

Therm and year when the thesis was submitted: Autumn 2014

Number of pages: 33

Ministry of social affairs and health has defined a patient safety strategy 2009-2013. One of the goals in this strategy was have a patient safety plan in every Finnish health care unit before the end of the 2013. One of the objectives in this patient safety plan was to pay attention to patient safety when orientating health care professionals to work and students to training.

By the request of the sister in the care unit in Vaala health care center, we updated the orientation guide for the staff. The guide, which includes a checklist, was then linked to their patient safety plan.

Our goal in the production process was to make a high quality, easy to use orientation guide for the new employees, students and for those who are returning back to work after a long period of time. The functional goal was to make a user-friendly guide. Our long term goal was to get this guide to be part of the staff program. Target outcome was to make a tool that the staff can use as a part of high quality orientation.

We compined theory, legislation and whit`s own wishes to the orientation guide. The appearance of the guide is based on our visions. At first we asked the unit staff to write down their wishes. We also paid a visit to the unit and took some photographs to understand the functions of the unit end it`s spaces. After the conversation with the sister of the care unit we had a common thought about the product they needed.

At first we studied different kinds of orientation guides and based on those we created our orientation guide and checklist. Those we sent to the unit a few times to get assessed. That way we committed the staff to be part of the productive process. It also helped us to create the product that was ordered from us.

The checklist was tested during the summer time with summer substitutes. The staff then gave us their feedback which we used to finalize the checklist.

Keywords: Orientation, patient safety, self- management, production process.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	6
2 POTILASTURVALLISUUS JA PEREHTYMINEN	8
2.1 Potilasturvallisuus.....	8
2.2 Työsopimuslaki työnantajan ja työntekijän ohjeena.....	10
2.3 Perehtymisen merkitys työntekijälle	11
2.4 Itseohjautuva perehtyjä ja oppiminen perehdyttämisessä	11
2.5 Perehtymisen edellytykset ja hallinta perehdyttämisessä	12
3 PEREHDYTYSPROSESSI	15
3.1 Perehdyttämisen suunnittelu.....	15
3.2 Perehdyttämisen toteuttaminen	15
3.3 Perehdyttämisen seuranta ja arviointi	16
4 PEREHDYTY SOPPAAN TUOTEKEHITTELYN TAVOITTEET	17
5 PEREHDYTY SOPPAAN TUOTTEISTAMISPROSESSI	19
5.1 Tuotteistamisen teoriaa	19
5.2 Kohderyhmät	20
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	21
6.1 Projektimme työsuunnitelma ja kustannukset	21
6.2 Projektin riskien ja muutosten hallinta.....	22
6.3 Perehdytysoppaan suunnittelu ja tuottaminen	23
7 PROJEKTIN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	26
8 POHDINTA.....	27
9 LÄHTEET	30

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme tavoitteena oli suunnitella ja tuottaa perehdytysopas Vaalan hoito-osaston hoitohenkilöstölle. Kohderyhmämme oli hoitohenkilöstö ja työmme kautta he saivat välineeksi työhönsä ajantasaisen, uudistetun ja selkeän perehdytysoppaan. Perehdytysopas toimii välineenä laadukkaassa perehdytyksessä ja perehtymisessä niin potilaiden hoitoon kuin osaston toimintaan. Hoito-osastolla laaditaan uutta, ajantasaista potilasturvallisuussuunnitelmaa, johon perehdytysopas yhtenä osana liitetään.

Opinnäytetyömme sai alkunsa Vaalan hoito-osaston osastonhoitajan pyynnöstä tehdä uusi, ajantasainen perehdytysopas hoito-osaston tarpeisiin. Toinen meistä työskentelee kyseisellä osastolla, joten oli luontevaa poimia aihe juuri meidän opinnäytetyöksemme. Näin työelämän tarve oppaalle ja opinnäytetyön aiheen tarve opiskelijoille kohtasivat hyvin. Pitkän aikavälin tavoitteena oli, että uudet työntekijät, opiskelijat ja pitkään poissaolleet työntekijät käyttävät opasta perehtyessään osaston potilaiden hoitoon ja toimintaan. Lisäksi tavoitteena oli, että osaston työntekijät kehittävät ja päivittävät tuotettua perehdytysopasta tarvittaessa ajantasaiseksi.

Sosiaali- ja terveydenhuollossa eletään suurta murroskautta, joten opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja työelämälähtöinen. Työelämän muuttuessa vanhat tavat ja menetelmät eivät enää toimi. Perehdyttämisessä on siirrytty yksittäisten työtehtävien perehdyttämisestä asioiden ja yhteyksien laajempaan ymmärtämiseen. Perehdyttäminen on nykyaikana laajempaa ja monimuotoisempaa kuin aiemmin. (Kupias Päivi & Peltola Raija 2009, 13.)

Perehdyttämisen tavoitteena on antaa kokonaisvaltainen kuva työtehtävistä, työyhteisöstä, organisaatiosta sekä ns. hiljaisesta tiedosta sekä työyhteisön toimintatavoista perehtyjälle. Esimieheltä ja organisaatiolta kokonaisvaltainen perehdyttäminen vaatii ennakkovalmisteluita ja työtä. (Hunnakko Terhi 2014, 5.)

Perehdyttäminen on lakisääteistä toimintaa, joka vaatii myös itseohjautuvuutta perehtyjältä.

Oulunkaaren kuntayhtymä koostuu viidestä kunnasta: Ii, Pudasjärvi, Simo, Utajärvi ja Vaala. Kuntayhtymä järjestää ja tuottaa jäsenkuntiensa sosiaali- ja terveydenhuollon lakisääteiset palvelut. Lisäksi kuntayhtymän vastuulla on seudullisen kuntapalvelutoimiston palvelujen ja kuntien yhteisesti päättämien muiden palvelujen tuottaminen. Asukkaita Oulunkaaren kuntayhtymän alueella on noin 28 000, työntekijöitä on noin 1000 ja budjetti noin 114 miljoonaa euroa. (Oulunkaaren kuntayhtymä 2013, viitattu 30.10.2013.)

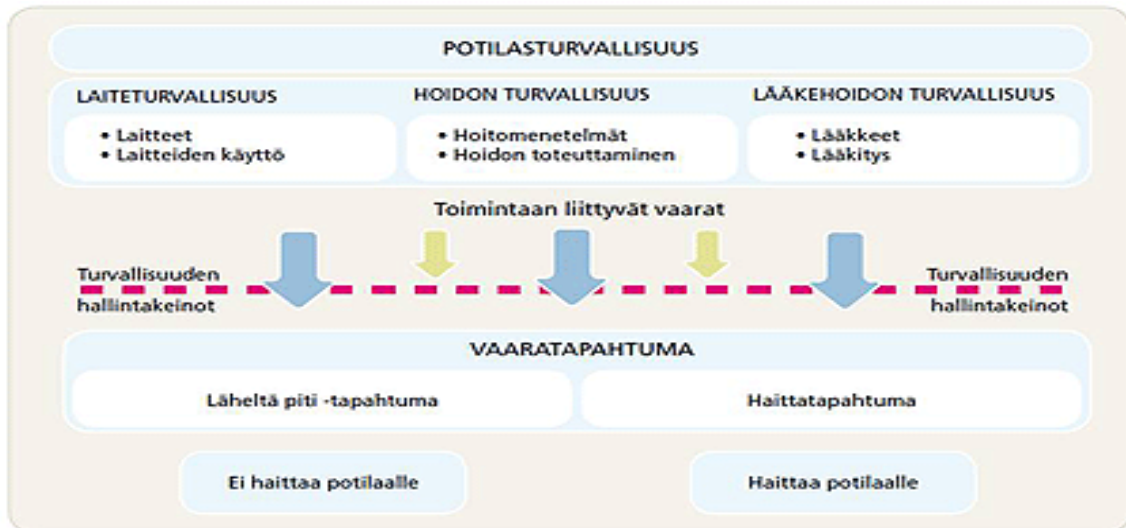
Vaalan hoito-osastolla on 31 potilaspaikkaa, joista 16 pitkäaikaishoitoa tarvitseville ja 15 paikkaa lyhytaikaishoitoa tarvitseville potilaille. Lyhytaikaista hoitoa tarvitsevat potilaat tulevat osastolle terveyskeskuspäivystyksen kautta tai jatkohoitoon erikoissairaanhoidosta. Laaja-alaiset hoitopalvelut sisältävät esimerkiksi lääkehoidon arviointia, leikkauksen jälkeistä hoitoa ja perushoitoa. Hoitopalvelut sisältävät muun muassa sairauksien hoitoa, lääkehoidon arviointia, leikkauksen jälkeistä hoitoa, päihdeongelmaisten katkaisuhoidon, toimintakyvyn arviointia ja jatkohoitopaikan selvittämistä, erilaisia tutkimuksia ja tarkkailua, saattohoitoa, perushoitoa, kuntoutusta sekä intervallihoidon. Hoito-osastolla toimii osaston ulkopuolisten, päivystysluontoista hoitoa tarvitsevien asiakkaiden sairaanhoitajan vastaanotto virka-ajan ulkopuolella. Osastolla työskentelee moniammatillisessa tiimissä osastonlääkäri, osastonhoitaja, 8 sairaanhoitajaa, 14 lähi- ja perushoitajaa sekä monia muita yhteistyötahoja. Hoitohenkilökunta tekee kolmivuorotyötä kuuden viikon jaksoissa. (Oulunkaaren kuntayhtymä 2013, viitattu 30.10.2013.)

2 POTILASTURVALLISUUS JA PEREHTYMINEN

Työsopimuslaki koskee sekä työnantajaa että työntekijää. Toinen luku käsittää työnantajan velvollisuudet ja kolmas luku työntekijän velvollisuudet. Tämä laki on työelämän ”peruslaki”, johon on hyvä myös tuoreen opiskelijan, perehdyttäjän ja muunkin hoitohenkilöstön tutustua. Sopimuksista ja niiden soveltamisesta on kattavasti tietoa.(Finlex 2001,viitattu 30.11.2013.)

2.1 Potilasturvallisuus

Potilasturvallisuus koostuu monesta eri osa-alueesta terveydenhuollon eri yksiköissä ja organisaatioissa. Sen tarkoituksena on varmistaa potilaalle annettavan hoidon turvallisuus ja laatu. Turvallinen ja hyvä hoito toteutetaan oikein, oikeaan aikaan ja parhaalla mahdollisella tavalla olemassa olevia voimavaroja hyödyntäen. Potilasturvallisuus tarkoittaa hoitoyksikön periaatteita, käytäntöjä ja hyviä prosesseja, joilla erilaisia riskejä ja vaaratilanteita ennakoidaan ja estetään. Potilasturvallisuuteen vaikuttaa fyysinen hoitoympäristö, toimintaprosessit ja -tavat, tiedonkulku ja dokumentointi. Siihen kuuluu hoitomenetelmien ja hoitamisen turvallisuus, lääkehoidon turvallisuus sekä erilaisten laitteiden ja niiden käytön turvallisuus.(Kunnat.net.2014, viitattu 12.9.2014; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014, viitattu 12.9.2014.) (Kuvio 1)



KUVIO 1. Potilasturvallisuus kattaa hoidon turvallisuuden, lääkitysturvallisuuden, laiteturvallisuuden ja on osa hoidon laatua. Ilmoitettavia asioita ovat sekä läheltä piti - tapahtumat että häirtätapahtumat. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2009, viitattu 13.9.2014)

Hyvä potilasturvallisuus edellyttää avointa ja syylistämätöntä turvallisuuskultuuria organisaatiolta. Toimintayksikön johdolla ja henkilöstöllä tulee olla tehtäviensä vaatimat riittävät tiedot, taidot ja osaaminen. Tämä varmistetaan ammatihenkilön pätevyyden tarkastamisella ja soveltuvuuden arvioinnilla rekrytoinnin yhteydessä sekä riittävällä perehdytyksellä tehtäviin, jatkuvalla täydennyskoulutuksella että osaamisen seurannalla. (Oulunkaaren kuntayhtymä 2013, viitattu 13.9.2014; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2011, viitattu 12.9.2014.)

Työturvallisuuslain toiseen lukuun on kirjattu työnantajan yleiset velvollisuudet, sieltä nostamme 14 §: n, jossa säädetään työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta. Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen hänelle laaditaan yksilöllinen, tarkoituksenmukainen perehdytysuunnitelma kyseessä olevaan työyksikköön. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 2:14§.)

2.2 Työsopimuslaki työnantajan ja työntekijän ohjeena

Perehdytysopas liitetään potilasturvallisuussuunnitelmaan, tätä ohjaa Suomessa lait ja säädökset potilasturvallisuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriön laati- ma asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanon suunnitel- masta nostamme 1§:n ja 4 momentin, jonka pohjalta tarkastelemme työtäm- me.

Momentin 4 kohdan mukaan suunnitelmaan on sisällytettävä laa- dukkaan ja turvallisen toiminnan edellyttämä henkilöstön perehdyt- täminen, henkilöstön potilasturvallisuusosaamisen ylläpito ja kehit- täminen sekä moniammatillinen yhteistyön edistäminen. Henkilös- tön perehdytyksestä huolehtiminen, osaamisen varmistaminen se- kä ylläpitämisen ja kehittämisen tukeminen ovat osa laadunhallin- taa ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanoa. Osaamisen ylläpitä- misessä ja kehittämisessä voidaan käyttää toimipaikka- ja täyden- nyskoulutusta sekä työkiertoa ja muita menetelmiä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 3.4.2011,viitattu 15.11.2013).

Potilasturvallisuus on laadukkaan terveyden- ja sairaanhoidon perusta. Sosiaali- ja terveysministeriö on laatinut potilasturvallisuusstrategian 2009- 2013, jonka tavoitteena on, että kaikissa Suomen terveydenhuollon yksiköissä on potilastur- vallisuussuunnitelma vuoden 2013 loppuun mennessä. (Sosiaali- ja terveystmi- nisteriö 2009, viitattu 30.11.2013.)

Yksi perehdyttämiseen liittyvä oleellinen tavoite strategiassa on potilasturvalli- suuden huomioiminen kaikkien terveydenhuollon ammattihenkilöiden perehdy- tyksessä ja osaamiskartoituksessa sekä opiskelijoiden harjoittelussa. Erityisesti korostetaan määräaikaisten työntekijöiden osaamisen varmentamista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 16- 18, viitattu 30.11.2013.)

Hoito-alan jatkuva kehitys vaatii työntekijöiltä perehtyneisyyttä työnkuvaansa ja valmiutta vastata työnkuvan mahdollisiin muutoksiin. Toisin sanoen työntekijältä vaaditaan kykyä hakea ja vastaanottaa uutta tietoa, omaksua uusia toiminta- malleja ja soveltaa niitä käytännön potilastyöhön.

2.3 Perehtymisen merkitys työntekijälle

Hoitotyö on vastuullista ja vaatii laaja-alaista osaamista työntekijältä. Hoidettaessa toista ihmistä, on vastuu suuri ja potilasturvallisuuden merkitys korostuu. Hoitotyössä työyksiköt ovat erilaisia ja jokaisessa on omat vaatimuksensa työntekijän osaamisen ja työtehtävien suhteen. Hoitotyön jatkuva kehittyminen ja muutokset vaativat työntekijöiltä jatkuvaa tietojen ja taitojen päivitystä. Uusi työntekijä tarvitsee hyvän perehdytyksen voidakseen toimia täysipainoisesti työssään.

Vaalan hoito-osastolla hoidettavien potilaiden hoidon tarve on hyvin monialaista ja sairaanhoitajan vastaanotto tuo työhön oman haasteensa. Lisähaasteen hoitajien työhön tuo myös se, että virka-ajan ulkopuolella lähin lääkäri on Oulun yliopistollisen sairaalan yhteispäivystyksessä.

Perehdyttämisen tavoitteena on antaa työntekijälle kokonaisvaltainen kuva sekä organisaatiosta että työyksiköstä ja saada hänet omaksumaan vallitsevat toimintatavat ja arvot. Tavoitteena on myös tutustuttaa työntekijä työtehtäviinsä, työolosuhteisiin ja työympäristöön, näin hän saa kattavan käsityksen työnkuvastaan. (Surakka & Laine 2011,153, Surakka 2009,77.) Haasteena perehdytykselle nykyajan työelämässä voi ilmetä eri sukupolvien käsitys työelämään kohdistuvista odotuksista.

2.4 Itseohjautuva perehtyjä ja oppiminen perehdyttämisessä

Nykypäivän työelämä edellyttää työntekijältä hyvää itseohjautuvuutta. Itseohjautuvuus vastuuttaa työntekijää oma-aloitteiseen tiedonhankintaan ja taitojen kehittämiseen. Itseohjautuvuus on kykyä ohjata omaa oppimistaan, tämä vaatii yksilöltä vastuuta ja tietoisuutta omasta oppimisestaan. Itseohjautuvuus käsitteenä on kulttuurisidonnainen, prosessin omaisesti kehittyvä. Prosessi muovautuu tehtävän, motivaation ja oppimisorientaation mukaan. Itseohjautuvuus vaatii myös joustavuutta, sopeutumiskykyä sekä epävarmuuden sietokykyä. Työntekijältä odotetaan suunnitelmallisuutta, uteliaisuutta sekä yhteistyökykyä. (Jyvä-

kylän yliopiston kielikeskus 2013, Itä-Suomen yliopisto 2013, viitattu 30.11.2013.)

Itseohjautuvuus vaatii aktiivista otetta elinikäiseen oppimiseen, eli on jatkumoa, joka kulkee mukana läpi työuran. Itseohjautuva yksilö kykenee analysoimaan oppimistaan, seuraamaan kehitystään ja arvioimaan sitä. (Jyväskylän yliopiston kielikeskus 2013, viitattu 30.11.2013.) Itseohjautuvuus on avaintaito, joka auttaa yksilöä koko elämän. Itseohjautuvuuteen kuuluu tavoitteiden asettelua ja ajankäytön suunnittelua. Kehittämällä omaa motivaatiota ja keskittymiskykyä saavutetaan tavoitteet helpommin. Tehokas itseohjautuvuus vähentää myös stressiä. (Trinity college Dublin 4.3.2013, viitattu 18.11.2013.)

Motivaatio ja tarkkaavaisuus vaikuttavat oppimiseen, kuten myös yksilöllinen oppimistyyli ja se, kuinka ihminen omaksuu uutta tietoa soveltaen sitä jo olemassa olevaan tietoperustaansa. Oppimiseen vaikuttaa oleellisesti myös se, miten opittavat asiat tuodaan esille. Motivaatiotekijät jaetaan sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. Sisäiset tekijät lähtevät ihmisestä itsestään, kuten itsensä toteuttaminen, henkilökohtainen vapaus ja arvot. Ulkoiset motivaatiotekijät vastaavat ihmisen tarpeisiin, kuten palkka, työn turvallisuus, asema ja työstä saatu palaute. Oppimisen kannalta tärkeimmiksi nousevat sisäiset motivaatiotekijät. (Surakka & Laine 2011, 34.)

2.5 Perehtymisen edellytykset ja hallinta perehdyttämisessä

Tiedon saantiin ja hallintaan vaikuttavat oleellisesti työntekijän aikaisempi tieto- ja taitoperusta sekä oma-aloitteisuus, aktiivisuus ja kyky tehdä itsenäisiä ratkaisuja, priorisoida tehtäviä ja asettaa itselleen tavoitteita. (Surakka 2009, 35- 36.)

Hoitoalalla tietoa saadaan kirjallisuudesta itseohjautuvasti sekä koulutuksista. Perehdyttämisessä tiedon hallintaan ja omaksumiseen tarvitaan perehdyttäjän ja koko työyhteisön tukea. Perehdyttämisprosessille asetetaan yleensä aikaraja, jonka puitteissa perehdyttäminen työhön tapahtuu. Hoito-alan jatkuva kehittyminen ja muutokset vaativat työntekijältä jatkuvaa uuden tiedon omaksumista. Taito omaksua uutta tietoa korostuu näin ollen myös työnkuvan tai työyksikön

muuttuessa. Hyvin ja suunnitelmallisesti toteutettu perehdytys helpottaa tiedon omaksumista ja nostaa työn laatua, parantaa tehokkuutta ja edesauttaa ammatitaidon kehittymistä. (Työturvallisuuskeskus 2009, viitattu 30.11.2013.)

Työelämässä olemme huomanneet, että käytännön potilastyöhön liittyvässä tiedonsaannissa korostuu hiljaisen tiedon merkitys. Hiljainen tieto käsitetään yleensä kokeneelta hoitajalta vastavalmistuneelle siirrettävänä käytännön kokemuksen tuomana tietona, jota ei välttämättä löydy kirjallisuudesta. Hiljainen tieto on myös vastavalmistuneen tuomaa tietoa uusista toimintavoista ja teoria-tiedoista kokeneemmalle työntekijälle. Näin tiedonsaanti on vastavuoroista ja yhdistettävissä helpommin käytännön potilastyöhön. Vastavuoroinen tiedonsiirto voidaan nähdä yhtenä keinona kehittää työyksikössä vallitsevia toimintatapoja. (Koivukoski S. & Palomäki U. 2009, 89- 91.)

Lyhytaikaisessa työsuhteessa työskentelevien perehdyttämisessä tulisi keskittyä työtehtäviin ja työn suorittamiseen liittyviin olennaisiin asioihin. Pääsääntöisesti tällaisissa tapauksissa perehdyttäminen tapahtuu työn ohessa ja nopealla aikataululla. Tällaisia tilanteita varten on hyvä olla ajan tasalla oleva perehdytysaineisto. Perehdytysaineiston tulisi olla helposti saatavilla, ymmärrettävä ja helposti luettavissa. Tarvittaessa työntekijät voivat tarkastaa aineistosta mieltä askarruttavia asioita. (Hunnakko. 2014, 18.)

Pitkäaikaisten työntekijöiden perehdyttämiseen tulisi varata aikaa. Perehdyttämisen tulisi olla luonteeltaan laajempaa, kokonaisvaltaisempaa ja sisällöllisesti kattavampaa. Pitkäaikaisten työntekijöiden odotetaan hallitsevan paremmin organisaation kokonaisuus, tiedostavan työn tavoitteet ja toimenpiteet kuinka tavoitteet saavutetaan. (Hunnakko. 2014, 19.)

Pitkään työstä poissa olleita tulisi myös perehdyttää. Työhön palaajien mahdollisesti muuttunut tilanne tulee huomioida ja heitä tulisi perehdyttää poissaolon aikana tapahtuneista muutoksista. Poissaolon aikana tavoitteet, työtehtävät ja työkäytännöt ovat saattaneet muuttua täysin. Työhön palaajalle tilanne on haastava, koska muutosten takia hänen oma ammatti-identiteettinsä ja ammatil-

linen itseluottamuksensa saattavat kokea kolauksen. Tämän vuoksi työntekijää tulisi tukea työhön paluun yhteydessä tarpeeksi. (Hunnakko. 2014, 19.)

Näiden lisäksi eri alojen opiskelijat ja työharjoittelijat asettavat omat haasteensa perehdyttämislle. Heidän tulisi lyhyessä ajassa sisäistää toimialan työtehtävät ja siihen kuuluvat osa-alueet. Perehdyttämisessä voidaan hyödyntää esim. osa-aikaisille ja sijaisille tarkoitettua perehdyttämisaineistoa. Tällöin tulee kuitenkin varmistaa, että aineisto vastaa opiskelijan tai harjoittelijan tarpeita. Opiskelijoilla ja harjoittelijoilla ei ole vielä koulutetun henkilöstön tieto- ja työ-elämävalmiuksia. Perehdyttämisessä tulee siis ottaa huomioon myös näitä valmiuksia vahvistava ote. Tällöin perehdyttäjän rooli korostuu. Työharjoittelut ovat nuorelle usein ensimmäisiä kokemuksia työelämästä, jolloin perehdyttämisellä voidaan vahvistaa ja lisätä nuorelle tarpeellisia työelämä - ja sosiaalisia taitoja luoden samalla myönteistä kuvaa työelämästä. (Hunnakko. 2014, 20.)

Organisaation henkilöstön osaamista tuetaan koko työssäoloajan perehdyttämisprosessin avulla. Työntekijöiden mahdollisuus saada lisä- tai täydennyskoulutusta, informaatio muutoksista, muuttuvista käytännöistä sekä opettaen uusiin työtapoihin säännöllisesti täydentää työsuhteen alun perehdyttämisprosessia. Jatkuva perehdyttämisprosessi on koko henkilöstön oikeus. Koulutusten lisäksi perehdyttämisprosessi sisältää dokumentointia, osaamisen kartoittamista ja vahvistamisesta sekä reflektointia. (Hunnakko. 2014, 20.)

Työn asianmukaisesta dokumentoinnin huolehtimisella saadaan ns. hiljaista tietoa ja työyhteisön osaamista näkyväksi. Tämä on työnantajan ja työyhteisön etu. Työn jatkuvuus helpottuu työntekijä muutoksista huolimatta. Osaamisen näkyväksi tekeminen tukee työyhteisöä. Osaaminen on tällöin kaikkien tiedossa, apua uskalletaan ja osataan pyytää toisilta. Tämän kautta myös työyhteisön sosiaalinen pääoma lisääntyy. (Hunnakko. 2014, 20.)

3 PEREHDYTYSPROSESSI

Mielestämme lähtökohta onnistuneelle perehdyttämisprosessille on se, että uudelle tulokkaalle selvitetään työtehtävä ja työyksikkö. Perehdyttämisprosessi jakaantuu osa-alueisiin, suunnitteluun, toteutukseen, seurantaan ja arviointiin. Perehdyttämisprosessin aikana, etenkin alkuvaiheessa tiedon jakamista sopivissa määrin on olennaista, jotta välttyttäisiin liian runsaalta ja nopealta tietotulvalta. (Rainio. 2010, viitattu 9.9.2014.)

3.1 Perehdyttämisen suunnittelu

Suunnittelu alkaa rekrytointivaiheessa. Työntekijän työnkuvan määrittely on aina esimiehen vastuulla; aluksi kartoitetaan uuden työntekijän osaaminen ja työkokemus, joiden pohjalta laaditaan perehdytysuunnitelma. Suunnitelma sisältää sen, mitä perehdytetään, kenen vastuulla perehdytys on ja missä vaiheessa perehdytys tehdään. Lisäksi määritellään perehdytykseen tarvittava aika. Perehdytyksen sujumuuden vuoksi perehdytyksen vastuunjaosta on hyvä keskustella ja sopia perehdyttäjien kesken. (Surakka & Laine 2011, 155.)

Suunnittelussa tulee huomioida ja määritellä myös se, kuinka kauan työntekijä työskentelee työvuorossa normaalin vuorovahvuuden ulkopuolella. Tämä menettely turvaa osaltaan potilasturvallisuutta, saattamatta uutta työntekijää liian aikaisin liian haasteellisiin tilanteisiin. Tämä järjestely vaikuttaa myös paljon perehdyttämisen laatuun. (Surakka 2009, 75.)

3.2 Perehdyttämisen toteuttaminen

Perehdyttäminen alkaa työsopimuksen allekirjoittamisesta, samalla uudelle työntekijälle esitellään työyksikkö, sen toimintamallit, ja työtehtävät. Työyksikön esimies vastaa uuden työntekijän perehdyttämisestä organisaation hallintoon ja hallinnollisiin asioihin, kuten palkkaukseen, lomiin ja työterveyshuoltoon. Lähiesimies nimeää uudelle työntekijälle perehdyttäjän, joka vastaa perehdytyk-

sestä käytännön työhön. Käytännön työhön perehtyminen tapahtuu osana työn tekemistä. Työyksikössä tulee huomioida että kaikki työntekijät ovat osaltaan velvollisia perehdyttämään tulokasta yhdessä nimetyn perehdyttäjän kanssa. (Koivukoski & Palomäki 2009, 57- 58.)

Huomioon on otettava myös ne tiedot, joita perehdytettävä toivoo saavansa. Työnopastus tehtäväkohtaisesti on perehdyttämisen keskeisin osa. Varsinainen työ ja siihen liittyvät koneet ja apuvälineet turvallisuusmääräyksineen tulee käydä läpi. Tärkeää on opastaa terveelliset ja turvalliset työtavat ja ergonomia. (Rainio. 2010, viitattu 9.9.2014.)

3.3 Perehdyttämisen seuranta ja arviointi

Perehdyttämisen etenemistä seurataan työyksikössä muistilistan avulla, josta voidaan tarkistaa, että kaikki perehdytettävät asiat on käyty läpi. Perehdytyksen onnistumista arvioidaan lähiesimiehen ja uuden työntekijän välisissä keskusteluissa. Keskusteluissa käydään läpi, miten työntekijä on päässyt sisälle työyhteisöön ja työtehtäviinsä. (Koivukoski & Palomäki 2009, 57- 58.)

Uusi työntekijä tuo mukanaan uutta tietotaitoa työyksikköön ja samalla uuden näkökulman työyksikön toimintamalleihin. Tätä näkökulmaa voidaan hyödyntää yksikön toiminnan kehittämisessä. Uuden työntekijän tuoman tietotaidon vastaanotto ja hyödyntäminen vaikuttavat osaltaan siihen, miten työntekijä sitoutuu työhönsä. (Koivukoski & Palomäki 2009, 57- 58, Surakka 2009, 63.)

Sitoutumisen käsite sisältää ne tekijät, joiden avulla työntekijä työskentelee organisaation palveluksessa mahdollisimman pitkään ollen tyytyväinen työhönsä. Sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijän käyttäytyminen, työyhteisöön osallistuminen, työn sisältö ja työsuoritus. Organisaatiossa työskentelevien esimiesten tulee toimia esimerkillisesti sovittujen arvojen ja normien mukaisesti, jotta työntekijät sisäistäisivät arvot ja normit ja kiinnittyisivät moraalisesti työyhteisöön. Tätä kautta yhteisten tavoitteiden ja arvojen eteen työskennellään motivoituneemmin ja sitoutuneemmin. (Surakka 2009, 63.)

4 PEREHDYTYSOPPAAN TUOTEKEHITTELYN TAVOITTEET

Tavoitteena on tuottaa uusi, ajan tasalla oleva, näyttöön perustuva opas osaston työntekijöille ja hoitoalan opiskelijoille. Opas tuotetaan sekä kirjallisena että sähköisenä. Kirjallinen tuote on helposti työntekijän saatavilla, ja sähköinen versio on helppo päivittää ajantasaiseksi. Tarkoituksena on, että perehdytysopas liitetään potilasturvallisuussuunnitelmaan, joka pitkällä aikavälillä parantaa potilasturvallisuutta laadukkaasti ja sitouttavan perehdyttämisen myötä. Selkeä ja johdonmukainen perehdyttäminen sujuvoittaa käytännön arkea hoitotyössä ja on myös taloudellisesti kannattavaa.

Toiminnallisena tavoitteena on, että opas otetaan käyttöön sujuvasti osaksi arjen työtä. Pitkän aikavälin tavoitteena on, että perehdytysopas tulee luonnolliseksi osaksi uusien työntekijöiden perehdyttämistä. Tätä kautta työntekijän on helpompi sitoutua työhönsä.

Tulostavoitteena on tuottaa työntekijöille toimiva väline laadukkaaseen perehdytykseen. Uusi työntekijä sisäistää työyksikkönsä tavoitteet ja työtehtävät pystyäkseen työskentelemään täysipainoisesti osana työyhteisöä. Perehdytysopas tehostaa oppimista, näin ollen oppiaika lyhenee. Opas on oppimisen ja ohjauksen materiaali.

Laadullinen tavoite on tuottaa uusi, ajan tasalla oleva, näyttöön perustuva opas työntekijöille ja hoitoalan opiskelijoille. Sähköisen tuotteen tavoitteena on helppo päivittäminen, siten hoito-osastolle voidaan taata ajantasainen perehdytysopas myös tulevaisuudessa. Tavoitteena on sisällyttää oppaaseen teoriaa ja ilmaista sisältö ymmärrettävästi huomioiden lukijoiden tiedon tarve.

Oppimistavoitteenamme on oppia tekemään tuote yhdistäen tutkittua teoretiaa sekä hoitohenkilöstön tarvitsemaa käytännön taitoa työssään. Tavoitteenamme on oppia sähköisen tuotteen tekemistä ja valokuvaamista. Pyrimme hyödyntämään omia kokemuksia sekä aiempia opintoja oppaan teossa. Hoito-

työtä tehneinä ja opiskelijoita ohjanneina meillä on näkemystä sekä käytännön kokemusta ko. asiasta.

Opimme myös neuvottelu- ja vuorovaikutustaitoja sekä joustavuutta ja kompromissien tekemistä. Opinnäytetyömme kautta päivitämme ja saamme uutta teoriatietoa perehdyttämisestä ja siitä, millaisia asioita sisältyy laadukkaaseen perehdyttämiseen.

5 PEREHDYTYSOPPAAN TUOTTEISTAMISPROSESSI

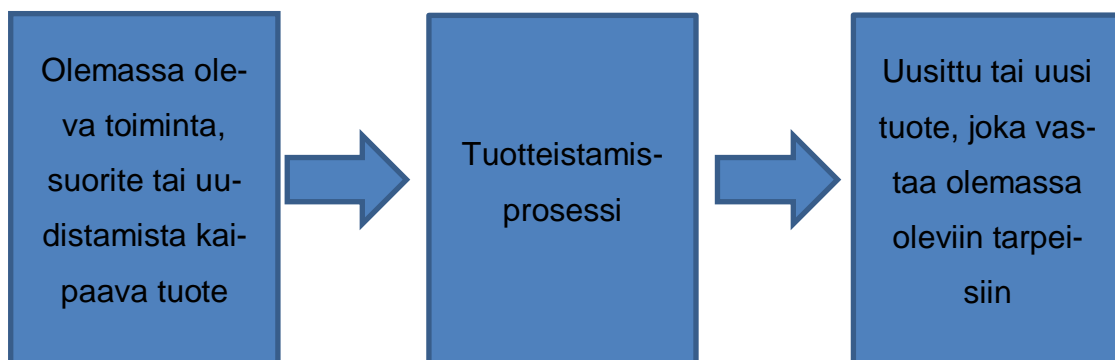
Teemme opinnäytetyön projektimuotoisesti. Tämän tyyppiseen työhön ei voida soveltaa esimerkiksi laadullista tutkimusmenetelmää, koska työskentelymme etenee tuotteistamisprosessin mukaisesti.

5.1 Tuotteistamisen teoriaa

Ensimmäiseen tuotteistamisen vaiheeseen kuuluu ongelman tai kehittämistarpeen tunnistaminen. Ilmenneen tarpeen kautta pohditaan ja ideoidaan tilanteeseen sopivaa ratkaisua. Toteuttaminen alkaa luonnosteluvaiheella, jota seuraa tuotteen kehittäminen ja lopuksi on viimeistelyvaihe. (Jämsä & Manninen 2000,28.)

Tuotteistamisprosessi voi lähteä liikkeelle vanhan tuotteen uudistamistarpeesta tai jostain aivan uudesta innovaatiosta. Näin ollen tuotteistamisen tavoitteena on täysin uuden tuotteen tai palvelun luominen, tai jo olemassa olevan uudistaminen ja kehittäminen vastaamaan nykypäivän tarpeita.

Meidän työssämme kysymys oli tuotteen uudistamisesta ja ajan tasalle saattamisesta asiakkaan tarpeiden mukaisesti. (Kuvio 2).



KUVIO 2. Uuden tuotteen kehittäminen vanhentuneen pohjalta. (Jämsä & Manninen 2000,30)

5.2 Kohderyhmät

Pääasiallinen kohderyhmä perehdytysoppaalle ovat uudet hoitotyöntekijät: lähihoitajat ja sairaanhoitajat. Vaalan terveysasema on opetusterveysasema, joten osastolla on myös opiskelijoita, jotka voivat hyödyntää perehdytysopasta. Perehdytysopas toimii myös apuna perehdyttävälle työntekijälle, jotta he voivat kerrata perehdytettäviä asioita ja seurata tarkistuslistan avulla perehdytyksen etenemistä. Opas toimii myös apuna pitkän poissaolon jälkeen työhön palaaville työntekijöille. Näin perehdyttäminen etenee suunnitelmallisesti.

Vaalan kunta on osa Oulunkaaren kuntayhtymää. Työnantajalla on mahdollisuus hyödyntää tuotetta soveltaen muun yksikön tarpeen mukaiseksi. Työnantaja saa toimivan perehdytysoppaan kautta entistä nopeammin uuden työntekijän täysipainoisesti työhön. Samalla kaikkien työntekijöiden panos on tehokkaampaa. Selkeä perehdytys helpottaa perehtyjää, perehdyttäjää ja työnantajaa; nämä kolme osapuolta sitoutuvat perehdytykseen selkeällä aikajaksolla. Tämä on myös taloudellisesti tehokkaampaa, koska uusi työntekijä hallitsee työtehtävänsä työyksikössä ja sitoutuu työhönsä paremmin.

Potilaat hyötyvät perehdyttämisestä, kun he saavat laadukasta, turvallista ja tieteelliseen näyttöön perustuvaa hoitoa. Opiskelijoina saamme tietoa hoitosaston toiminnasta, hoitohenkilöstön toimenkuvasta ja osastolla hoidettavista potilaista.

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyöprosessin tuloksena tuotettiin, perehdytysopas Vaalan hoito-osaston hoitohenkilöstölle kirjallisena ja sähköisenä versiona. Pyrimme huomiomaan työskentelyssämme ja oppaan toteutuksessa sekä ekologisen että taloudellisen ajattelutavan. Työstimme opasta tietokoneella ja välttelimme tulos-tamista. Perehdytysoppaan sähköinen versio vähentää paperin ja musteen kulutusta.

Lähtökohtana oppaalle oli visuaalisuus, selkeys, helppo luettavuus, luotettavuus, ajantasaisuus ja informatiivisuus. Pyrimme välttämään liiallista tekstin määrää ja monimutkaisia ilmauksia. Ulkoasun houkuttelevuutta lisäsimme valokuvien ja sidoimme oppaan työyksikköön käyttämällä Oulunkaaren kuntayhtymän tunnusvärejä. Oppaaseen lisäsimme linkkejä eri toimijoiden, kuten Terveysportti ja Finlex ajantasainen lainsäädäntö. Sähköisessä oppaassa nämä linkit mahdollistavat käyttäjilleen ajantasaisen tiedon saannin.

6.1 Projektimme työsuunnitelma ja kustannukset

Projektiryhmä koostui kahdesta opiskelijasta. Työn ohjaajana toimi Pirkko Sandelin ja sisällönohjaajana Liisa Kiviniemi, molemmat Oulun ammattikorkeakoulusta. Työn tilaajan edustajana ja yhteyshenkilönä toimi Vaalan hoito-osaston osastonhoitaja Teija Heikkinen ja osaston henkilökunta.

Laadimme aikataulun karkeasti niin, että tietoperusta, suunnitelma ja aiesopimus olivat valmiit vuoden 2013 loppuun mennessä. Itse tuotteen ja loppuraportin oli tarkoitus alun perin olla valmiina 11/2014, tämä aikataulu kuitenkin aikais-tui niin, että työ valmistui syyskuun 2014 lopussa. Tarkkaa aikataulua emme voineet itse tuotteen laatimiselle alkuvaiheessa asettaa, koska opintojemme kokonaisuus aikataulu kevään 2013 osalta oli vielä avoin.

Tietoperustan laadintaa aloitimme omatoimisesti jo syyskuun 2013 aikana. Kävimme hakemassa neuvoja tiedonhakuun Oulun seudun ammattikorkeakoulun Kontinkankaan yksikön kirjaston informaatikolta 11.11.2013.

Laadimme ensin tietoperustan ja suunnitelman, näitä teimme rinnakkain. Suunnitelman valmistuminen oli tärkeää päästäksemme tekemään aiesopimuksen, joka oli edellytys tuoteprosessin käynnistymiselle.

Suunnitteluvaiheessa kartoitimme millaista sisältöä tilaaja halusi perehdytysoppaaseen ja tutustuimme kyseiseen osastoon. Tietoperusta oli mielestämme katkava, mutta se tarkentui ja täydentyi vielä opinnäytetyöprosessin aikana.

Keskinäinen työnjakomme perustui oman osaamisalueen hyödyntämiseen ja kiinnostuksenkohteisiin. Tätä toteutimme jo suunnitelmaa ja tietoperustaa laadittaessa. Perehdytysoppaan sisällön hahmottelemista olimme jo osittain mielissä ja keskustellen hahmotelleet.

Sovimme, että tuotteen tilaaja kustantaa kirjalliseen tuotokseen tarvittavat materiaalit sekä sähköisen version intraan laittamisen. Perehdytysoppaan materiaalikuluihin sisältyi paperia, tulostamiseen tarvittavat musteet sekä kannet ja muovitaskut. Matkakulut ja puhelinkulut jäivät meidän kustannettaviksi.

6.2 Projektin riskien ja muutosten hallinta

Riskeinä näimme välimatkan ja aikataulutuksen. Aikataulutus oli haasteellista, koska olemme perheellisiä, aikuisopiskelijoita ja opiskeluaikataulumme oli hyvin tiivis. Yhteisen ajan löytäminen oli välillä haastava. Välimatka oli liki 100 km suuntaansa, mikä myös vaati ajankäytön suunnittelua.

Toinen meistä on töissä kyseisellä osastolla, tästä näkökulmasta pohdimme asiaa työmme kannalta vahvuutena, mutta toisaalta myös eräänlaisena riskinä. Vahvuutena näimme olemassa olevat suhteet osastoon, tätä kautta yhteistyön tekeminen toimeksiantajan kanssa oli helpompaa. Toisaalta riskinä saattoi olla kyseisen työntekijän yksipuolinen näkemys asioihin. Tätä riskiä saatoimme kompensoida sillä, että toinen tekijöistä tuli talon ulkopuolelta; hänellä ei ollut

aiempaa sidosta ko. paikkaan. Näin saimme monipuolisempaa näkemystä työllemme.

Yksi keino työmme hallitsemiseen oli Googledrive. Tällä alustalla saatoimme työskennellä itsenäisesti, ajatuksia vaihtaen ja muutoksia kommentoiden. Pysyimme kumpikin tahoillamme tekemään työtä aikaan ja paikkaan sitoutumatta. Sähköinen verkkoalusta vähensi myös huomattavasti puhelinkuluja. Jaoimme tehtäviä keskenämme ja yritimme asettaa opinnäytetyön valmistumisaikataulun mahdollisimman väljäksi.

6.3 Perehdytysoppaan suunnittelu ja tuottaminen

Kävimme tutustumiskäynnillä hoito-osastolla 15.10.2013, tuolloin keskustelimme oppaan sisällöstä osastonhoitajan kanssa, tutustuimme osastoon ja otimme valokuvia. Olimme kysyneet sähköpostitse opinnäytetyöllemme lopullista lupaa Oulunkaaren terveystalvon johtaja Tuula Saukkoselta 15.10.2013. Saukkonen myönsi meille luvan ja ohjeisti meitä olemaan yhteydessä aiesopimuksen tiimoilta myös Utajärvi - Vaala alueen johtavaan lääkäriin Liisa Cajan - Suokkaaseen sekä informoimaan osastonlääkäri Paula Saloa.

Toisella käynnillä hoito-osastolla 30.12.2013 laadittiin ja allekirjoitettiin aiesopimus sekä neuvoteltiin tekijänoikeuksista, jotka jäivät meille. Samalla keskustelimme osastonhoitajan kanssa henkilöstön osallistumisesta oppaan sisällön suunnitteluun. Sovimme lähettävämme sähköpostia asiaan liittyen henkilöstölle. Yhteisenä ajatuksena oli saada tilaajan tarpeita vastaava tuote.

Laadimme sähköpostin osastonhoitajalle, jossa ilmeni pyyntömme henkilöstölle pohtia perehdytysoppaan sisältöä heidän työnsä näkökulmasta. Ilmaisimme viestissämme myös sen, että ajatukset tulisi laittaa paperille, jotta saisimme dokumenttia ajatuksista.

Tähän liittyen suunnittelimme kolmannen käynnin 26.3.2014, jonka tarkoituksena oli pitää henkilöstölle osastotunti, joka kuitenkin peruuntui osaston toiminnasta johtuvista syistä. Saimme henkilökunnan ylös kirjaamia asioita, niitä ja eri-

laisia perehdytysoppaita apuna käyttäen laadimme version perehdytyksen apuvälineenä käytettävästä tarkistuslistasta ja lähetimme sen osastonhoitajalle, osaston lääkärille ja henkilöstölle arvioitavaksi. Näin sitoutimme henkilöstöä osallistumaan työmme sisällön suunnitteluun. Tämä auttoi meitä tavoitteessamme tehdä työstä tilaajan tarpeita vastaava tuote.

Oppaan sisältöä työstimme kevään ja kesän 2014 aikana. Oppaaseen kokosimme asioita, joita olimme poimineet matkan varrella. Yhdistimme teoriaa, omaa visiota, lainsäädäntöä ja työyksikön omia toiveita ja näkemyksiä. Tavoitteenamme oli pitää osastotunti työntekijöille alkuvuodesta 2014, selvittääksemme heidän näkemyksiään ja toiveitaan oppaan sisällön suhteen. Olimme alustavasti sopineet osastonhoitajan kanssa, että lähetämme oppaan hänelle tasaisin väliajoin kommentoitavaksi. Näin varmistimme edelleen sen, että tuote vastaa tilaajan odotuksia.

Uusi osastotunti sovittiin pidettäväksi 27.5.2014. Osastotunnilla kävimme läpi henkilökunnan toiveita ja ajatuksia perehdytysoppaan ja tarkistuslistan suhteen. Erityisesti tarkistuslistaa pidettiin hyvänä apuvälineenä ja se päätettiin ottaa koekäyttöön kesän ajaksi uusille kesätyöntekijöille. Koekäytössä ollut tarkistuslista palveli hyvin koekäytössä. Tarkistuslistan avulla perehtyjän on helppo seurata, mitä kaikkia asioita hänen tulee tietää ja hallita. Perehdyttäjälle tarkistuslista on oiva apu seurata, mitä asioita on jo käyty läpi ja mitä vielä on jäljellä.

Perehdytysoppaan sisällöstä henkilöstön toiveena oli lyhyt ja toimiva kokonaisuus. Sisällön toivottiin käsittelevän osaston asioita yleisellä tasolla ja suunnittemamme nettilinkit koettiin hyväksi ideaksi. Oppaaseen toivottiin tietoa poissaolo-ohjeistuksesta ja yhteystiedoista sekä osaston päiväohjelmasta.

Teimme tuotteeseen muutoksia korjausehdotusten pohjalta ja lähetimme mielestämme aika tavalla lopullisen version osastonhoitajalle, osastonlääkärille sekä opettajille kommentoitavaksi 30.8.2014. Näiden pohjalta teimme lopulliset korjaukset oppaaseen ja tarkistuslistaan 13.9.2014.

Tuotetta emme lähde tässä vaiheessa markkinoimaan, koska kyseessä oli tilattu työ. Tarvittaessa, jos Oulunkaaren kuntayhtymä haluaa, he voivat ottaa yhteyttä meihin tuotteen jatkokäytöstä. Projektin sisäistä viestintää hoidimme sähköpostein, puhelimitse, tapaamisin ja Googledriven avulla.

7 PROJEKTIN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Sosiaali- ja terveysalan perehdyttämiseen liittyvää suomenkielistä teoriatietao löytyy lähinnä johtajuusalan kirjallisuudesta. Kirjallisuutta on aiheeseen liittyen aika vähän ja uusimmat lähteet löytyvätkin muutaman vuoden takaa. Perehdyttäminen on alue, joka pysyy pääpiirteissään lähes muuttumattomana kaikissa lähteissämme. Hakiessamme teoriatietao tietoperustaamme, esille nousi useaan otteeseen muutamia lähteitä, joita olemme käyttäneet. Käyttämämme lähteet ovat olleet käsityksemme mukaan kattavia perusteoksia, joita käytetään sosiaali- ja terveysalan perehdytyksessä. Potilasturvallisuuteen liittyen tietoa löytyy kattavasti internetistä. Koemme, että tuotteistamisprosessiin liittyvää teoriatietao ei ole helposti saataville.

Oman työkokemuksemme kautta olemme osanneet mielestämme poimia oleellisia asioita lähteistä liittyen perehdyttämisprosessiin samalla poissulkien mielestämme sopimattomia lähteitä. Olemme rajanneet lähteet niin, että kaikki olivat enintään viisi vuotta vanhoja. Tällä lisäsimme työmme luotettavuutta uusilla ja ajantasaisilla lähteillä. Olemme pyrkineet käyttämään internetlähteistä tunnettuja ja luotettavia julkisten organisaatioiden julkaisuja. Tämä lisäsi tietoperustamme luotettavuutta. Meillä molemmilla on aiempaa kokemusta ja koulutusta perehdyttämisestä ja perehdytysoppaan tekemisestä. Näiden pohjalta olemme tuoneet tähän työhön runsaasti omaa osaamistamme ja tietotaitoamme.

Tuotteemme laatua ja luotettavuutta nostimme tekemällä yhteistyötä osaston henkilökunnan kanssa. Henkilökunta osallistui perehdytysoppaan ja tarkistuslistan suunnitteluun, jolloin niistä saatiin heidän vaatimuksiinsa ja tarpeisiinsa vastaava tuote. Tuotteen luotettavuutta nostimme myös pyytämällä palautetta henkilöstöltä prosessin edetessä. Henkilökunnan sitouttaminen tuoteprosessiin lisää heidän motivaatiotaan tuotteen käyttämiseen.

8 POHDINTA

Projektimme laadullisena tavoitteena oli suunnitella ja tuottaa uusi, ajan tasalla oleva ja näyttöön perustuva perehdytysopas osaston hoitotyöntekijöille ja hoitoalan opiskelijoille sekä sähköisessä että paperisessa muodossa. Tulostavoitteena oli kehittää työntekijöille toimiva väline laadukkaaseen perehdytykseen. Edellä mainittuihin tavoitteisiin pääsimme omasta mielestämme ja saadun palautteen mukaan hyvin. Onnistuimme tuottamaan visuaalisesti miellyttävän ja organisaatioon värein sidotun oppaan. Hoito-osaston työntekijöiden toiveena oli lyhyt ja toimiva perehdytysopas tarkistuslistoineen, tuotteemme oli kompakti ja tilaajan mielestä onnistunut.

Toiminnallisena tavoitteena oli, että perehdytysopas otetaan sujuvaksi osaksi osaston arjen työtä. Pitkän aikavälin tavoitteena oli, että työntekijät ja opiskelijat käyttävät opasta perehtyessään osaston potilaiden hoitoon ja toimintaan. Lisäksi tavoitteena oli, että osaston työntekijät kehittävät ja päivittävät tuotettua perehdytysopasta tarvittaessa ajantasaiseksi. Näiden tavoitteiden arviointi jäi ajan rajallisuuden vuoksi toteutumatta.

Oppimistavoitteenamme oli oppia tekemään tuote yhdistäen tutkittua teorian tietoa sekä hoitohenkilöstön tarvitsemaa käytännön taitoa työssään. Tavoitteenamme oli oppia sähköisen tuotteen tekemistä ja valokuvaamista. Pyrimme hyödyntämään omia kokemuksia sekä aiempia opintoja oppaan teossa. Olemme oppineet paljon uusia tietoteknisiä taitoja tämän prosessin aikana. Opinnäytetyö antoi meille mahdollisuuden oppia tekemään projektimuotoista työtä ja syventää tietojamme perehdytyksestä ja sen merkityksestä eri tahoille työyhteisössä ja organisaatiossa. Saimme myös paljon eväitä työelämään ja tiedostamme entistä paremmin, kuinka suuri merkitys laadukkaalla perehdyttämällä on perehtyjälle ja koko työyhteisölle sekä potilasturvallisuuteen.

Uusi opinnäytetyön aihe voisi mielestämme olla myöhemmin tapahtuva selvitys siitä, onko tuottamamme perehdytysopas otettu käyttöön ja kuinka se toimii

henkilökunnan työväliseen osaston arjessa perehdyttämisen ja perehtymisen apuna. Mielestämme uutena opinnäytetyön aiheena voisi olla myös tutkimus siitä, millaista perehdyttäminen on asiakas-, henkilöstö- sekä työnantaja näkökulmasta katsottuna. Tutkimuksen kohteena voisi olla esimiesten ja perehdyttäjän kokemukset perehdytyksestä sekä sen vaikutuksista työsuhteiden pituuksiin, työhyvinvointiin ja potilasturvallisuuteen. Toiset ammattikorkeakoulun oppilaat voivat hyödyntää opinnäytetyötämme opinnoissaan.

Pohdimme perehdyttämisen tarpeita niiden työntekijöiden näkökulmasta, jotka ovat aktiivisesti työelämässä mukana. Selkeästi ja säännöllisesti päivitettyä perehdytysopasta heidän kannattaa hyödyntää itseohjautuvasti myös uuden tiedon omaksumiseen alati kehittyvällä hoitoalalla.

Opinnäytetyötä tehdessämme koimme eniten aikaa vieväksi ja hankalaksi saada loppuraportin oikeanlaiseen asiakirjamuotoon. Googledrive oli opinnäytetyön valmistumisen kannalta ehdoton apuväline meille välimatkan ja erilaisten aikataulujen vuoksi. Työn siirtäminen Googledrivesta koulun mallipohjan mukaisiin asetuksiin vei paljon aikaa.

Googledrive mahdollisti työn tekemisen omilla tahoillamme itsenäisesti omien aikataulujen puitteissa, samalla pystyimme kuitenkin keskustelemaan sähköisellä alustalla. Tämä osaltaan helpotti yhteistyötä ja työn etenemistä asetetussa aikataulussa. Kokoonnuimme säännöllisin väliajoin yhdessä arvioimaan, suunnittelemaan, muokkaamaan ja tekemään opinnäytetyötä. Yhteistyö on ollut joustavaa, kompromissien tekemistä hyvässä hengessä. Olemme välttyneet suurilta erimielisyyksiltä, aikataulujen pettämisiltä ja muilta suuremmilta vastoinkäymisiltä. Kumpikin on ollut hyvin sitoutuneita tekemään tätä työtä. Alkuvaiheen keskinäiset keskustelut, pohdinnat ja sopimukset vaikuttivat työmme ja yhteistyömme onnistumiseen.

Olemme saaneet ohjausta sekä palautetta että muokausehdotuksia työhömmme ohjaavalta opettajalta joitakin kertoja, lähinnä sähköpostin välityksellä. Läpi opinnäytetyöprosessin olemme olleet itseohjautuvia ja tehneet palautteen ja ehdotusten pohjalta itsenäisiä ratkaisuja työn suhteen. Ratkaisuja tehdessäm-

me olemme pyrkineet tekemään työstä oman näköisemme työn ja löytäneet perustelut asioille, jos emme ole kaikkia korjausehdotuksia toteuttaneet.

Tulevina hoitotyön osaajina olemme työelämässä perehtyjän sekä myös perehdyttäjän roolissa. Opinnäytetyöprosessi on antanut meille lisävalmiuksia ja uutta näkökulmaa sekä perehdyttämiseen että perehtyjänä olemiseen. Sairaanhoidajan työ on jatkuvaa itsensä kehittämistä ja ammattitaidon ylläpitämistä, nämä vaativat myös itseohjautuvuutta. Sairaanhoidajana tarvitsemme yhteistyötaitoja sekä taitoa ja valmiuksia kehittää työyhteisöä ja hoitotyötä.

9 LÄHTEET

Finlex.26.1.2001.Työsopimuslaki.Viitattu

30.11.2013,<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2>

Hunnakko Terhi. 04/2014. Yhteisöllinen perehdyttäminen-Työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä nuorisoalan työyhteisöihin. Humak.

Itä-Suomen Yliopisto. 2013. Oppimis- ja ohjauksäilyksii. Viitattu 30.11.2013, <https://www.uef.fi/fi/aducate/oppimis-ja-ohjauksasityksia#ltseohjautuva>

Jyväskyläi yliopiston kielikeskus. 2013. Itseohjautuvuus. Viitattu 30.11.2013, <https://kielikompassi.jyu.fi/opioppimaan/itseohjautuvuus.htm>

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

Kunnat.net.18.2.2014. Potilasturvallisuus. Viitattu 12.9.2014
<http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/soster/sote-kehittamisty/potilasturvallisuus/Sivut/default.aspx>

Kupias P.& Peltola R.2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki. Palmenia Helsinki University Press 2009.

Oulunkaaren kuntayhtymä. 2013. Oulunkaari lyhyesti. Viitattu 30.10.2013, http://www.oulunkaari.com/sivu/fi/oulunkaari/oulunkaari_lyhyesti.

Oulunkaaren kuntayhtymä. 20.2.2013. Oulunkaaren potilasturvallisuussuunnitelma 2013-2014. Viitattu 13.9.2014, <http://www.oulunkaari.org/iinseutu/kokous/2013395-5-1>. PDF

Oulunkaaren kuntayhtymä. 2013. Sosiaali- ja terveystalvet Vaala. Viitattu 30.10.2013, http://www.oulunkaari.com/sivu/fi/vaalan_osastohoito/

Rainio Päivi. 2010. Kiinnitä työhön ja tulokseen opas kuntatyön perehdyttäjäille. Viitattu 9.9.2014, https://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaaawwwstructure/33058_perehdytysopas.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö.2009. Edistämme potilasturvallisuutta yhdessä, Suomalainen potilasturvallisuusstrategia 2009- 2013. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:3. Viitattu 30.11.2013. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-7801.pdf.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 3.4.2011. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta. Viitattu 15.11.2013, http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=42730&name=DLFE-15578.pdf

Surakka T. & Laine N. 2011. Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Tampere: Taurus Media

Surakka T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla - näin haetaan ja sitoutetaan osajia. Vammala. Tammi.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 26.8.2014. Laatu ja potilasturvallisuus, Mitä on potilasturvallisuus. Viitattu 12.9.2014, <http://www.thl.fi/fi/web/laatu-ja-potilasturvallisuus/potilasturvallisuus/mita-on-potilasturvallisuus>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos.2011.Potilasturvallisuusopas potilasturvallisuuslainsäädännön ja -strategian toimeenpanon tueksi. Viitattu 12.9.2014, www.thl.fi/%2Fthl-client/%2Fpdfs/%2Fb6783c8b-f465-403b-85f7-90f92f4c971f&sa=D&sntz=1&usg=AFQjCNEOr2bk9aWljbdM0Ve84GC_jC7hsw

Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2009. Vaaratapahtumien raportointimenettely. Viitattu 13.9.2014, <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80402/979943df-4088-46df-8e5a-cd8949ed965a.pdf?sequence=1>

Trinity College Dublin. 4.3.2013. Self-Management. Viitattu 18.11.2013, <https://student-learning.tcd.ie/undergraduate/topics/self-management/>

Työturvallisuuskeskus. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Viitattu 30.11.2013, http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.