

Saimaan ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Terveystieteiden suuntautumisvaihtoehto

Sanna Rantalainen

## **Perehdytyskansio Imatran kaupungin Linkkityöryhmän työntekijöille**

Opinnäytetyö 2016

## Tiivistelmä

Sanna Rantalainen

Perehdytyskansio Imatran kaupungin Linkkityöryhmän työntekijöille, 37 sivua, 2 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta

Hoitotyön koulutusohjelma

Terveydenhoitotyön suuntautumisvaihtoehto

Opinnäytetyö 2016

Ohjaajat: yliopettaja Anja Liimatainen, Saimaan ammattikorkeakoulu ja Linkkityöryhmän palveluesimies/sairaanhoitaja Saila Pulkkinen, Imatran kaupunki

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa perehdytyskansio Imatran kaupungin mielenterveys- ja päihdepalvelujen Linkkityöryhmälle sekä huomioida opinnäytetyön raporttiosuudessa erityisesti perehdyttämisen vaikutuksia ja merkitystä. Pyyntö opinnäytetyöstä tuli työelämän tarpeesta.

Opinnäytetyö on toteutettu toiminnallisen opinnäytetyömallin mukaisesti. Tässä opinnäytetyöprosessissa on edetty konstruktivistisen kehittämistyömallin eri vaiheiden; aloitus-, suunnittelu-, esi-, työstö-, tarkistus- ja viimeistelyvaiheiden mukaisesti. Prosessin eri vaiheissa on käytetty monia aineiston- ja tiedonkeruumenetelmiä, esimerkiksi dialogista keskustelua, Learning cafe -menetelmää, benchmarkingia sekä kerättyä aiempaa tutkimustietoa.

Opinnäytetyön tuotoksesta eli perehdytyskansioista on tehty prosessin aikana kolme versiota. Kahta aiempaa versiota testattiin/pilotointiin työntekijöillä ja muokattiin työelämää vastaaviksi. Viimeisin versio on tällä hetkellä työelämän käytössä. Perehdytyskansioista on tehty kirjallinen sekä sähköinen versio. Kansio sisältää muun muassa yleisiä käytänteitä työsuhteen alkaessa, sekä tietoa organisaatiosta, yhteistyökumppaneista, työtavoista ja -tehtävistä. Sähköisen perehdyttämiskansion avulla tietojen jatkuva päivittäminen on helppoa, jolloin työryhmän jäsenet pysyvät paremmin ajan tasalla työpaikalla tapahtuvista muutoksista. Uudistetun ja selkeämmän perehdytyskansion avulla halutaan parantaa ja yhtenäistää uusien työntekijöiden, opiskelijoiden ja työhön palaavien perehdytystä.

Opinnäytetyön teoriaosio sisältää ajankohtaista tietoa perehdyttämisestä käsitteenä, lainsäädännöstä sekä perehdyttämisen merkityksestä ja hyödyistä. Teoriatietoa voidaan käyttää hyödyksi perehdyttämisen kehittämistyössä. Opinnäytetyön raporttiosan liitteenä on perehdytyskansion sisällysluettelo.

Jatkotutkimusaiheina voisi tarkastella perehdytyskansion hyödyntämistä työelämässä ja hyvän perehdytyksen merkitystä työhyvinvointiin ja sitoutumiseen. Myös esimiesten vaikutusta perehdyttämisen onnistumiseen voisi tutkia.

Asiasanat: perehdyttäminen, perehdytyskansio, työhyvinvointi, työtyytyväisyys

## **Abstract**

Sanna Rantalainen

Orientation file for workers in Linkkityöryhmä in Imatra town, 37 pages, 2 appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Services, Lappeenranta

Degree Programme in Public Health Nursing Bachelor / Nursing

Bachelor's Thesis 2016

Instructors: MS Anja Liimatainen, Principal Lecturer, Lic.Sc, Saimaa University of Applied Sciences and Manager of Linkkityöryhmä, Ms Saira Pulkkinen, Registered nurse, Imatra town.

The purpose of this thesis was to produce an orientation file for workers in Linkkityöryhmä, at mental- and substance abuse services in Imatra town. The aim was to create a thesis for the needs of working life. This orientation file was designed both in a literary and also in electronic form. Updating it is easy, and it is clear and easy to use. A good orientation file can improve the orientation quality and a new employee's commitment to the in work, workplace and organisation.

In the process of writing the thesis, the experiential learning methods were used, for example dialog, Learning cafe-method, benchmarking and previously collected information. The guidebook contains general information at the beginning of the employment relationship, knowledge about organisation, accidents and tasks. The orientation file serves the new staff, students and workers who come back to work for example from maternity leave.

In the theory part of this thesis there is information about the orientation concept, legislation and the importance and benefits of orientation. Theoretical knowledge can be utilized in the development orientation. The thesis has a report part that also includes the table of contents of the guidebook.

In the future it could be examined how the guidebook has been used in working life, how a good orientation affects the employees' work well-being and commitment. Furthermore, the supervisors' impact on the success of orientation could be examined, as well.

Keywords: orientation, orientation folder, work well-being, employee satisfaction

## Sisällys

1	Johdanto.....	5
2	Perehdyttäminen.....	6
2.1	Perehdyttäminen käsitteenä .....	6
2.2	Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö .....	7
2.3	Perehdytyksen merkitys ja hyödyt .....	8
3	Perehdyttäminen käytännössä.....	12
3.1	Perehdyttäjä.....	12
3.2	Perehtyjä.....	14
3.3	Perehdytyskansio .....	15
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet.....	16
5	Opinnäytetyön toteuttaminen .....	17
5.1	Toiminnallinen opinnäytetyö .....	17
5.2	Toimintaympäristön kuvaus .....	18
5.3	Opinnäytetyön aloitusvaihe.....	19
5.4	Perehdytyskansion suunnitteluvaihe.....	20
5.5	Perehdytyskansion esivaihe .....	22
5.6	Perehdytyskansion työstämisen vaihe.....	24
5.7	Perehdytyskansion tarkistusvaihe.....	25
5.8	Perehdytyskansion viimeistelyvaihe ja valmis tuotos .....	26
6	Pohdinta.....	26
6.1	Luotettavuus ja eettisyys.....	26
6.2	Opinnäytetyöprosessi ja ammatillinen kasvu .....	29
6.3	Opinnäytetyön hyödyntäminen ja jatkotutkimusaiheet .....	31
	Kuvat.....	33
	Lähteet.....	34

### Liitteet

Liite 1	Opinnäytetyössä käytetyt keskeiset tutkimukset
Liite 2	Perehdytyskansion sisällysluettelo

# 1 Johdanto

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa Imatran kaupungin mielenterveys- ja päihdepalveluiden Linkkityöryhmälle sekä sähköinen että kirjallinen perehdytyskansio.

Opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja se on tehty Imatran kaupungin Linkkityöryhmän palveluesimiehen sekä työryhmän pyynnöstä. Perehdyttämisen kehittäminen oli myös sisällytetty työyhteisön kehittämissuunnitelmaan vuodelle 2015. Perehdytyskansio on tehty yhteistyössä Linkkityöryhmän työntekijöiden kanssa heidän näkökulmansa huomioiden ja pyrkien yhdessä luomaan selkeä, kattava ja helppolukuinen perehdytyskansio. Tavoitteena on perehdytyskansion avulla parantaa ja yhtenäistää työryhmään tulevien uusien työntekijöiden, opiskelijoiden sekä työhön palaavien perehdytystä.

Tämä toiminnallinen opinnäytetyö koostuu tuotoksesta eli perehdytyskansioista ja raportista. Opinnäytetyön raporttiosuus sisältää teoreettisen osuuden. Siinä käsitellään muun muassa perehdyttämistä ohjaavaa lainsäädäntöä ja perehdyttämisen merkitystä ja hyötyä eri osapuolille.

Viime vuosien aikana Linkkityöryhmän työntekijöiden vaihtuvuus on ollut suurta erilaisten organisaatio- sekä työnkuvamuutosten vuoksi. Työnantajalta uuden työntekijän rekrytointi vaatii työtä, mikä lisää kustannuksia. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisussa on arvioitu, että riippuen tehtävästä ja prosessiin käteystystä ajasta uuden työntekijän palkkaamiseen kuluu noin 9 000 – 34 000 euroa. Olisi työnantajapuolelle siis edullisempaa, mikäli jo rekrytoidut ihmiset pysyisivät jo valituissa työtehtävissään. (Hyvä perehdytysopas 2007, 22.)

Perehdyttämisen tärkeyttä ei voida liikaa korostaa uuden työntekijän sitoutumisessa. Hyvän perehdyttämisen avulla uusi työntekijä sisäistää nopeammin työhön liittyviä asioita. Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä kykenee auttamaan ja ohjaamaan esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla potilaita paremmin. Tätä kautta potilaille annettavan hoidon laatu myös paranee. Perehdyttämisellä helpotetaan uuden työntekijän sopeutumista ja oppimista. Samalla työn sujavuus ja palvelun laatu paranevat. Työympäristön ja -tehtävien tuttuus vaikuttavat tapaturmariskejä

ja työn psyykkistä kuormitusta alentavasti, ja työntekijä saa kokemuksen, että hän hallitsee työnsä vaatimukset. (Työturvallisuuskeskus 2009, 3.)

Tämä opinnäytetyö on henkilökohtaisesti minulle merkittävä, koska toimin työryhmässä sairaanhoitajana ja myös opiskelijavastaavana. Ohjaajan tulisi kehittää omaa ohjaamistaan, sillä jokainen työntekijä joutuu kuitenkin jossain työelämän vaiheessa toimimaan myös perehdyttäjänä.

## **2 Perehdyttäminen**

### **2.1 Perehdyttäminen käsitteenä**

Perehdyttäminen ja perehdytys käsitellään tässä opinnäytetyössä synonyymeinä, sillä ne molemmat johdetaan perehdyttää-verbistä. Perehdyttäminen voidaan nähdä yleiskäsitteenä, joka sisältää tiedon ja taidon jakamisen uudelle työntekijälle alku- ja yleisperehdyttämisestä työhönopastukseen (Kupias & Peltola 2009, 18).

Perehdyttämisellä tarkoitetaan sellaista tukea ja toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä pääsee hyvään alkuun uudessa työssään tietäen myös siihen liittyvät työtehtävät ja odotukset. Työntekijä oppii perehdytyksen avulla tuntemaan työpaikkansa tavat ja toimintamallit. Samalla hän tutustuu niin työyhteisöönsä kuin organisaatioonkin. Perehdyttäminen kehittää laajimmillaan myös työyhteisöä ja organisaatiota. (Kupias & Peltola 2009, 18–19.)

Perehdyttämisen tarkoituksena on saada työntekijälle mahdollisimman hyvä kokonaiskuva työstä ja toimintavoista, jotta tämä pystyy nopeasti työskentelemään itsenäisesti tehtävässään. Pää tavoitteeseen eli turvallisesti ja terveellisesti tehtyyn työhön pyritään hyvän opastuksen ja perehdyttämisen avulla.

Perehdytystä tulisi antaa aina muun muassa ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista, organisaatiomuutosten yhteydessä, työtehtävien muuttuessa, uusien toimiloiden käyttöönoton yhteydessä, ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöönottamista ja pitkän poissaolon jälkeen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 2; Työterveyslaitos 2015). Perehdytystä annetaan siis ta-

pauskohtaisesti niin opiskelijoille, uusille työntekijöille kuin vanhoillekin työntekijöille työkuvan ja toimintatapojen muuttuessa. Perehdytyksen sisältöön ja laajuuteen vaikuttaa myös työkokemus, aiempi ammatillinen osaaminen, ikä sekä työsuhteen kesto (Österberg 2009, 103).

Kunnollinen ja laadukas perehdyttäminen edellyttää suunnitelmallisuutta, dokumentointia, jatkuvuutta sekä huolellista valmentautumista. Perehdyttämisen suunnitelmallisuuden tärkeys tuli ilmi myös Sukasen (2011), Kallion (2008) ja Koskuen (2008) tutkimustuloksissa. Suunnitelmaan tulisi kuulua aina seurantaa ja arviointia, samalla se sisältää myös perehdyttäjien koulutuksen ja tarvittavan materiaalin. Perehdyttämisen seurannan ja arvioinnin arvioi kehittämiskohteiksi sekä Palosaari (2006) että Lahti (2007) pro gradu -tutkimuksissaan. Perehdyttäminen ja opastus ovat onnistuneet, kun työntekijä on oppinut työhön ja työyhteisön toimintaan liittyvät yleisperiaatteet, omaksunut opittavan asian kokonaisuutena ja tuntee asioiden väliset yhteydet, ja kun työntekijällä on valmiudet soveltaa tietoa myös muuttuvissa tilanteissa, ja kun työntekijä on aktiivinen ja ottaa asioista itsenäisesti selvää (Työturvallisuuskeskus 2009, 3).

## **2.2 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö**

Perehdyttäminen perustuu lakiin ja säädöksiin uuden henkilön perehdyttämisestä ja työhön ohjauksesta (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738). Perehdyttämistä koskevia lakeja ovat erityisesti työsopimuslaki (26.1.2001/55), työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) ja laki yhteisötoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334). Lait korostavat etenkin työnantajan velvollisuutta työntekijän perehdyttämisessä.

Työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738) määritellään sekä työnantajan että työntekijän vastuut ja velvollisuudet. Työturvallisuuslaki koskee myös opiskelijoita. Lain mukaan työnantajan on huolehdittava perehdyttämisestä itse työhön, työtapoihin, työpaikan olosuhteisiin ja työvälineiden oikeaan käyttöön ergonomia huomioiden, tuotantomenetelmiin sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. Laissa mainitaan, että työntekijän tulee saada opastusta vaarojen ja haittojen torjumiseen sekä tietoa siitä, kuinka varautua häiriö- ja poikkeustilanteisiin. Tulee huomioida,

että tilanteet voivat olla myös asiakaslähtöisiä. Perehdytysvastuu kuuluu lähiesimiehelle. Työntekijän velvollisuutena on varmistaa, että hän saa perehdytystä. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:18, 66.)

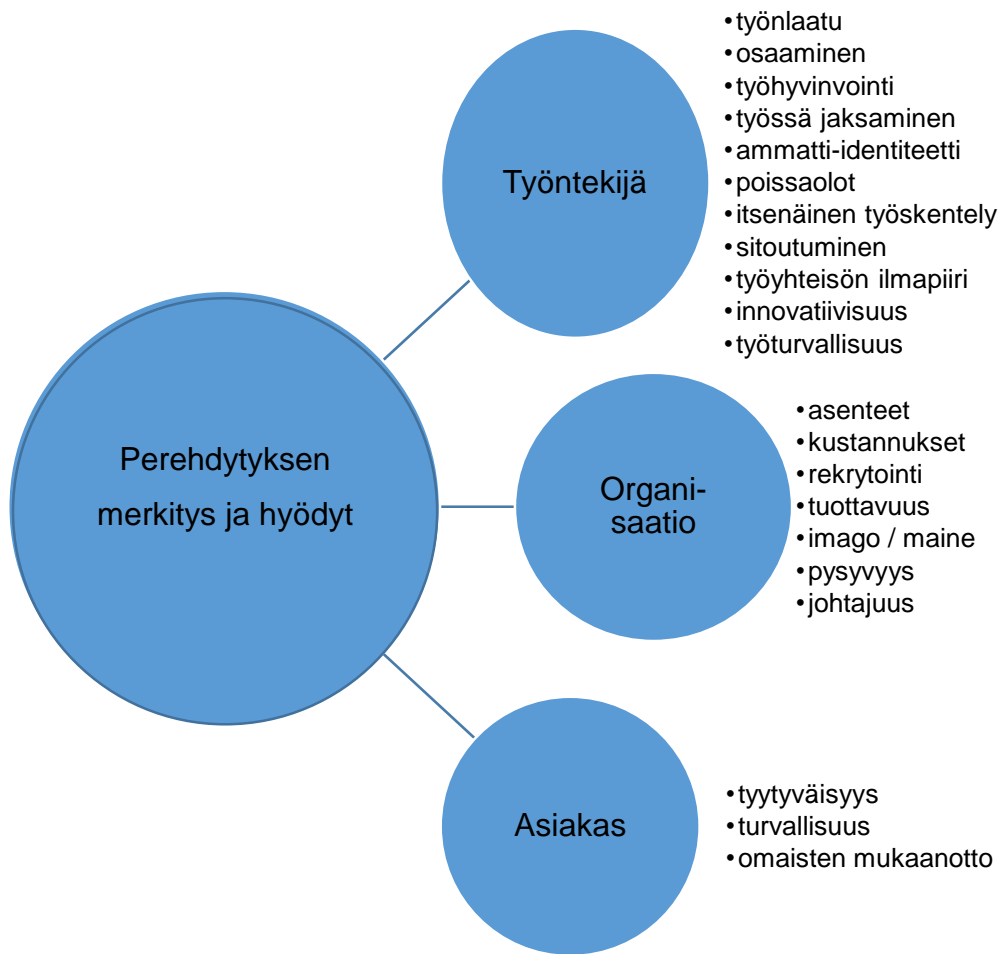
Työsopimuslaissa (26.1.2001/55) mainitaan, että työantajan on huolehdittava työntekijän työn suorittamisesta myös muuttuvissa tilanteissa. Työntekijän työuralla kehittymistä on pyrittävä edistämään. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334) ohjaa tavoitteeseen kehittää yrityksen toimintaa yhdessä työntekijöiden kanssa, kun yritys on muutostilanteessa.

Perehdytykseen liittyviä ohjeistuksia on sisällytetty myös muun muassa lakiin ja asetukseen terveydenhuollon ammattihenkilöistä, terveydenhuoltolakiin sekä sosiaali- ja terveysministeriön asetukseen laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavassa suunnitelmassa. Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2009 laatimassa potilasturvallisuusstrategiassa mainitaan, että kaikkien työntekijöiden perehdytyksessä tulisi ottaa huomioon turvallisuusasiat. Erytystä huomiota tulisi kiinnittää määräaikaisten työntekijöiden osaamiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:3,18.)

### **2.3 Perehdytyksen merkitys ja hyödyt**

Hyvällä perehdyttämällä voidaan vaikuttaa niin yksilön, työyhteisön, organisaation, potilaiden ja näiden omaisten sekä yhteiskunnan hyvinvointiin. Perehdyttämisen avulla lisätään työntekijöiden osaamista, edesautetaan sitoutumista, vaikuttaa työhyvinvointiin ja organisaation yrityskuvaan, edistetään potilas- ja työturvallisuutta sekä vähennetään kustannuksia. Kuvassa 1 olen nimennyt lyhyesti perehdytyksen vaikutuksia työntekijää, organisaatiota ja asiakkaita kohtaan.





Kuva 1. Perehdytyksen vaikutukset työntekijälle, organisaatiolle ja asiakkaalle

Perehdytyksen avulla työntekijän epävarmuus ja jännitys vähenevät samalla mielenkiinnon kasvaessa työtä kohtaan. Hyvällä perehdyttämisellä työ opitaan nopeasti, virheiden osuus vähenee, myönteinen asenne, mieliala ja motivaatio kasvavat. Perehdytyksen avulla työntekijän ammatti-identiteetti alkaa kasvamaan ja työntekijä alkaa hallitsemaan työtänsä paremmin, mikä vahvistaa taas ammatillista kasvua. Perehdyttäminen edistää myös positiivisen asenteen kehittymistä (Surakka 2009, 102). Tunne työn hallitsemisesta ja turvallisuudesta vähentää psyykkistä kuormitusta ja tätä kautta työntekijä jaksaa paremmin. Osaamisen ja varmuuden lisääntyessä työntekijä osaa kehittää uusia ja muuttaa myös vanhoja toimintatapojaan itsenäisesti tai työyhteisön jäsenten kanssa. (Työturvallisuuskeskus 2009, 3.)

Perehdytyksen avulla työntekijä saadaan kiinnittymään ja sitoutumaan uuteen työyhteisöönsä. Sitoutuminen tarkoittaa siteen tai suhteen luomista uuteen työpaikkaan. (Kupias & Peltola 2009,59.) Työhön sitoutuminen ilmenee työtyväisyytenä, vähäisinä poissaoloina, yksilön valitsemana toimintana ja tekoina sekä organisaatioon samaistumisena sekä alkuvaiheen jälkeen halukkuutena kehittää työyhteisön toimintaa. Yhteisöllisyys parantaa työhyvinvointia ja lisää oppimista. (Manka, Kaikkonen, Nuutinen, 2007, 16; Surakka 2009, 92; Työterveyslaitos 2015a, 12.) Työntekijälle opetetaan perehdytyksessä työyhteisön tavat ja normit sekä organisaation arvot. Sitoutumisen avulla työssäviihtyvyys lisääntyy ja työntekijä tuntee olevan osa työyhteisöä. Sitoutunut työntekijä toimii työnantajansa tavoitteiden mukaisesti. Hyvinvoivaa henkilöstöä voidaan pitää työpaikan tärkeimpänä voimavarana.

Hyvä perehdyttäminen vaikuttaa tutkitusti työhyvinvointiin ja se onkin sisällytetty yhtenä osana useisiin työhyvinvointiin liittyviin tutkimuksiin. Työhyvinvointiin sisältyvät niin työntekijän fyysiset ja psykososiaaliset tekijät, osaaminen sekä työyhteisö ja sen yhteiset pelisäännöt ja toimivuus, hyvä johtaminen ja esimiestyö, työn organisointi sekä myönteinen organisaatiokulttuuri. Oikein suoritettulla perehdyttämisellä ja työnopastuksella vähennetään ratkaisevasti haitallista kuormitusta ja lisätään työssä viihtymistä, jonka avulla taas vahvistetaan työntekijän työhyvinvointia. (Surakka 2009, 95; Manka, Hakala, Nuutinen & Harju, 2010, 7.)

Flinkmanin (2014) väitöstutkimuksessa selvitettiin nuorten sairaanhoitajien aikomusta lähteä ammatistaan ja lähtöajatuksiin liittyviä tekijöitä. Työoloista johtuen joka neljäs sairaanhoitaja miettii alan vaihtoa. Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi mainittiin etenkin vuorotyö ja epäsäännölliset työajat, alhainen palkkaus verrattuna työn vastuullisuuteen sekä heikko perehdytys. Tutkimuksessa tuli myös ilmi, että perehdytysjakson tulisi olla tarpeeksi pitkä, ja että sosiaalisen tuen tarve on nuorilla hoitajilla suuri. Riittävä henkilöstömitoitus, työstressin vähentäminen sekä työuran kehittymismahdollisuudet edesauttaisivat nuoria sairaanhoitajia pysymään ammatissaan.

Sairaanhoitajien työolobarometrin (Sairaanhoitajaliitto 2015) mukaan kolmannes sairaanhoitajista oli tyytymättömiä työoloihinsa. Työvoimapulasta johtuva liialli-

nen työkuormitus alentaa työhyvinvointia. Liiallinen työmäärä lisää stressiä ja aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta, kun potilaille ei jää riittävästi aikaa. Potilastyytyväisyyden todettiin olevan alhainen sairaaloissa, joissa hoitohenkilöstön tyytyväisyys oli alhainen tai työuupumuksen määrä korkea (Aiken, Sloane, Bryneel, Van den Heede & Sermeus 2013, 148). Väestön ikääntyminen kasvattaa heidän palvelutarpeitaan, samanaikaisesti suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle tarvitaan vielä enemmän hoitohenkilökuntaa alalle. Vaikka työnkuvia on muutettu ja yhdistelty, tehtäviä priorisoitu ja organisaatioita yhdistetty, niin ilman hoitajaa ei hoitotyötä voida tehdä. Monien terveydenhuoltoalan koulutuksen saaneiden työskentely muilla aloilla on saanut myös ammattiliitot, kuten Tehyn, huolestumaan työntekijöiden riittävydestä jatkossa.

Työhyvinvointi vaikuttaa myös asenteisiin työnantajaa kohtaan (Lahti 2007, 47). Työhyvinvointia edistetään ja työntekijöiden terveyttä suojataan muun muassa esimiehen oikeudenmukaisen johtamisen avulla, työntekijöiden ja johdon yhteistyöllä, yhdessä luoduilla säännöillä ja kehittämistyöllä (Manka 2006, 55). Työntekijäpuolen sitouttaminen yhteisiin tavoitteisiin ja arvoihin edistää organisaation positiivista julkisuuskuvaa. Perehdyttämisen kautta hyvinvoivan henkilöstön avulla voidaan lisätä sekä työn laatua että tuottavuutta. Työntekijöiden runsas vaihtuvuus voi joskus viestiä huonosta ilmapiiristä tai johtajuudesta. Ihmisten mielikuviiin voivat vaikuttaa omat tai toisten kokemukset organisaatiosta, siellä saatu kohtelu sekä joukkoviestinten työpaikasta/yrityksestä antama kuva. Hyvä maine ei tule hetkessä ja sen eteen olisi tehtävä pitkäjänteisesti työtä. Laadukkaaseen perehdyttämiseen panostaminen voi olla yksi työpaikan rekrytointikeinoista.

Sosiaali- ja terveysalalla hyvällä perehdyttämisellä voidaan vaikuttaa välillisesti myös potilasturvallisuuteen. Potilasturvallisuudella tarkoitetaan työntekijöiden ja organisaation toimintoja ja periaatteita, joilla pyritään varmistamaan hoidon turvallisuus ja potilaiden suojaaminen vahingoittumisilta (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2009:3, 12). Perehdyttämisen avulla työntekijä osaa tehdä työtään virheettää, hallitsee turvallisen lääkehoidon toteuttamisen ja käyttää laitteistoa oikein. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemassa potilasstrategiassa (2009)

huomioitiin perehdyttämisen merkitys potilasturvallisuudelle. Strategiassa painotettiin organisaatioiden järjestämään työpaikkakoulutuksia potilasturvallisuuden menettelytapoihin ja käytäntöihin. Potilasturvallisuutta lisäämällä vähennetään terveydenhuollon kustannuksia sekä potilaille ja näiden omaisille aiheutuvia kärsimyksiä (Kuisma 2011).

Perehdyttämisen myötä työturvallisuusriskit pienenevät. Työntekijä tunnistaa ja ennakoii työn ja ympäristön vaaratekijät. Hän kykenee myös toimimaan niin, että vaaroja voidaan vähentää tai poistaa kokonaan. Työturvallisuusasioissa on otettava huomioon fyysisen puolen lisäksi myös henkinen turvallisuus. (Kupias & Peltola, 2009, 23–24.)

Hyvin perehdytetty työntekijä oppii nopeammin työtehtävänsä ja tekee vähemmän virheitä, samalla muun muassa materiaalihävikkien ja potilasvahinkokorvauksien kustannukset pienenevät. Sitoutuneella ja hyvinvoivalla työntekijällä on vähemmän poissaoloja työstä ja hän haluaa myös kehittää työtään, näin perehdyttämällä lisätään siis työn tuottavuutta sekä vaikutetaan organisaation taloudelliseen tulokseen. (Surakka 2009, 77; Työterveyslaitos 2015.) Onnistunut perehdytys vähentää myös työntekijöiden vaihtuvuutta ja säästää samalla rekrytointiin käytettäviä rahoja.

### **3 Perehdyttäminen käytännössä**

#### **3.1 Perehdyttäjä**

Vastuu perehdyttämisestä on työnantajalla eli ensisijaisesti esimiehellä (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738). Esimiehen tehtävänä on organisoida ja kehittää niin yksikkö- kuin työpaikkakohtaista perehdyttämistä. Esimiehen tulisi käydä läpi perehtyjän kanssa tämän työtehtävät sekä työn tavoitteet niin, että molemmat ymmärtävät ne samalla tavoin (Kupias & Peltola 2009, 106). Esimiehen tulisi myös seurata miten perehtyjän perehdytysprosessi etenee. Lahden (2007) pro gradu-tutkimuksessa tutkittujen esimiehien aktiivisuus ei ollut riittävää, kun arvioitiin perehtyjän osaamisen lähtötilanteen kartoitusta, perehdytyksen arviointia ja ammatillisen kehityssuunnitelman laadintaa.

Usein esimies siirtää työtehtävien perehdyttämisvastuun työyksikköön tai erikseen nimitetylle perehdyttäjälle. Myös perehdyttäjän ja esimiehen yhteistyö on tärkeää. Parhaimmillaan kaikki työyksikön jäsenet osallistuvat sekä perehdyttämiseen että kehittämistyöhön. (Kupias & Peltola 2009, 95.) Perehdyttäminen onnistui paremmin, kun perehdyttäjä oli nimitetty ja perehdytykseen osallistui useampi työntekijä (Lahti 2007,41; Kallio 2008, 61; Holopainen 2011, 60).

Perehdyttäjä on tukihenkilö, yleensä esimies tai työtoveri, joka huolehtii uuden työntekijän opastuksesta työtehtäviin (Ketola 2010, 73). Perehdyttäjä voi toimia yksin tai perehdyttäjiä voi olla useampi. Perehdyttäjä voi vaihtua joissakin työpaikoissa useinkin, jopa joka työvuorossa. Tällöin perehdytettävän oma vastuu perehdyttämisestä kasvaa. Perehdyttäjällä on monia rooleja; tulokkaan vastaanottaja, opettaja, organisaation perehdyttäjä, kummi, arvioija, mentori, hallinnollinen perehdyttäjä, roolimalli, työyhteisöön tutustuttaja, kokonaisperehdyttämisen koordinoija, työsuhteeseen perehdyttäjä ja niin edelleen. Perehdyttäjä voi toimia joko yhdessä tai useammassa roolissa samanaikaisesti. (Kupias & Peltola 2009.)

Perehdyttäjäksi nimetään usein työntekijä, jolla on kliinistä kokemusta ja ammatitaitoa työtehtävistä, joihin perehdytettävää ohjataan. Työvuorosuunnittelussa tulisi pyrkiä yhteisiin työvuoroihin perehtyjän kanssa. Ideaalista olisi, mikäli perehdyttämiselle olisi varattu omaa aikaa. Hyvä perehdyttäjä on motivoitunut tehtäväänsä, hän omaa hyvät kommunikaatiotaidot, on luottamusta herättävä sekä jaksaa paneutua ja keskittyä perehdytettävän ohjaamiseen. Perehdyttäjä tukee toiminnallaan perehtyjän oppimista ja seuraa kuinka hänen osaaminen kehittyy. (Kupias & Peltola 2009, 111.)

Perehdyttäjällä on useita erilaisia tehtäviä ja tavallisesti ne liittyvät kliinisen työn perehdyttämiseen. Perehdyttäjän tehtävänä on ohjata ymmärrettävästi työtehtävien perehdyttämisissä, kannustaa perehtyjää itsenäiseen ongelmanratkaisuun ja tiedonhankintaan, käyttämään turvallisia työmenetelmiä sekä antaa rakentavaa palautetta. (Hyvä perehdytysopas 2007, 12.) Perehdyttäjä toimii myös suunnannäyttäjänä ja huolehtii, että perehtyminen etenee tehdyn suunnitelman mukaisesti.

Perehdyttäjän tulisi miettiä ohjaamistilanteissa myös valta- ja vaikuttamissuhteita. Vallankäyttöä on esimerkiksi perehtyjän arviointitilanteet, joissa vaikutetaan perehtyjän jatkoon oppimisprosessissa. (Vehviläinen 2014, 18.) Perehdytettävää kannustetaan ja autetaan ohjautumaan kohti tavoitteita. Ohjaussuhteen toimivuus on ensiarvoisen tärkeää. Yhtenä perehdyttäjän tehtävänä on tehdä itsensä tarpeettomaksi perehdyttämiskokouksen edetessä. Ohjaussuhde muuttuu näin työ-kaveruussuhteeksi, jolloin roolien muuttuminen on tärkeää tiedostaa.

Perehdyttäjä voi käyttää hyödyksi erilaisia perehdyttämiskonsepteja. Esimerkiksi dialogisessa perehdyttämisessä sekä perehdyttäjä että perehdytettävä oppivat ja kehittyvät yhdessä perehdyttämiskokouksen edetessä. Dialogisuudessa pyritään yhteisymmärrykseen, yhdessäajatteluun ja tasa-arvoisuuteen vuorovaikutuksessa. Tämä auttaa perehdytettävää arvioimaan ja refleктоimaan perehtymiskokouksensa yhtä itsenäisemmin. (Vehviläinen 2014, 26.) Perehdyttäjältä prosessi vaatii myös omien ohjaustapojen uudelleenarviointia. Perehtyjän tulisi kannustaa perehtyjää itsenäiseen tiedonhakuun ja keksimään itse ratkaisuja ongelmiin (Kupias & Peltola 2009, 38).

### **3.2 Perehtyjä**

Perehtyjällä tarkoitetaan tavallisesti uutta tulokasta tai työntekijää, joka on äskettäin rekrytoitu työtehtävään. Perehtyjä voi olla myös sijainen, toisesta toimipaikasta siirtyvä työntekijä, työryhmään pitkältä vapaalta palaava työntekijä, vierailija tai opiskelija, joka on tullut harjoittelujaksolle tai tutustumaan työhön. Perehtyjä voi olla myös uuteen työtehtävään tai työkuvaan perehtyvä työryhmän jäsen.

Perehtyjä on aktiivinen oppija, jonka tulisi hyödyntää sekä aiempaa oppimaansa tietoa että käytännön kokemusta uusien työ- ja toimintamallien sisäistämiseksi. Perehtyjälläkin on toivomuksia ja odotuksia perehdyttämisen suhteen. Toinen perehtyjä haluaa oppia tutustumalla kirjalliseen materiaaliin, toinen kokeilemalla ja kolmas seuraamalla perehdyttäjää. Useat perehtyjät myös arvostavat perehdytysmateriaalin olemassaoloa työpaikoilla. (Kupias & Peltola 2009, 70.)

Perehtyjällä on vastuu aktiivisesta lisätiedon hankkimisesta perehdytyksen tueksi. Hänellä on myös vastuu työnsä oppimisesta sekä paneutumisesta uusien asioiden ja tehtävien oppimiseen. Perehtyjällä on myös velvollisuus ottaa selvää

työpaikkansa työehtosopimuksesta ja ammattiliitonsa edustajista. (TJS Opintokeskus 2009, 4.)

Usein perehtyjä huomaa kehittämissuhteita liittyen joko työtapoihin tai toimintamalleihin. Hänen tulisi rohkeasti uskaltaa kertoa niistä työryhmälle, perehdyttäjälle sekä esimiehelleen. Palautteen avulla etenkin perehdytyksen sisältöä ja toimintamalleja voidaan yhdessä kehittää paremmiksi. Perehdytyksen avulla työntekijä saa hyvät edellytykset toimia työssään. Tietotaidon lisääntyessä myös varmuus ja vastuunotto työtehtävissä kasvavat. Työyhteisöön sopeutumisella ja hyvällä käytöksellä työkavereitaan kohtaan perehtyjä voi pitää yllä hyvää työilmapiiriä.

### **3.3 Perehdytyskansio**

Perehdyttämisen tärkein osa-alue on perehdyttäjän ja perehtyjän vuorovaikutus. Perehdytystä annetaan henkilökohtaisten keskustelujen ja ohjauksen avulla. Henkilökohtaisen perehdyttämisen apuna on kuitenkin tärkeää käyttää myös muita keinoja.

Perehdytys uudelle työntekijälle olisi hyvä toteuttaa kirjallisen perehdytysohjelman mukaisesti (Surakka 2009, 76). Perehdytysohjelma, joka sisältää muun muassa työpaikan arvot, ohjeet ja työtehtävien kuvaukset, auttaa perehdyttämisen etenemisen seuraamisessa. Hyvän perehdyttämissuunnitelman laatimiseen tarvitaan esimiesten, henkilöstöryhmien ja henkilöstöhallinnon edustajien sekä työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijoiden yhteistyötä. (Työturvallisuuskeskus 2009, 2.) Muita perehdyttämisen apuvälineitä ovat perehdytyskansio, perehdytyskortti ja intranet (Surakka 2009, 76).

Perehdytyskansio on työpaikalla oleva kansio, joka on joko kirjallisessa tai sähköisessä muodossa. Perehdytyskansio on luotu tavallisesti toimipistekohtaiseksi. Se sisältää kootusti sellaista tietoa, jota toimipisteessä työskennellessä tarvitaan. Perehdytyskansion tulisi olla tiivis ja helppolukuinen opas, josta tieto olisi helposti löydettävissä. Kansion tulisi olla ajantasainen ja helposti päivitettävissä. Sähköisten perehdytyskansioiden päivittäminen on kirjallisia kansioita helpompaa (Surakka 2009, 74). Kaikkiin kansion sisältämiin materiaaleihin tulisi merkitä päivi-

tyspäivämäärä. Kansion pitäisi olla kaikkien työntekijöiden saatavilla. Perehdyttäjä voi hyödyntää kansiota ennalta suunnitelluissa perehdyttämistilanteissa. Perehdytyskansioista perehtyjä voi etsiä tietoa ja tarkistaa asioita myös tarpeen tullen (Kupias & Peltola 2009, 70).

Henkilökohtainen perehdytyskortti tai muistilista on perehdytyskansion ja perehdytys suunnitelman pohjalta luotu apuväline, johon merkitään perehdyttämisessä jo läpikäytyt osa-alueet. Perehdytyskortit ovat tavallisesti toimipaikkakohtaisia ja ne ovat avuksi sekä perehtyjälle että perehdyttäjälle.

Intranetin käyttö perehdyttämisen apuna riippuu sen sisältämästä tiedon määrästä, laadusta ja hyödynnettävyydestä. Sosiaali- ja terveysalalla perehdytysmateriaalin lisäksi intranettiin voidaan lisätä esimerkiksi tietoa sairauksista, hoito-ohjeistuksia sekä suositeltavaa kirjallisuutta (Surakka 2009, 72). Intranetin ja muun sähköisen perehdytysmateriaalin käyttö vaatii perehtyvältä tietoteknisiä taitoja ja myös perehtymistä itse tiedon hankkimiseen ja löytämiseen. Sähköisen perehdyttämisen hyödyntäminen ei kuitenkaan tarkoita, että henkilökohtaisesta perehdyttämisestä voitaisiin luopua.

#### **4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet**

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa sekä kirjallinen että sähköinen perehdytyskansio Imatran kaupungin mielenterveys- ja päihdepalvelujen Linkkityöryhmälle. Perehdytyskansion tulee olla selkeä, kattava ja helppolukuinen ja se luodaan yhteistyössä työryhmän jäsenten kanssa. Tavoitteena on perehdytyskansion avulla parantaa ja yhtenäistää uusien työntekijöiden, opiskelijoiden sekä työhön palaavien perehdytystä. Perehdytyskansio on tarkoitettu myös perehdyttäjälle ohjaamisprosessin apuvälineeksi suullisen tiedonvälittämisen lisäksi. Sähköisen perehdyttämiskansion avulla tietojen jatkuva päivittäminen on helpompaa, jolloin työryhmän jäsenet pysyvät paremmin ajan tasalla työpaikalla tapahtuvien muutoksien jälkeen.



## 5 Opinnäytetyön toteuttaminen

### 5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on yksi vaihtoehto ammattikorkeakoulun tutkimukselliselle opinnäytetyölle. Se koostuu kahdesta osiosta; opinnäyteraportista sekä toiminnallisesta osuudesta eli tuotoksesta. Tuotos voi olla esimerkiksi opas, kansio tai ohjeistus. (Vilkkä & Airaksinen 2009, 65.) Tässä opinnäytetyössä tuotos on perehdytyskansio manuaalisessa ja sähköisessä muodossa. Toiminnallisella opinnäytetyöllä tavoitellaan ammatillisessa kentässä käytännön toiminnan ohjeistamista, järjestämistä, opastamista tai järjeistämistä. Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä tavoitteena on luoda työryhmälle perehdytyskansio, jonka avulla pyritään parantamaan ja yhtenäistämään uusien työntekijöiden, opiskelijoiden sekä työhön palaavien perehdytystä.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä opiskelijan tulisi yhdistää ammatillinen teoreettinen tieto ammatilliseen käyttöön, käyttää alan teorioista nousevaa tarkastelutapaa ja erilaisilla tutkimusmenetelmillä saatua tietoa valintoihin ja valintojen perusteluihin. Opiskelijan tulisi myös pohtia kriittisesti käytännön ratkaisuja ja kehittää niiden avulla oman alansa ammattikulttuuria sekä käyttää laadullisia tai määrällisiä tutkimusmenetelmiä tiedonkeruun välineenä. Toiminnallisen opinnäytetyön lähtökohtina ja kriteereinä pidetään toiminnallisuutta eli ammatillisia taitoja, teoreettisuutta eli ammatillisia tietoja, käsitteitä ja malleja sekä tutkimuksellisuutta eli tutkimuksellista tekemistä ja tutkivaa tekemistä. (Saimaan ammattikorkeakoulu 2016.)

Vilkan ja Airaksisen (2003) mukaan toiminnallisen opinnäytetyön tulisi olla sekä työelämälähtöinen että käytännönläheinen. Työelämästä lähtöisin oleva opinnäytetyöaihe tukee myös opinnäytetyötä tekevän ammatillista kasvua. Tässä opinnäytetyössä toiminnallisuuden lähtökohdat ja kriteerit täyttyvät juuri työelämälähtöisyydellä, sillä pyyntö opinnäytetyöhön tuli työelämästä ja se toteutettiin yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Perehdytyskansio on ollut työelämän käytettävissä niin prosessin aikana kuin heti sen valmistumisen jälkeen.

Muodostin tämän opinnäytetyön teoriapohjan tutustumalla ja kokoamalla tutkittua menetelmätietoa, tutkimustietoa sekä tuotoksia internetistä, kirjallisuudesta,

opinnäytetöistä ja tutkimuksista. Olen kerännyt tietoa myös työpaikkani tiedostoista ja entisistä perehdyttämismateriaaleista. Tässä opinnäytetyössä olen käyttänyt konstruktivistista kehittämismallia perehdytyskansion luomisen prosessissa. Olen hyödyntänyt erilaisia tutkimuksellisia menetelmiä opinnäytetyössäni, kuten esimerkiksi dialogisuutta, benchmarkingia ja learning cafe–menetelmää. Työssäni olen pyrkinyt yhdistämään teoria-, käytännön- sekä kokemustietoa toisiinsa.

## **5.2 Toimintaympäristön kuvaus**

Linkkityöryhmä on Imatran kaupungin psykososiaalisten palveluiden mielenterveys- ja päihdepalveluihin kuuluva työryhmä. Linkkityöryhmä vastaa Imatran alueen tehostetusta avohoitotoiminnasta ja päivystyksellisestä, psykiatrisen hoidon tarpeenarviosta, hoidosta ja kuntoutuksesta. Linkkityöryhmän palvelut on tarkoitettu täysi-ikäisille asukkaille ja heidän läheisilleen sekä Linkkityöryhmän yhteistyökumppaneille heidän asiakkaidensa ongelmiin liittyvissä asioissa. Linkkityöryhmässä työskentelee sairaanhoitajia sekä lähihoitajia. Työryhmällä on palveluesimies.

Linkkityöryhmä toimii vuoden jokaisena päivänä. Työtä tehdään kahdessa vuorossa. Linkkityöryhmän perustehtäviin kuuluvat kriisihoito, muun muassa järkyttävien tapahtumien jälkipuinnit sekä aikuisten psykoosipotilaiden tutkimus, hoito ja kuntoutus. Akuuttien vaikeasti psykiatrisesti oireilevien potilaiden arviointi ja hoito ovat myös perustehtäviä. Työryhmän avulla voidaan toteuttaa tavanomaista tiiviimpää avohoittoa potilaille, jotka avohoidon avulla selviävät kotona eivätkä tarvitse osastohoitoa, mutta joiden hoidoksi ei tavanomainen poliklinikkahoito riitä. Yhteistyökumppaneiden neuvonta ja ohjaus kuuluvat myös isona osana työnkuvaan. Omaisten tukeminen, psykoedukaation antaminen ja tukikäynnit kuuluvat myös työtehtäviin. (Imatran kaupunki 2015.) Vuoden 2016 alussa Imatran kaupungin sosiaali- ja terveystoimi siirtyvät Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiriin (Eksote). Integroituminen tulee vaikuttamaan niin Linkkityöryhmän sisältöön kuin työ- ja toimintatapoihinkin. Tässä opinnäytetyössä käsitellään tilannetta perehdytyskansion teko- ja valmistumishetkellä, jolloin muutoksia ei vielä oltu tehty.

### 5.3 Opinnäytetyön aloitusvaihe

Viime vuosien aikana työntekijöiden vaihtuvuus on ollut suurta Linkkityöryhmässä erilaisten organisaatio- ja työnkuvamuutosten vuoksi. Uusia työntekijöitä ja muita perehdytettäviä on ollut paljon, joten perehdyttäjien työmäärä on kasvanut. Esi- miesten vaihtuminen on aiheuttanut myös perehdyttämisen vastuun siirtymisen perehdyttäjille eli pidempään työryhmässä toimineille hoitajille. Aika ajoin perehdyttämisen laatu ei ole ollut niin hyvää kuin perehdyttäjät olisivat itse toivoneet. Tämä tuli esille myös vuonna 2014 työnantajan teettämässä Kevan Kaari-lasku- rissa ja Työsyke-kyselyssä, jotka koskivat koko Imatran kaupungin mielenter- veys- ja päihdepalvelujen vastuualueita. Kyselyn perusteella henkilöstöhallin- nosta ohjattiin jokaista työyhteisöä erikseen tekemään kehittämissuunnitel- mansa. Linkkityöryhmän yhdeksi kehittämiskohteeksi tuli perehdyttäminen. Ta- voitteenä oli päivittää vuoden 2015 aikana perehdyttämistiedot perehdytyskan- sion lisäksi myös sähköiseen muotoon.

Aloitin terveydenhoitajaopinnot Saimaan ammattikorkeakoulussa tammikuussa 2015 ja alusta saakka olin tietoinen, että opinnäytetyöni tulisi jollain lailla koske- maan perehdyttämistä. Aihe on ollut minulle tärkeä sairaanhoitajan ammatissa työskennellessäni ja myös opiskelijavastaavana olen pitänyt kunnia-asiana hy- vää perehdyttämistä. Aiemmin työskennellessäni psykiatrisella osastolla loin pe- rehdytyskansion lähinnä opiskelijaohjausta varten. Tein perehdytys suunnitelman myös tullessani silloiseen Akuuttityöryhmään (nykyinen Linkkityöryhmä), koska työpisteessä ei ollut perehdytys suunnitelmaa. Perehdytys suunnitelmaa ovat käyttäneet hyödyksi myös muut vastuualueen työntekijät, kuten esimerkiksi päih- depoliklinikan työntekijät, mukaillen sitä aina työ- ja tehtäväkuviensa mukaisiksi.

Perehdyttäminen on koettu Linkkityöryhmässä tärkeäksi asiaksi. Opiskelijoille on lähetetty tervetulokirje ennen harjoittelujakson alkua ja nimetty ohjaajat harjoitte- lujaksolle. Tavoitekeskusteluja pyritään käymään perehdyttäjän ja opiskelijan kesken ainakin kerran viikossa. Uusien työntekijöiden ja työhön palaavien työn- tekijöiden perehdytys ei ole ollut näin suunnitelmallista. Aiempi perehdytyskansio sisälsi paljon vanhentunutta ja epäoleellista tietoa johtuen muun muassa jo aiem- min mainitsemistani organisaatio- ja työnkuvamuutoksista.

Aloitin tekemään osa-aikaista työaikaa helmikuusta 2015 alkaen opiskelujeni vuoksi. Keskustelin Linkkityöryhmässä maaliskuun alussa 2015 työkavereiden sekä esimieheni kanssa mahdollisesta opinnäytetyöni aiheesta. Niin esimiehiltä kuin työkavereilta tuli pyyntö perehdyttämiskansion uudistamiseen. Aloin kehittämään ajatusta miellekarttojen avulla.

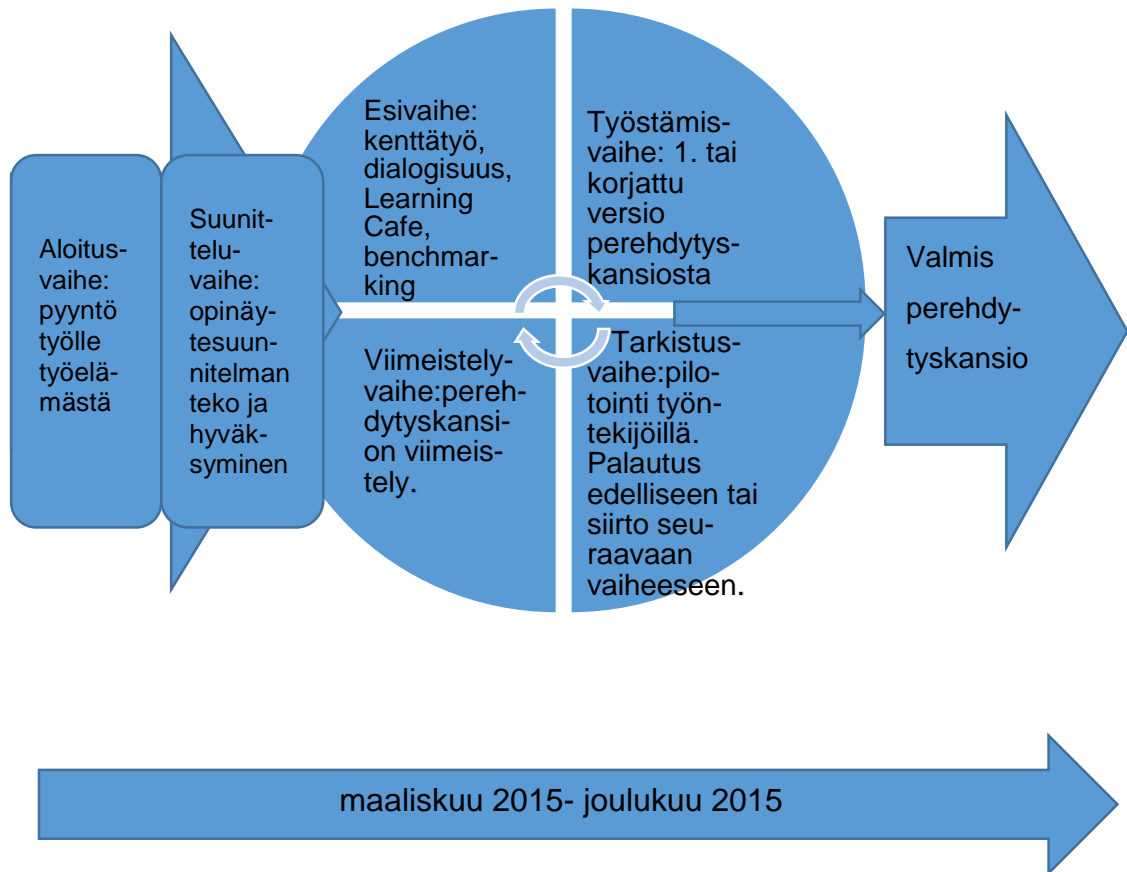
Samoihin aikoihin työpaikalla levisi huhuja Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden (Eksoten) ja Imatran kaupungin sosiaali- ja terveyspalvelujen mahdollisesta integraatiosta. Mietin paljon, onko järkevää tehdä perehdytyskansiota vai tekisinkö kirjallisuuskatsauksen esimerkiksi perehdyttämisen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Otin uudelleen asian puheeksi maaliskuun lopulla esimieheni sekä työryhmän kanssa tiimipalaverissa. Esimieheni ja työryhmän mielestä perehdytyskansion uudistaminen kannattaisi tehdä mahdollisesta integraatiosta huolimatta. Palaverissa ehdotin, että perehdytyskansio tehtäisiin myös sähköiseen muotoon. Asia sai kannatusta ja näin opinnäytetyöni aihe oli päätetty.

#### **5.4 Perehdytyskansion suunnitteluvaihe**

Opinnäytetyön teoreettisen osuuden kokoamiseen hain tietoa internetistä, kirjallisuudesta, opinnäytetöistä ja tutkimuksista. Tiedonhaussa käytin esimerkiksi Saimaan ammattikorkeakoulun Nelli-portaalin Monihakua, Aleks-, Arto- ja Medici-tietokantoja. Hakusanoina käytin muun muassa perehdyttäminen, perehdytys, perehdytys suunnitelma ja työhyvinvointi. Olen koonnut keskeiset opinnäytetyöissäni käytetyt tutkimukset liitteeseen (Liite 1).

Tutustuin ja vertailin kirjallisuuden avulla erilaisia toiminnallisia opinnäytetöitä ohjaavia kehittämismalleja. Salosen (2013, 16) kehittämä konstruktivistinen malli oli mielestäni tähän opinnäytetyöhön sopivin. Pidin tärkeänä työntekijöiden kuulemistä ja mukaan ottamista kehittämistyön eri vaiheisiin ja kyseisessä mallissa korostettiin yhteisöllistä ja osallistuvaa näkökulmaa. Salosen (2013, 16) mukaan se tarkoittaa käytännön tasolla pysähtymistä, tilanteen arviointia ja eteenpäin suuntautumista sekä vuorovaikutteista ja tasavertaista keskustelua. Malli sisältää ajatuksen huolellisesta suunnittelusta, vaiheistuksesta, toimimalla oppimisesta, osallisuudesta, tutkimuksellisesta kehittämisotteesta ja monipuolisten menetelmäosaamisten käytöstä.

Konstruktivistinen kehittämistyö jaetaan eri vaiheisiin: aloitusvaiheeseen, suunnitteluvaiheeseen, esivaiheeseen, työstövaiheeseen, tarkistusvaiheeseen ja viimeistelyvaiheeseen (Salonen 2013,16). Tämän mallin mukaisesti etenin perehdytyskansion luomisessa (Kuva 2).



Kuva 2. Perehdytyskansion tekoprosessi konstruktivistisen mallin mukaisesti

Esittelin opinnäytetyöni idean aiheenvalintakurssin seminaarissa huhtikuussa 2015 Saimaan ammattikorkeakoulussa. Sain hyviä vinkkejä muilta opiskelijoilta siitä, millainen olisi heidän mielestään hyvä perehdyttämiskansio sekä itse perehdyttämisen prosessi. Saimme luokassa hyvän keskustelun aikaan opiskelijoiden omista perehdyttämisen kokemuksista ja niiden tuomista ajatuksista. Jatkoin seuraavalla viikolla Opinnäytetyön suunnitelma kurssille keskusteltuani ensin kurssia ohjaavan opettajan kanssa. Sain opinnäytetyösuunnitelmani valmiiksi touko-

kuussa 2015, jolloin esitin sen seminaarissa. Tämän jälkeen esittelin opinnäytetyösuunnitelmani työkavereille, esimiehelleni sekä palvelujohtajalle. Laitoin opinnäytetyön etenemisaikataulun esille työpaikkani ilmoitustaululle. Palvelujohtaja antoi minulle omia ehdotuksiaan perehdytys- ja opinnäytetyöhöni liittyen. Sain suullisen luvan opinnäytetyölleni jo tuolloin, mutta virallisen ja kirjallisen tutkimusluvan sain Imatran kaupungilta kesäkuun alussa 2015.

## **5.5 Perehdytyskansion esivaihe**

Odottaessani kirjallisen tutkimusluvan saapumista keskustelin kahden työryhmässä työharjoittelussa olleen opiskelijan kanssa. Käytin menetelmänä dialogista keskustelua. Dialogisuus on vuorovaikutuksen toimintatapa, jossa osapuolet ovat keskenään keskustelukumppaneita. Dialogissa keskustelijat sitoutuvat yhdessä ilmaisemaan ajatuksiaan ja erilaisia kantoja sekä tutkimaan niitä rakentavassa hengessä. (Vehviläinen 2014, 26.) Dialogisuus-sana on usein esiintynyt organisaatioiden kehittämisiin liittyvissä asioissa, kuten strategian toteuttamisissa, uuden luomisesta, työhyvinvoinnissa ja tiedon kulussa. Isaacsin (2001, 53) mukaan aidossa dialogissa tulisi yhdistyä neljä periaatetta, jota ovat toisen kunnioittaminen, toisen kuuntelu, oman äänen esille tuominen sekä pidättäytyminen liian nopeiden johtopäätösten teosta. Kävin keskustelut molempien opiskelijoiden kanssa erikseen, koska halusin heidän uskaltavan kertoa myös perehdyttämisen epäkohdista. Uskoin luottamuksen olevan vahvempaa kahdenkeskisissä keskusteluissa. Tarkoituksena oli saada tietoa siitä, mitkä asiat onnistuivat perehdyttämisessä ja mitkä eivät, mitä he tekisivät perehdyttämisessä toisin, ja oliko perehdytyskansio ajantasainen ja soveltuva perehdyttämisen tueksi. Sain itse todella hyvää tietoa ja uusia näkökulmia perehdyttämiskansion uudistamiseksi keskustelujen avulla. Kesäkuun alussa 2015 tutkimusluvan saatuani konsultoin Imatran kaupungin suunnittelijaa sähköiseen perehdytyskansioon liittyvissä asioissa.

Harjoittelimme Tutkimus- ja kehittämismenetelmät kurssilla erilaisia menetelmiä tiedon hankintaa ja kehittämistä varten. Innostuin Learning Cafe- menetelmästä ja siihen perehtymällä huomasin sen sopivan työpaikalleni yhdeksi perehdyttämisasioiden kehittämismenetelmäksi. Learning cafen tietoteorian kehittivät japanilaiset Ikujiro Nonaka ja Hirotaka Takeuchi. Menetelmässä tärkeää on keskus-

telu, yhteisen ymmärryksen löytäminen ja omien näkemysten selittäminen. Menetelmän avulla opetellaan yhteisten ratkaisujen tekemistä ja etsitään ratkaisuja hankaliin kysymyksiin. Menetelmän tarkoituksena on yhteisen mielipiteen löytäminen. (Alanen & Nurmi 2010, 4-5.) Olin varannut työryhmän ajanvarauskirjasta ajan hetken pitämiseksi. Sovimme, että tarvittaessa itse vastaisin päivystyspuhelimeen learning cafen aikana, jotta muut työkaverit saisivat keskittyttyä tehtäviin kunnolla. Yksi työntekijöistä oli sairaslomalla ja toisen työntekijän joutuessa toiseen työpisteeseen sijaiseksi, osallistujamäärä jäi tarkoitettua pienemmäksi. Valmistelin puitteet, jaoin työkaverini ryhmiin ja kerroin heille tehtäväkuvaukset. Tehtävääihteita oli kolme: mitkä ovat perehdytyskansion tärkeimmät sisällöt ja millainen on hyvä perehdytyskansion, korjausten tekeminen entiseen perehdyttämissuunnitelmaan, ja halutut muutokset nykyiseen Linkkityöryhmän perehdytykseen. Yhtä aihetta varten varasin 10 minuuttia aikaa ja tämän jälkeen vaihdettiin aihepöytä. Kolmen kierroksen jälkeen vastaukset näytettiin koko ryhmälle ja käytiin läpi. Muutama asia tarkennettiin, jotta kaikki ymmärsivät vastaukset samalla tavalla. Kaiken kaikkiaan Learning cafen pitoon kului reilu tunti. Kuluneeseen aikaan verrattuna sain valtavan määrän tietoa perehdyttämiskansion kehittämisen ja luomisen tueksi. Työryhmän halu ja kiinnostus perehdyttämisen kehittämiseen näkyi tuloksissa ja asiaan paneutumisessa.

Benchmarkingin avulla kävin läpi aiemmin luotuja perehdytyskansioita. Benchmarking on suomennettu usein vertailuanalyysiksi tai esikuva-analyysiksi. Perusideana on oman toiminnan vertaamista toisten toimintaan, toisilta oppiminen ja oman toiminnan kyseenalaistaminen. Se on etenkin yritysmaailmassa jatkuvaa ja järjestelmällistä oman tuottavuuden ja laadun, työprosessien ja työtapojen tehokkuuden vertaamista muihin organisaatioihin ja vastaaviin yrityksiin. Vertailua voidaan tehdä esimerkiksi vierailujen sekä tiedon etsimisen avulla. Tietoa parhaista käytännöistä haetaan erilaisista julkaisuista kuten kirjoista, artikkeleista tai Internet-sivuilta. (E-economics 2015.) Aiemmin luodessani perehdytyskansiota lähinnä opiskelijoita varten niin psykiatrian osastolle kuin Linkkityöryhmäänkin, tein vertailua etenkin Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriin (HUS) perehdytysohjelmaan. Vuonna 2013 HUS on uusinnut perehdytysohjelmansa ja nykyään se koskee opiskelijoiden lisäksi kaikkia uusia työntekijöitä (HUS-perehdytysohjelma 2013). Nykyistä perehdytyskansiota luodessani otin yhteyttä muun

muassa Eksoten Mielenterveyspäivystys- ja arviointipoliklinikan (MTPA) esimieheen ja kysyin häneltä mahdollisuutta vertailla heidän perehdytysopastaan työryhmämme nykyiseen. Sain vastauksen, että heillä on kovin keskeneräinen perehdytysmateriaali, joten en ottanut heidän kansiotaan mukaan vertailuun. Muita perehdytysoppaita vertailussa olivat esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksen sekä Vantaan ja Imatran kaupunkien oppaat.

Kuten opinnäytetyön teoreettisen osuuden kokoamiseen niin myös perehdytyskansion luomisen tueksi hain aikaisempaa tietoa (menetelmätietoa, tutkimustietoa sekä tuotoksia) internetistä, kirjallisuudesta, lehdistä, opinnäytetöistä ja tutkimuksista. Tiedon keräämisessä hyödynsin myös työpaikkani valmiita tiedostoja ja entisiä perehdyttämismateriaaleja. Kirjoitin huomioistani ja käymien keskustelujen perusteella niitä asioita muistiin, joista ajattelin olevan hyötyä opinnäytetyöprosessissa. Omien ohjauskokemusten kirjoittaminen muistiin ja muisteleminen olivat myös osa esivaihetta.

## **5.6 Perehdytyskansion työstämisvaihe**

Perehdytyskansion kokoamisen aloitin kesäkuun puolessa välissä käymällä läpi kaikki keräämäni aineistot perehdytyskansion tulevaan sisältöön liittyen. Kirjoitin kaikki perehdytyskansioissa mainitut osiot tarralapuille. Ryhmittelin osiot aihealueittain yhteen ja hahmottelin niin perehdytys suunnitelman aikajärjestystä kuin tärkeysjärjestystäkin. Vertasin järjestystä aiempaan perehdytys suunnitelmaan sekä muihin oppaisiin. Tämä jälkeen aloitin osioiden läpikäynnin ja kirjoittamisen yksi kerrallaan. Jokaisen osion kohdalla mietin, onko asia tarpeellinen ja sisältääkö se oikeaa ja ajankohtaista tietoa. Joitakin aihealueita poistin kokonaan ja loin joitakin uusia. Tämä vaihe vei paljon aikaa. Päätin, että perehdytyskansio on samansisältöinen niin kirjallisena kuin sähköisenäkin. Muokkaaminen on näin helpompaa ja uusimisen jälkeen muokatun osion voi tulostaa halutessaan paperille ja laittaa mappiin.

Perehdytyskansion ulkoasun halusin mahdollisimman selkeäksi. Kansion fonttikooksi valitsin 12 ja fontiksi Arialin. Näillä valinnoilla sain kansion tekstistä selkeän ja helppolukuisen. Sisällysluetteloon kiinnitin erityistä huomiota, jotta asiat olisivat



helposti löydettävissä. Joitakin perehdytyskansion osioita, kuten esimerkiksi perehdytys suunnitelman tein taulukkomuotoon ja helposti tulostettavaksi. Näin osiota voidaan käyttää muistilappuina perehdyttämisen tukena. Samanaikaisesti kun loin perehdytyskansiota, luin lisää teoretietoa. Sieltäkin sain hyviä ajatuksia perehdytyskansion kokoamiseen. Heinäkuussa 2015 kävin keskusteluja työkavereiden kanssa opinnäytetyöhöni liittyen, lähinnä sisällysluettelon selkeydestä ja aikajärjestyksestä.

## **5.7 Perehdytyskansion tarkistusvaihe**

Jäin kokonaan opintovapaalle elokuun alussa 2015. Sain ensimmäisen version perehdytyskansiosta valmiiksi elokuun puolella välissä. Vein kirjallisen perehdytyskansion työpaikalleni ja esimiehelleni. Lähetin myös sähköisen version perehdytyskansiosta niin työkavereille kuin esimiehelleni. Annoin palautteen antamiselle/pilotoinnille kuukauden aikaa, koska osa työryhmästä oli elokuun kesälomalla, ja näin kaikille tuli mahdollisuus kommentointiin. Samoihin aikoihin aloitin kirjoittamaan opinnäytetyön teoreettista osuutta. Linkkityöryhmä oli koonnut palautteen syyskuun puolella välissä. Kävin korjausehdotukset läpi työkaverini kanssa henkilökohtaisessa, etukäteen suunnitellussa tapaamisessa. Perehdytyskansiota oli testattu myös työharjoittelussa olevalla opiskelijalla. Linkkityöryhmältä sain palautetta niin kansion järjestykseen kuin sisällön laajuuteen ja kielelliseen ulkoasuunkin liittyen.

Toisen perehdytyskansion version kanssa toimin kuten ensimmäisenkin kanssa, eli lähetin sen sähköpostin kautta Linkkityöryhmän jäsenille ja esimiehelleni. Tulos-tin myös kirjallisen version työpisteeseen kaikkien luettavaksi. Toisen version pilotoinnille annoin aikaa vajaan kuukauden verran. Jouduin muistuttelemaan palautteesta lokakuun puolella välissä 2015, koska sitä ei määräaikaan mennessä ollut tullut. Linkkityöryhmä kokosi tämän jälkeen hieman palautetta tiimissä. Linkkityöryhmästä muutama aktiivinen jäsen laittoi minulle palautetta myös henkilökohtaisella sähköpostilla että puhelimitse. Näiden palautteiden perusteella aloin työstämään perehdytyskansion viimeistä versiota.

## **5.8 Perehdytyskansion viimeistelyvaihe ja valmis tuotos**

Marraskuun lopulla sain valmiiksi perehdytyskansion viimeisen version. Tulostin yhden perehdytyskansioskappaleen toimipisteessä olevaan perehdytysasioita sisältävään muovikansioon. Lähetin kaikille työryhmän jäsenille omat kappaleet perehdytyskansioista sähköisessä muodossa. Esimiehelleni lähetin sähköisen version sähköpostilla ja tämän lisäksi annoin hänelle kansion kirjallisen version sekä kansion tiedostona muistitikulla. Poistin entisen aikataulutuksen toimipisteen ilmoitustaululta ja tein tilalle uuden, jossa selvitin opinnäytetyöni raporttiosuuden valmistumista. Perehdytyskansio eli toiminnallisen opinnäytetyön tuotos oli siis valmis.

Perehdytyskansioista tuli 52 sivuinen. Kansio sisältää tietoa muun muassa yleisiä käytänteitä työsuhteen alkaessa sekä tietoa organisaatiosta, yhteistyökumppaneista, työtavoista ja -tehtävistä. Olen laittanut perehdytyskansion sisällysluettelon opinnäyteteraportin liitteeksi (Liite 2). Tarkempaa kuvausta sisällöstä opinnäyteteraporttiin ei tule salassapitoasioiden vuoksi. Joulukuun 2015 jälkeen jatkoin opinnäytetyön teoreettisen osuuden eli raportin kirjoittamista. Esitin opinnäytetyöni viittä vaille-seminaarissa helmikuussa 2016.

## **6 Pohdinta**

### **6.1 Luotettavuus ja eettisyys**

Opinnäytetyö on toteutettu Saimaan ammattikorkeakoulun opinnäytetyöprosessin ohjeiden mukaisesti. Opinnäytetyön aihe on työelämälähtöinen ja selkeästi rajattu, eikä se loukkaa tai väheksy ketään. Opinnäytetyön aiheelle tuli pyyntö Imatran kaupungin Linkkityöryhmältä ja esimiehelläni ja se oli kirjattu yhdeksi Linkkityöryhmän kehittämissuunnitelman kohteeksi vuodelle 2015. Opinnäytetyön aihevalintaan vaikuttivat myös omat kokemukseni niin perehdyttävänä kuin perehdyttäjänä, kiinnostukseni aiheeseen ja haluni oppia lisää aiheesta. Olen pyrkinyt noudattamaan ammattieettisiä periaatteita niin asiantuntijana kuin työelämän kehittäjänä, omia kokemuksiani en ole kuitenkaan opinnäytetyössäni yleistänyt. Esittelin opinnäytesuunnitelmani työntekijöille, esimiehelleni ja palvelujohtajalle. Anoin tutkimuslupaa Imatran kaupungin sosiaali- ja terveystoimelta.

Lupaa ei tarvinnut hakea eettiseltä toimikunnalta, koska kehittämishanke ei kohdistunut potilaisiin tai potilaiden omaisiin. Tein yhteistyösopimuksen opinnäytetyöstäni työelämänedustajan ja ohjaajani kanssa. Sopimuksessa määriteltiin työlle muun muassa aikataulu ja tavoitteet.

Opinnäytetyön toiminnallisen osuuden eli tuotoksen luotettavuutta lisää, että siihen käytettiin tarpeeksi aikaa, jolloin selkeitä tuloksia saatiin aikaan ja kaikilla työryhmän jäsenillä oli mahdollisuus osallistua sen tekemiseen. Olen toteuttanut työni tutkimussuunnitelman mukaisesti ja työ perustui Salosen (2013) luomaan konstruktivistiseen kehittämismenetelmämalliin. Ajankäyttö oli etukäteen tutkimussuunnitelmassa mietitty, ja perehdytyskansio valmistui sovittuna aikana. Sovimme esimieheni kanssa, että koko perehdytyskansion sisältöä ei julkaista Theseus-tietokannassa, koska koko sisältöä ei ole tarkoitettu julkiseksi. Perehdytyskansio on kuitenkin yleisesti käytettävissä Linkkityöryhmän työntekijöillä, esimiehillä ja mahdollisesti myös eri toimipisteissä.

Koko prosessin ajan olen kirjoittanut kalenteria ja aikataulua, jossa ilmenee, mitä milloinkin on tapahtunut. Tämä on helpottanut etenkin opinnäytetyön prosessin kirjoittamista kronologiseen aikajärjestykseen. Olen hyödyntänyt myös Evernote-muistiinpanosovellusta opinnäytetyön kaikissa vaiheissa. Sovelluksen avulla olen tehnyt muistiinpanoja niin tekstinä kuin ääni- ja kuvamuistiinpanoina.

Työryhmän jäsenten osallistuminen opinnäytetyön prosessiin on ollut täysin vapaaehtoista. Heillä on ollut oikeus kieltäytyä tai lopettaa osallistumisensa prosessiin sen kaikissa vaiheissa. Olen kertonut osallistujille avoimesti ja rehellisesti opinnäytetyön tarkoituksesta ja sen kulusta. Koko prosessin ajan olen säännöllisesti tiedottanut niin työyhteisölle kuin esimiehelleni opinnäytetyöni etenemisestä suullisesti, kirjallisesti ja sähköisesti. Keskusteluissa ja muita tiedonhankintamenetelmiä käytettäessä saatua materiaalia en ole henkilöinyt, vaan se on käsitelty anonymisti. Haastattelin ja keräsin tietoa niin perehdyttäjiltä kuin perehdytettäviltä, joten molempien puolten näkökulmat on otettu opinnäytetyössä huomioon. Perehdyttäjät olivat asiantuntevia, perehdytystä usein antavia terveydenhuollon ammattilaisia. Jokaisen työntekijän ja opiskelijan antama tieto ja palaute on otettu yhtä tärkeänä vastaan. Tuotettu materiaali on säilytetty analysoinnin ajan ja hä-

vitetty asianmukaisesti analysoinnin jälkeen. Uskon, että työntekijöiden mukanaolo projektin eri vaiheissa on auttanut heitä sisäistämään tuotosta paremmin ja perehdytyskansion käyttö on myös täten helpompaa ja tutumpaa jatkossa. Uskon, että työryhmän jäsenet näkevät perehdytyskansion luomisen pidempiaikaisen hyödyn ja kokevat sen työtä helpottavana välineenä.

Opinnäytetyötä tehdessä olen pyrkinyt olemaan objektiivinen, huolellinen ja rehellinen. Olen noudattanut vaitiolovelvollisuutta kaikessa opinnäytetyön tekemiseen liittyvissä asioissa. Työstä en ole saanut mitään taloudellista hyötyä, enkä sitä myöskään tavoitellut. Opinnäytetyön tekeminen on yksi osa-alue opinnoistani ja sen suorittaminen on ammattinimikkeen saamisen edellytys. Olen säännöllisesti ollut yhteydessä ohjaavaan opettajaan opinnäytetyöstäni, mikä on vähentänyt tahattomien virheiden määrää ja ohjannut minua hyvään tieteelliseen käytäntöön.

Tutkimusaineiston keräämisessä olen noudattanut eettisiä tutkimusperiaatteita ja hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa, että tutkijat noudattavat eettisesti kestäviä tutkimus- ja tiedonhankintamenetelmiä. Tutkijan on myös noudatettava yleistä huolellisuutta, tarkkuutta ja rehellisyyttä. (Vilka 2005, 30.) Olen valinnut käytettäväksi luotettavaa ja opinnäytetyöhöni käsitteisiin liittyvää tutkimustietoa. Luotettavilla julkaisulla tarkoitan tieteellisesti päteviä, tuoreita ja asiantuntevia julkaisuja. Opinnäytetyön tekijän tulisi olla tarkka lähteiden valinnassa ja suhtauduttava niihin kriittisesti (Vilka & Airaksinen 2009, 24). Kaikkien opinnäytetyössä käytettyjen opinnäytetöiden ja pro gradu-tutkielmien arvosanoja ei ollut tiedossani. Käytetyt lähteet ovat kuitenkin läpikäyneet tieteellisen arvioinnin ennen julkaisemista. Luotettavuutta voi heikentää vähäinen ulkomaisten tutkielmien käyttö. En ole käyttänyt opinnäytetyössäni yli kymmenen vuotta vanhoja julkaisuja, ellei kyseessä ole niin sanottu klassikkoteos eli teosta ei ole esimerkiksi uudempana saatavilla, mutta sen sisältö on sovellettavissa ja sitä käytetään edelleen yleisesti tutkimuksissa. Opinnäytetyössäni olen pyrkinyt hyödyntämään eri lähteiden synteesiä, joka edelleen lisää lähteiden luotettavuutta. Olen kertonut opinnäytetyössäni rehellisesti aineiston alkuperäiset lähteet ja ilmaissut tekstissä lainausten lähteet viittein. Lähdeluettelo sekä tekstissä olevat viittaukset on tehty

uusimpien Saimaan ammattikorkeakoulun opinnäytetyön kirjoitusohjeiden mukaisesti.

## **6.2 Opinnäytetyöprosessi ja ammatillinen kasvu**

Opinnäytetyön tekeminen on ollut mielenkiintoinen, mutta haastava prosessi. Tein opinnäytetyöni yksin. Tämä oli selkeä ratkaisu, koska työ koski omaa ammattiani ja työpaikkaani. Olisi ollut vaikea kuvitella kenenkään ulkopuolisen sitoutuvan opinnäytetyöprosessiin yhtä voimakkaasti ja asian kiinnostavan samalla tavalla kuin itseäni. Yksin tekeminen oli myös rankkaa. Välillä työmäärän jakaminen olisi ollut enemmän kuin tervetullutta. Sain kuitenkin yksintyöskentelyn avulla tehdä työtä omien aikataulujeni mukaisesti. Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen opinnäytetyöprojektin aikana on vaatinut paljon suunnittelua ja yöunien vähentämistä.

Minulle luontevimpana vaihtoehtona koin toiminnallisen opinnäytetyöhön tekemisen. Näin sain eniten konkreettista hyötyä omaa työryhmääni ajatellen, teinhän perehdytyskansiota myös itselleni työvälineeksi. Perehdytyskansion tekoprosessin toteutin konstruktivistisen mallin mukaisesti alusta loppuun asti. Tämä selkeytti työskentelyäni huomattavasti ja samalla opin uuden tavan toteuttaa opinnäytetyötä. Päätin valmistella opinnäytetyöni kunnolla, joten kiinnitin erityistä huomiota perehdytys suunnitelman tekoon. Tutustuin eri tutkimusmetodeihin ja –malleihin. Käytin paljon aikaa aiemmin tehtyihin tutkimuksiin ja opinnäytetöihin tutustumiseen sekä muun aineiston keräämiseen. Aineiston rajaamisen koin hankalaksi, koska perehdytykseen liittyi paljon eri aihealueita, joihin tutustuminen olisi ollut mielenkiintoista. Syvensin tietämystäni eri kehittämismenetelmistä ja niiden käytännössä toteuttaminen lisäsi niiden sisäistämistä. Tiedonhakutaitoni on kehittynyt prosessin aikana ja kiinnitän paremmin huomiota tiedon luotettavuuteen.

Työskentelyn aikana olen joutunut miettimään ja punnitsemaan omia ratkaisujani ja tekemiäni valintoja useaan otteeseen. Objektiivisuuden säilyttämistä pohdin kovasti jo ennen opinnäytetyöprosessin alkamista. Kahdessa eri roolissa samanaikaisesti toimiminen, eli työryhmän jäsenenä ja opinnäytetyön tekijänä, ei

ole aina ollut helppoa. Prosessin alussa tein osittaista työaika Linkkityöryhmässä. Luulen kaikkien työryhmän jäsenten tietävän aiemman kiinnostukseni perehdytykseen myös työryhmän opiskelijavastaavana toimiessani. Olin siis todella iloinen, kun esimieheltä samoin kuin työryhmältä tuli pyyntö perehdytyskansion uusimiselle. Opinnäytetyöhön liittyviä asioita ja niiden esille nostamista jouduin miettimään tarkoin, koska en halunnut painostaa työryhmää liikaa asian suhteen töissä ollessani. Tiedän, että opinnäytetyöprosessini ei kiinnostanut kaikkia työryhmän jäseniä samalla tavalla. Työelämäohjaaja eli esimieheni oli alkuvaiheessa hyvin prosessissa mukana, mutta työn edetessä tuen tarve väheni ja tein työtä itsenäisesti.

Perehdytyskansion tekemisen aikana toukokuussa 2015 tehtiin päätös Imatran kaupungin sosiaali- ja terveystoimen integraatiosta Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiriin, Eksoteen. Tämä sai minut keskustelemaan perehdytyskansion uusimisen järkevyydestä niin esimiehen, työryhmän kuin palvelujohtajankin kanssa. Päädyimme kuitenkin siihen, että teen perehdytyskansion sen tiedon pohjalta, joka oli voimassa syksyllä 2015. Tämä helpotti omaa työskentelyäni ja rauhoitti epävarmuuttani huomattavasti. Tiesin, että muutoksia on tulossa, mutta en voinut arvailujen perusteella ottaa niitä huomioon perehdytyskansiossa. Pyrin koko ajan kuitenkin siihen, että kansio on helposti sähköisessä muodossa muokattavissa tulevien muutoksien mukaiseksi. Työryhmän jäsenistä muutamat olivat aktiivisia etenkin ensimmäisen perehdytyskansion tarkistusvaiheessa eli pilotoinnissa. Jäin kokonaan opintovapaalle elokuussa 2015 ja uskon sillä olevan vaikutusta toisen version pilotointijakson jälkeen saatuun vähäiseen palautteeseen. Samaa aikaan työryhmässä tapahtui paljon muutoksia. Olin yhteydessä työryhmään ja esimieheeni koko prosessin ajan.

Pilotointijaksojen aikana pystyin ottamaan opinnäytetyöhön etäisyyttä ja sainkin uusia ideoita työn toteuttamiseen. Omasta mielestäni laadin realistisen aikataulun niin tuotosta eli perehdytyskansiota että raporttiosaa suunnitellessa. Mietin mahdollisia heikkouksia ja uhkakuvia työn suhteen ja pyrin poistamaan ne jo ennakoon. Perehdytyskansio olisi valmistunut reilusti etuajassa ilman toisen tarkistusvaiheen palautteen venymistä. Perehdytyskansio valmistui kuitenkin toimeksiantajan kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti, myös aikataulun suhteen.

Olen itse tyytyväinen perehdytyskansion sisältöön. Vaikka sisältö on yksilöity juuri Linkkityöryhmälle, sisältää se aihealueita, joita tulisi huomioida jokaisen toimipisteen perehdytyksessä. Mielestäni jaottelu ja ryhmittely perehdytysasioissa onnistuivat ja asiat löytyvät sisällysluetteloa katsomalla helposti. Ulkoasuun olisin halunnut joitakin muutoksia, mutta osittain heikohko tietotekninen osaaminen rajoitti tekemistä. Perehdytyskansiota voidaan hyödyntää niin opiskelijoiden perehdyttämisessä kuin työhönopastuksessa esimerkiksi työntekijän palatessa työryhmään tauon jälkeen. Olen omasta mielestäni käyttänyt ja yhdistänyt jo aiemmin oppimaani tietoa sekä työkokemusta opinnäytetyössäni.

Perehdytyskansion valmistumisen jälkeen pidin pienen tauon myös opinnäytetyön ohjaajani kehotuksesta. Reilun viikon joulutauon jälkeen jaksoin keskittyä raporttiosuuden kirjoittamiseen paremmin. Ohjaajalta olen saanut muutenkin erittäin hyviä neuvoja ja yhteistyö on ollut hänen kanssaan mutkatonta.

Opinnäytetyön tekeminen on lisännyt entisestään kiinnostusta hyvään perehdyttämiseen ja perehdytyskäytäntöjen luomiseen. Ymmärrän perehdyttämisen laajemman merkityksen ja myös sen taloudelliset hyötynäkökulmat työnantajalle. Eri tutkimuksiin ja julkaisuihin perehtymällä olen saanut realistisen kuvan perehdyttämisen tasosta Suomessa tällä hetkellä. Olen pyrkinyt saamaan yleiskäsityksen perehdytyksen haasteista ja käytännön ongelmista. Keinoja perehdyttämisen parantamiseen kuitenkin on. Uskon, että lisätiedon saaminen perehdytyksestä on lisännyt myös ammatillista kasvuaani perehdyttäjänä. Olen päässyt pohtimaan myös omaa rooliani perehdyttäjänä ja sitä, millä tavoin haluaisin itseäni siinä kehittää. Uskon, että osaan itse niin perehdyttäjänä kuin mahdollisena perehtyjänäkin huomioida paremmin tärkeitä asioita liittyen perehdyttämiseen ja tutkittuun tietoon jatkossa. Opinnäytetyön kautta uskon entistä enemmän hyvän perehdytyksen vaikuttavan kaikkien hyvinvointiin ja jaksamiseen, missä työtä sitten ikinä tehdäänkään.

### **6.3 Opinnäytetyön hyödyntäminen ja jatkotutkimusaiheet**

Opinnäytetyö antaa paljon tietoa perehdyttämisen vaikutuksesta niin perehdyttäjälle, perehtyjälle ja työnantajalle. Opinnäytetyön teoriaosuus on ajankohtainen ja yleistettävissä muillekin aloille, koska kaikkialla tapahtuu perehdyttämistä. Olen

tehnyt perehdytyskansion yhteistyössä Linkkityöryhmän työntekijöiden kanssa. Kansiota on muokattu kahden eri pilotointivaiheen jälkeen tarpeita vastaavaksi. Perehdytyskansio on sekä kirjallisessa että sähköisessä muodossa käytössä toimipisteessä. Kansiota on helppo päivittää muutoksien myötä. Kansiota voidaan hyödyntää kaikessa perehdyttämisessä, niin opiskelijan kuin uusien työntekijöidenkin kanssa. Kansiota voidaan käyttää myös muistin tukena ongelmatilanteissa ja toimintaohjeita tarkastettaessa. Perehdytyskansion runkoa voisi hyödyntää muissa toimipisteissä muuttaen sisällöt toimipisteiden omien toimintojen mukaisiksi. Toivon, että kansiota on hyötyä niin perehtyjälle kuin perehdyttäjälle. Kaikkien asiasisältöjen läpikäymisen avulla perehdyttämisen aikana lisättäisiin perehdyttämisen laatua ja tasapuolisuutta. Perehtyjä pääsisi nopeammin sitoutumaan työyhteisöön ja oppisi tekemään työtä laadukkaasti toimintamallien mukaan.

Tutustuin myös moniin muihin perehdyttämisen liittyviin aihealueisiin, joilla on vaikutusta työhyvinvointiin. Näitä aiheita, muun muassa esimiehen tuen vaikutusta työhyvinvointiin, olisi mielenkiintoista tutkia lisää. Työnantajalle tiedon antaminen perehdyttämisen vaikutuksesta myös taloudellisesta näkökulmasta jäi ajatuksena mieleeni. Tässä opinnäytetyössä tuotoksena oli perehdytyskansion luominen, mutta sain paljon ideoita ja tietoa perehdytys suunnitelman ja perehdytysrungon parantamiseen ja suunnitteluun. Uudistetun ja strukturoidun ohjausmallin teko olisi myös yksi vaihtoehto jatkotutkimusaiheeksi. Ohjausmallia voisi hyödyntää niin opiskelijoiden kuin muiden perehtyjien kohdalla. Prosessiin voisi ottaa yhteistyökumppaniksi esimerkiksi oppilaitosten ohjaavia opettajia.



## **Kuvat**

Kuva 1. Perehdytyksen merkitys ja hyödyt työntekijälle, organisaatiolle ja asiakkaille, s. 9

Kuva 2. Perehdytyskansion tekoprosessi konstruktivistisen mallin mukaisesti, s. 22

## Lähteet

Aiken, I.H., Sloane, D.M., Bryneel, I., Van den Heede, K., Sermeus, W.; rN4CaSt Consortium. 2013. Nurses' reports of working conditions and hospital quality of care in 12 countries in Europe. *International journal of Nursing Studies*, 50(2), 143–53.

Alanen, J. & Nurmi, M. 2010. eLearning Cafe -eOpen verkkotyökalu. Tampereen ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Kehittämisshanke.

E-economics. 2015. <https://www.e-economic.fi/kirjanpito-ohjelma/sana-kirja/benchmarking>. Luettu 11.5.2015.

Flinkman, M. 2014. Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland – a mixed-method study. Nuorten sairaanhoitajien aikomus lähteä ammatistaan Suomessa – monimenetelmällinen tutkimus. Väitöstutkimus. Turun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos.

Holopainen, K. 2011. Sairaanhoitajan perehdytysprosessin kehittäminen näyttöön perustuen Kanta-Hämeen keskussairaalan leikkaus- ja anestesiaosastolla. Hämeen ammattikorkeakoulu. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36964/holopainen\\_katja.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36964/holopainen_katja.pdf?sequence=1). Luettu 12.11.2015.

HUS-Perehdytysohjelma. 2013. Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. <http://hus01.tjhosting.com/kokous/20141835-5-88148.PDF>. Luettu 2.2.2016.

Hyvä perehdytys-opas. 2007. Kumppanuudella tuloksiin pk-yrityksissä -ORBITS. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja Oppimateriaalia, osa 4.© Lahden ammattikorkeakoulu ja kirjoittajat. Lahti. Esa Print. <http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf>. Luettu 10.9.2015.

Imatran kaupunki. 2015. Psykososiaaliset palvelut. Mielenterveys- ja päihdepalvelut. Linkkityöryhmä. <http://www.imatra.fi/>. Luettu 5.7.2015.

Isaacs, W. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Kauppakaari. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Kallio, E. 2008. Uusien työntekijöiden perehdytysprosessin arviointi ja kehittäminen. Pro gradu-tutkielma. Vaasan yliopisto. Kauppatieteellinen tiedekunta. Johtamisen laitos. <http://www.tritonia.fi/fi/e-opinnaytteet/tiivistelma/2989/Uusien+ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden+perehdytysprosessin+arviointi+ja+kehitt%C3%A4minen>. Luettu 10.12.2015.

Ketola, H. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietoalan yrityksissä. Väitöstutkimus. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta.  
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/24954/9789513940157.pdf?sequence>. Luettu 15.9.2015.

Koskue, S. 2008. Sairaanhoidajien perehdytys kirurgisilla vuodeosastoilla -sairaanhoidajien näkökulma. Pro gradu-tutkielma. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitos.

Kuisma, P. 2011. Terveystieteiden vaaratapahtumailmoitukset tietolähteenä potilasturvallisuuden kehittämisessä. [http://www.tampere.fi/material/attachments/t/5xDwlnBPb/D\\_4,\\_Terveystieteiden\\_vaaratapahtumailmoitukset.pdf](http://www.tampere.fi/material/attachments/t/5xDwlnBPb/D_4,_Terveystieteiden_vaaratapahtumailmoitukset.pdf). Luettu 28.12.2015.

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

Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos.  
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf?sequence=1>. Luettu 15.5.2015.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/344, uudistettu 20.12.2013/1136, 16 §. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>. Luettu 2.1.2016.

Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Tammi.

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L., Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Tampere. <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>. Luettu 3.2.2016.

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Punk-hankkeen julkaisuja. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto. [http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas\\_lopullinen.pdf](http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf). Luettu 3.2.2016.

Palosaari, S. 2006. Näkökulmia perehdyttämiseen terveydenhuollon hoitoyksikössä. Pro gradu-tutkielma. Vaasan yliopisto. Hallintotieteiden tiedekunta. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Hyvinvointipalveluiden johtamisen ohjelma.

Saimaan ammattikorkeakoulu. 2016. Toiminnallisen opinnäytetyön kriteerit. Sosiaali- ja terveystieteiden opinnäytetyöt. Saimaan ammattikorkeakoulun virtuaalinen oppimisympäristö Moodle. [www.saimia.fi](http://www.saimia.fi). Luettu 18.1.2016

Sairaanhoidajaliitto. 2015. Sairaanhoidajien työolobarometri 2014. Sairaanhoidajaliiton selvitys sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksesta ja työhyvinvoinnista. <https://sairaanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2015/01/Sairaanhoidajien-ty%C3%B6olobarometri-2014.pdf>. Luettu 29.12.2015.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen oppinäyte-työhön. Turun ammattikorkeakoulu. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Oppimateriaaleja. Puheenvuoroja 72. Raportteja. Tutkimuksia. Turku. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>. Luettu 13.4.2015.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. 2009:3. Edistämme potilasturvallisuutta yhdessä. Suomalainen potilasturvallisuusstrategia 2009-2013. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/111806/potilasturvallisuus\\_julkaisu\\_2009\\_3\\_verkko\\_UP.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/111806/potilasturvallisuus_julkaisu_2009_3_verkko_UP.pdf?sequence=1). Luettu 19.12.2015.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. 2009:18. Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön. Toimintaohjelma 2009 -2011. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/111909/URN%3aNBN%3afe201504226780.pdf?sequence=1>. Luettu 19.12.2015.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Työhön perehdyttäminen ja opastus kuorimittavuuden hallinnan perustana. Työhyvinvointifoorumi. <http://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/materiaalipankki/Documents/Ty%C3%B6suhde/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n%20kehitt%C3%A4minen/Ty%C3%B6h%C3%B6n%20perehdytt%C3%A4minen%20ja%20opastus%20STM.pdf>. Luettu 16.7.2015.

Sukanen, M. 2011. Perehdyttäminen ja oppiva organisaatio. Pro gradu-tutkielma. Vaasan yliopisto. Sosiaali- ja terveyshallintotiede. Hyvinvointipalveluiden johtamisen ohjelma.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki. Tammi.

TJS Opintokeskus. 2009. Perehdyttämisen monet osapuolet. Nettiesite. <http://www.tjs-opintokeskus.fi/perehdytys>. Luettu 13.4.2015.

Työsopimuslaki. 26.1.2001/55, uudistettu 21.12.2010/1224, 3§. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>. Luettu 2.1.2016.

Työterveyslaitos. 2015a. Perehdytä hyvin. <http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhusty/osaaminen/perhehdytys/Sivut/default.aspx>. Luettu 2.2.2016.

Työterveyslaitos. 2015b. Työhyvinvointi. [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden\\_edistaminen\\_tyopaikalla/tyoyhteison\\_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx). Luettu 2.2.2016.

Työturvallisuuskeskus. 2009. Työsuojelu. Perehdyttäminen ja opastus. [http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus](http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/perehdyttaminen_ja_tyonopastus). Luettu 20.4.2015.

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738, uudistettu 11.5.2007/562, 6 §. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu 2.1.2016.

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki. Gaudeamus Oy.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki. Tammi.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2009. Toiminnallinen opinnäytetyö luentomateriaalit. <http://www.slideshare.net/TiinaMarjatta/toiminnallinen-opinnytety-tekstin>. Luettu 15.1.2016.

Österberg, M. 2009. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki. Helsingin seudun kauppakamari.

Liite 1. Opinnäytetyössä käytetyt keskeiset tutkimukset

Kirjoittaja. Vuosi. Tutkimuksen nimi.	Tutkimuksen tarkoitus.	Tutkimukseen osallistujat. Tutkimusmenetelmät.	Tutkimustulokset. Mahdolliset suositukset.
<p>Holopainen, Katja. 2011.</p> <p>Sairaanhoitajan perehdytysprosessin kehittäminen näyttöön perustuen.</p>	<p>Miten perehdytysprosessi kehittään, jotta sairaanhoitaja saadaan tehokkaalla, yksilöllisellä ja kannustavalla perehdytyksellä toimimaan itsenäisesti osana tiimiä?</p>	<p>n=20. Toimintatutkimus, laadullinen ja määrällinen kysely loppuarvioinnissa.</p> <p>YAMK opinnäytetyö</p>	<p>Perehdytyskoordinaattorin tehtävänkuvan ja perehdytysprosessin luominen. Perehdytysprosessissa tulisi olla nimetty koordinoija, jotta perehdytys toteutuisi suunnitelmallisesti.</p>
<p>Kallio, Emilia. 2008.</p> <p>Uusien työntekijöiden perehdytysprosessin arviointi ja kehittäminen.</p>	<p>Selvittää uuden työntekijän kokemuksia perehdytyksestä. Vastako perehdytysprosessi odotuksia ja tarvetta? Perehdytyksen motivaatiotekijöiden selvittäminen.</p>	<p>n= 11. Määrällinen ja laadullinen case-tutkimus. Pro gradu.</p>	<p>Nimetty perehdyttäjä, hyvä suunnittelu, kirjallinen materiaali ja yksilöllisten tarpeiden huomioiminen todettiin perehdytyksessä hyväksi. Motivoivia tekijöitä olivat; perehdytysmyönteinen ilmapiiri, perehdyttäjän positiivinen asenne, palautteen saaminen ja perehdytyksen seuranta.</p>
<p>Koskue, Sari. 2008.</p> <p>Sairaanhoitajien perehdytys kirurgisella vuodeosastolla.</p>	<p>Kuvata sairaanhoitajien toteutunutta perehdytystä sekä heidän näkemystään perehdytyksen kehittämisalueista.</p>	<p>n= 41. Kyselylomake, tilastollinen menetelmät ja induktiivinen sisällysanalyysi. Pro gradu.</p>	<p>Hyvänä pidettiin perehdyttäjien ominaisuuksia ja työyhteisöltä saatua tukea. Huonoina pidettiin organisaation edellytyksiä perehdytykseen, sen suunnitteluun ja toteutukseen. Kehittämisalueiksi esiin tulivat perehdytyksen sisällön kehittäminen, resursointi</p>

			ja yksilöllisyyden huomioiminen.
Lahti, Tuula. 2007. Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen.	Kuvata sairaanhoitajien kokemuksia vuodeosastoilla järjestystä perehdyttämisestä. Selvittää perehdyttämisen yhteys sairaanhoitajien sitoutumiseen organisaatioon.	n= 100. Kyselytutkimus, SPSS tilasto-ohjelmalla. Pro gradu.	Organisaatioon sitoutuminen todettiin heikoksi. Parhaiten sitoutuivat aiemman työkokemuksen omaavat ja ne, joilla oli nimetty ohjaaja. Kehittämisalueiksi nousivat; perehdytyksen seuranta ja arviointi, nimetty perehdyttäjä ja yksilöllinen perehdytys.
Palosaari, Sinikka. 2006. Näkökulmia perehdyttämiseen terveydenhuollon hoitoyksiköissä.	Selvittää perehdytyksen merkitys terveydenhuollon henkilöstön kehittämisessä. Kuvata perehdytyksen suunnittelu ja toteutuminen kohdeyksiköissä.	Viiden eri sairaalan perehdytys suunnitelmat. Laadullinen tutkimus, dokumenttianalyysi. Pro gradu.	Toisesta tehtävistä siirtyvän perehdytys koettiin tärkeänä. Yksiköissä perehdyttiin organisaatioon, työyhteisöön, työhön ja työolosuhteisiin. Kehittämisalueiksi nousivat perehdytyksen arviointi ja seuranta.
Sukanen Maria. 2011. Perehdytys ja oppiva organisaatio.	Mikä on perehdytyksen ja oppivan organisaation yhteys? Miten sairaanhoitajien ja kättilöjen perehdytys toteutuu?	n=180 Sähköinen webropol -kysely, tilastollinen tutkimus. Pro gradu.	Perehdyttämällä edistetään perehdytjän sopeutumista työhön ja työyhteisöön sekä työn hallintaa. Perehdytyksen suunnitelmallisuutta on vahvistettava ja ajankäyttöä perehdyttämiseen tulisi lisätä.

Liite 2.

Perehdytyskansion sisällysluettelo

## **Sisältö**

### **1. Tervetuloa, perusasioita lyhyesti**

- 1.1. Avaimet
- 1.2. Esimies
- 1.3. Palkanlaskenta
- 1.4. Ammattiliitot ja edunvalvonta
- 1.5. Työhyvinvointi toiminta
- 1.6. Koulutukset
- 1.7. Ruokailut
- 1.8. Pukeutuminen
- 1.9. Pysäköinti

### **2. Tietosuoja ja salassapitoasiat**

### **3. Organisaatiokaavio / Mielenterveys- ja päihdepalvelut**

### **4. Sairastuminen ja työterveyshuolto**

- 4.1 Sairastuminen
- 4.2 Työterveyshuolto

### **5. Linkin esittely**

### **6. Työnkuvaus**

### **7. Työvuorosunnittelusta /-ajoista**

### **8. Työnohjaus**

### **9. Yhteistyökumppanit**

- 9.1 Lääkärit
- 9.2 Poliklinikan toimisto
- 9.3 Psykiatrian poliklinikka avovastaanotto
- 9.4 Avohoidon päihdepoliklinikka
- 9.5 Avohoidon yksikkö Kerttuli
- 9.6 Psykiatrian ja päihdeosasto
- 9.7 Klubitalo
- 9.8 Nuppi
- 9.9 Sosiaalityö
- 9.10 Hyvinvointineuvola
- 9.11 Perheasianneuvottelukeskus
- 9.12 Liekku
- 9.13 Poliisi
- 9.14 Muita yhteistyökumppaneita

### **10. Linkkityöryhmä hoitopolku**

- 10.1 Hoidon aloitus, syyt hoidon alkamiselle
- 10.2 Yhteydenotto / Puhelu
- 10.3 Puhelut-lomake (tulosta tarvittaessa)



- 10.4 Ensi- /kartoituskäynti
- 10.5 Hoitajakso
- 10.6 Hoidon päättäminen
- 11. Kirjaaminen ja tilastointi (lyhyesti)**
- 12. Raportointi**
- 13. Mittarit, testaus, terapiat, näytteidenotot**
  - 13.1 Mittarit
  - 13.2 Testaus
  - 13.3 Terapiat
  - 13.4 Näytteidenotot
- 14. Sairaalaan toimittaminen – M1-käytännöt**
- 15. Jälkipuintien järjestäminen (debriefing)**
  - 15.1 Toimintaohjeet
  - 15.2 Tietoa asiakkaille (anna puhelimessa)
  - 15.3 Yleistä jälkipuintiin liittyen
- 16. Potilaslista**
  - 16.1 Uuden potilaan ”tulorutiinit”
- 17. Kalenterin käyttö**
- 18 Linkkityöryhmän ”viikoittaiset vakiot”**
- 19. Puhelimet**
- 20. Auton käyttö**
- 21. Turvallisuusohjeita**
  - 21.1 Kotikäynnille mennessä huomioi
  - 21.2 Vastaanottotilanteissa huomioi
  - 21.3 Yleisiä turvallisuusasioita poliklinikalla
  - 21.4 Hälyttimet
  - 21.5 HaiPro-ilmoitus
  - 21.6 Turvallisuustuokiot
- 22. Tärkeitä linkkejä (lait, asetukset, nettisivustoja, järjestöt)**
- 23. Perehdytysuunnitelma Linkkityöryhmä (tulosta)**