

OPINNÄYTETYÖ

Perehdytyskansio Helsingin Diakonissalaitoksen Alppituvan asumisyksikköön

Ivans Davidko

Opinnäytetyö, syksy 2017

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Hoitotyön koulutusohjelma

Sairaanhoitaja (AMK)

27.11.2017

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	6
2. TIETOJA HELSINGIN DOAKONISSALATOKSESTA JA ALPPITUVASTA	9
2.1 Helsingin Diakonissalaitoksen toiminnan eettiset periaatteet	9
2.2 Palveluasumista koskeva lainsäädäntö.....	10
2.3 Diakonissalaitoksen tehostetun palveluasumisen erityispiirteitä.....	11
3 PEREHDYTTÄMISEN TEOREETTISTA PERUSTAA	13
3.1 Työyhteisön määritelmä	13
3.2. Uusien työntekijöiden perehdyttämiseen liittyviä asioita	13
3.3. Eri tieteenalojen soveltaminen perehdyttämisessä.....	15
3.4. Perehdytyksen vaikutus työyhteisön tuottaman työn tulokseen.....	16
3.5. Perehdytysstrategioiden ja perehdytys-termin universaalisuus	17
4 PEREHDYTYSPROSESSI TYÖPAIKALLA	19
4.1. Perehdytyksen suunnittelu	19
4.2. Perehdytyksen toteutus perehdytyskansion avulla	20
4.3. Perehdytyksen seuranta	21
5 PEREHDYTYSKANSION TOTEUTUS	22
5.1 Kansion suunnittelu	22
5.2 Kansion kokoaminen	23
5.3 Kansion arviointi	23
6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	25
6.1 Tulosten ja prosessin arviointi	25
6.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	27
6.3 Mahdolliset kehittämis-, ja jatkotoimenpiteet	28
LÄHTEET	29
LIITE 1: EHDOTUKSET PEREHDYTYSKANSION SISÄLLÖSTÄ.....	31
LIITE 2: SAATEKIRJE.....	32

LIITE 3: KYSELYLOMAKE.....	33
LIITE 4: MIELIPITEITÄ JA KOKEMUKSIA KANSION SISÄLLÖSTÄ JA TOIMIVUUDESTA!!!.....	37

TIIVISTELMÄ

Davidko, Ivans. Perehdytyskansio Helsingin Diakonissalaitoksen asumisyksikköön Alppitupa. Helsinki, syksy 2017, 30 s. ja 4 liitettä

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsinki. Hoitotyön koulutusohjelma, Sairaanhoitaja(AMK).

Opinnäytetyöni tarkoitus on perehdytyskansion laatiminen Helsingin Diakonissalaitoksen Alppituvan asumisyksikköön.

Perehdytyskansion avulla kehitetään työyksikön perehdytystoimintaa. Kansio tulee olemaan apuväline henkilökunnalle uusien työntekijöiden, sijaisten ja opiskelijoiden työhön perehdytyksessä ja työyksikön toiminnalliseen sisältöön opastamisessa.

Alppituvasta yhdyshenkilöinä toimivat vastaavat ohjaajat, entisellä nimikkeellä lähiesimies, joiden kanssa yhteistyössä valittiin perehdytyskansioon tulevat asiat. Perehdytyskansiopohjaan koottiin laajasti organisaatiota sekä sen toimintaa koskevia asioita sekä yksikön päivittäisen toiminnan kannalta tärkeitä asioita. Kansiopohjan oltua koekäytössä kuukauden ajan, siitä kerättiin palautetta ja kommentteja kansion toimivuudesta muulta yksikön henkilökunnalta ja vastaavalta ohjaajalta, joka on ollut esimiesasemassa.

Perehdytyskansion pohjasta tehtiin selkeä, helppolukuinen, käytännöllinen ja informatiivinen. Kansiopohja tehtiin myös sähköiseen muotoon, jolloin sitä yksikkö voi päivittää tarpeensa mukaan.

Asiasanat: työyhteisö, perehdyttäminen, perehdytyskansio

Säilytyspaikka: Diakonia-ammattikorkeakoulu, Kalasataman kirjasto.

ABSTRACT

Davidko, Ivans. An introduction folder for a supported shelter housing accommodation unit of the Helsinki Diakoneess Institute, called Alppitupa. 30 p, 4 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Autumn 2017.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Nursing. Degree: Nurse.

The purpose of this thesis was to produce an introduction folder for the housing accommodation unit of the Helsinki Diakoneess Institute, called Alppitupa.

The aim of this introduction folder is to help new and temporary employees to adapt themselves to the orientation process at the unit, as well to ease to the process. By using the introduction folder at the workplace, the orientation of the whole work community is developed. The folder will be a tool for the personnel when they train new and temporary workers on the unit's tasks.

The theoretical part of the thesis provides information on orientation it's methodology. The product is an illustrated introduction folder, a file for new employees with information about the Alppitupa unit, the organisation, orientation, qualification requirements, job description, and the examinations and devices belonging to nurses' tasks. The introduction folder is aimed for new nurses and nursing trainees.

The supervisors of the Alppitupa are responsible for the introduction process at the unit, which was the reason they were named to be a contact person. The topics for the information folder were chosen with their cooperation and in cooperation with the unit's head nurse. The contents of the folder includes essential information on the daily activities at the unit. The folder was used during one month in autumn after which the feedback was collected from the unit's staff and supervisor.

The clear structured and educational introduction folder was created as a production of this thesis. The folder was also transformed into electronic format, which allows the unit to update it according to its needs.

Keywords: workplace, introduction, introduction folder.

Storage location: Diaconia University of Applied Science, Kalasatama unit's library

1 JOHDANTO

Suorittaessani opintoihini kuuluvaa harjoittelua Alppituvan asumisyksikössä loppuvuonna 2015 sain tiedon siitä, että kyseisessä yksikössä on tarjolla erilaisia opinnäytetyöaiheita, joista yksi oli nimeltään "Perehdytyskansio/suunnitelma uudelle työntekijälle". Otin tehtävän vastaan sopimalla asioista Alppituvan esimiehen kanssa. Sovimme yhdessä siitä, että alan laatia perehdytyskansion pohjaa Alppituvan käyttöön. Työn valmistumisajankohdaksi sovittiin aluksi loppusyyskuu 2016, mutta sittemmin valmistumisajankohta muuttui loppusyyskuuksi 2017.

Aiheen opinnäytetyölleni sain siis harjoittelupaikassani havaitun kehittämistarpeen myötä. Helsingin Diakonissalaitoksen asumisyksikössä, Alppituvassa, on ollut käytössä uusille työntekijöille tarkoitettu perehdytyskansio, mutta se oli monilta osin puutteellinen sekä asiasisältönsä että ajankohtaisuuden perusteella. Sen lisäksi Alppituvan tarjoama palvelumuoto oli aikaisemmin palveluasuminen ikääntyneille päihdeongelmallisille helsinkiläisille, mutta nykyisin Alppituvan toiminta noudattaa tehostetun palveluasumisen periaatteita. Toimintaperiaate on siis muuttunut palveluasumisesta tehostettuun palveluasumiseen. Perehdytysmateriaali tarvitsi siis uudistamista. Perehdytyskansion pohjan laatimisesta tuli siis opinnäytetyöni aihe.

DIAK:n opinnäytetöiden kirjallisissa ohjeissa, mm. "Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä" korostuu kasvaminen ja tiivis kontakti työelämän edustajien kanssa, jonka tuloksena syntyy uusia käytännön työelämää helpottavia tuotteita (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 37). Opiskelija pääsee osaksi tutkivaa ammattikäytäntöä osallistumalla kehittämishankkeisiin, jolloin tiettyjä työyhteisön käytäntöjä arvioidaan uudelleen ja pyritään kehittämään niitä parempaan suuntaan. DIAK:in opinnäytetöissä pyritään nimenomaan työelämälähtöiseen opinnäytetyöhön, jolloin työlle määritellään konkreettinen lähtökohta ja työn teko olisi ihanteellista liittää oppimisympäristöön.

Opinnäytetyöni tavoitteena on laatia pohjatyo perehdyttamisessä apuna käytettävälle henkilökunnan perehdytyskansiolle. Opinnäytetyöni toisessa kappaleessa kerron Diakonissalaitoksesta sekä Alppituvasta tärkeimpiä toiminnan periaatteita ja käytäntöjä. Kolmannessa ja neljännessä kappaleissa kerron perehdyttämisen teoreettisesta perustasta sekä perehdyttämisestä käytännössä. Viidennessä ja kuudennessa kappaleissa kerron prosessista, jonka tuloksena perehdytyskansiopohja syntyi.

Varsinaisen kansion tavoitteena on toimia täydennettävänä perehdytysoppaana, joka auttaa Alppituvan henkilöstöä perehdyttämään uutta työntekijää tai opiskelijaa työyhteisön toimintaan ja käytäntöihin. Tavoitteena on myös se, että kyseinen tuote voisi kehittää Alppituvan henkilöstön perehdytystoimintaa toimivampaan suuntaan. Laatamani perehdytyskansion pohjan on tarkoitus olla mahdollisimman helppolukuinen, ymmärrettävä ja sellainen jota voi tarpeen tullen täydentää, sillä tarkoitukseni ei ole luoda valmista kansiota.

Työni ei ole varsinainen tutkimus vaan kehittämispainotteinen opinnäytetyö, jonka tuloksena on konkreettinen työyhteisön toimintaa edistävä tuote (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 33). Työn toteuttaminen vaatii joustavaa ja monipuolista kanssakäymistä työelämän edustajan kanssa joka on tässä tapauksessa Alppituvan asumisyksikön esimiehenä toimiva henkilö (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 37).

Opinnäytetyöprosessini tavoitteena on myös oman ammatillisuuteni kehittyminen, asiantuntemuksen lisääminen sekä kriittisen ajattelun kehittyminen. Tavoitteena on reflektoida ja käyttää hyväksi omaksumaani "hiljaista tietoa" jota on kertynyt harjoittelujaksolta, tehdyiltä keikoilta Alppituvassa sekä runsaasta Diakonissalaitoksen, Alppituvan ja henkilöstön oppaisiin perehtymisestä. Tavoitteena myös hyödyntää koulutuksen, työkokemuksen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien tuomaa osaamista työyhteisön hyväksi. Lisäksi toivon opinnäytetyön kehittävän yhteistyötaitojani sekä osaamisen ilmaisemista kirjallisesti ja suullisesti.

Opinnäytetyötä laatiessa on otettava huomioon myös opinnäytetyön eettiset periaatteet, jonka yksi tärkeimpiä kulmakiviä on pyytää lupa yhteistyötaholta

(Helsingin Diakonissalaitos ja Alppituvan asumisyksikkö) työn tekemiseen (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 36). Myös oppilaitoksestani täytyy hankkia tutkimuslupa, jotta pääsen luvallisesti käyttämään yhteistyötahon tietoja. Työni tuloksia ei ole tarkoitettu muuhun kuin sovittuun tarkoitukseen. Pyrin ottamaan opinnäytetyössäni huomioon myös Helsingin Diakonissalaitoksen asiakastyön eettiset periaatteet.

2. TIETOJA HELSINGIN DIAKONISSALATOKSESTA JA ALPPITUVASTA

2.1 Helsingin Diakonissalaitoksen toiminnan eettiset periaatteet

Alppituvan henkilökunta sitoutuu työskennellessään aina Helsingin Diakonissalaitoksen eettisiin periaatteisiin, joista yksi tärkeimmistä on asukkaiden käsitys omasta parhaastaan. Näin ollen voisi sanoa, että Helsingin Diakonissalaitoksen henkilökunta on velvoitettu noudattamaan työpaikkansa eettistä ohjeistusta ja eettisiä arvoja.

Diakonissalaitoksen eettisiin periaatteisiin kuuluu muun muassa pyrkimys tarjota jokaiselle asukkaalle mahdollisuus ihmisarvoiseen elämään siten että asukkaat saavat mahdollisimman paljon päätäntävaltaa, tukea ja tietoa (hdl.fi) Diakonissalaitoksen eettisissä periaatteissa korostetaan mm. seuraavaa:

"Palvelut eivät yksin riitä. Tarvitaan toisia ihmisiä. Erityisesti heikoimmassa asemassa oleville ihmisille yhteisön tuki on tärkeää".

Diakonissalaitoksen asumispalveluiden lähtökohtana on ihmisarvon kunnioituksen rinnalla "asunto ensin"-periaate, mikä tarkoittaa sitä, ettei asuntoa tarvitse ansaita eikä asunnon saamiseksi tarvitse muuttaa elämäntapojaan esimerkiksi päihteettömyyteen sitoutumalla (www.hdl.fi/fi/palvelut/asumispalvelut). Diakonissalaitoksen toimintaperiaatteisiin kuuluu vahvasti ihmisarvon kunnioittaminen, jonka perusteella asukkaan omaa tahtoa kuunnellaan. (Hannus & Soivio 2015, 29.)

Alppituvan asukkailla on mahdollisuus osallistua niiden hoitoa koskevien hoitopäätösten tekemiseen siten, että heidän mielipiteensä ja tahtonsa otetaan huomioon hoidon sisältöä suunnitellessa, vaikka hoidon tarpeen arviointi tapahtuukin terveydenhuollon ammattilaisten toimesta.

Diakonissalaitoksen toimintaperiaatteisiin kuuluu yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden kunnioittaminen: Asukkaiden erilaisia tarpeita ja vaatimuksia

pyritään kunnioittamaan ja tietoisuutta monimuotoisuuden takana olevista tekijöistä pyritään lisäämään. (Hannus & Soivio 2015, 20-21).

Asumisen tuessa on siirrytty kohti ihannetta yksilön oikeuksiin perustuvista palveluista, joissa palvelun käyttäjät voivat yhdessä asiantuntijoiden kanssa vaikuttaa saamaansa tukeen voidakseen elää sellaista elämää, jollaista he itse haluavat elää. (Hannus & Soivio 2015, 6)

2.2 Palveluasumista koskeva lainsäädäntö.

Tehostetusta palveluasumisesta on sosiaalihuoltolaissa oleva määrittäminen (Sosiaalihuoltolaki 2014). Lähtökohtana on iäkkään henkilön palvelutarve, josta on sosiaalihuoltolaissa olemassa voimassa oleva pykälä: sosiaalipalveluja on järjestettävä ikääntymisestä aiheutuvaan tuen tarpeeseen. (SHL 11§). Laissa ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta ja iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista määrittää, että iäkkään henkilön palvelut on tuotettava ensisijaisesti tilanteenmukaisen palvelutarpeen mukaan henkilön omaan kotiin sosiaali- ja terveydenhuollon avopalvelulla siten, että kodissa asuminen on kodinomaista, turvallista ja sellaista että terveydenhuollon palvelut ovat saatavilla (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 2012).

Palveluasumisella tarkoitetaan palveluasunnoissa järjestettävää asumista ja palveluja. Palveluihin sisältyvät asukkaan tarpeen mukainen hoito ja huolenpito, toimintakykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta, aterian-, vaatehuolto-, peseytymis- ja siivouspalvelut sekä osallisuutta ja sosiaalista kanssakäymistä edistävät palvelut. Tehostetussa palveluasumisessa palveluja järjestetään asukkaan tarpeen mukaisesti ympärivuorokautisesti. (Sosiaalihuoltolaki 2014).

Asumispalveluja toteutettaessa on huolehdittava siitä, että henkilön yksityisyyttä ja oikeutta osallistumiseen kunnioitetaan ja hän saa tarpeenmukaiset kuntoutus- ja terveydenhuollon palvelut. (Sosiaalihuoltolaki 2014)

Portaaton -hoitomalli pohjautuu Sosiaali- ja terveysministeriön Ikähoivatyöryhmän määritelmään ”yksiportaisesta palvelurakenteesta”, jonka perusajatuksena on siirtää palvelutuotanto nykyisestä kolmesta portaasta (tehostettu palveluasuminen, vanhainkoti, terveyskeskuksen vuodeosasto) yksiportaiseen järjestelmään, jossa tehostetussa palveluasumisessa asukas hoidetaan loppuun saakka, ilman laitostaista ratkaisua. Yksiportaisen hoitomallin tavoitteena on asukkaan siirtojen minimointi ja tavoiteltavaa on, että iäkäs ihminen voi asua samassa paikassa ja palvelut liikkuvat. (STM 2011).

2.3 Diakonissalaitoksen tehostetun palveluasumisen erityispiirteitä

Alppituvan asumisyksikkö on Diakonissalaitoksen Hoivan asumispalveluyksikkö. Diakonissalaitoksen Hoiva on kotimainen ja yhteiskuntavastuullinen yritys, jolta Helsingin sosiaalivirasto ostaa asumispalveluja. Diakonissalaitoksen Hoiva tarjoaa räätälöityjä asumispalveluja ikääntyneille ihmisille, joista Alppituvan asumisyksikkö on ikääntyneille helsinkiläisille asiakkaille, jotka ovat päihteiden käytön vuoksi vaikeasti asutettavia.

Alppituvan asukkaaksi pääsee sosiaaliviraston asumisen tuen (ASTU) sijoituspäätöksellä. Tilaajana on siis kunnan sosiaali- ja terveystoimi. Asukassijoitukset asumisyksikköön Alppitupa tekee sosiaali- ja terveystoimen moniammatillinen SAS-työryhmä. Asumiseen myönnetään sosiaaliviraston maksusitoumus.

Asukasvalintoja tehdessä suoritetaan asukkaan terveydentilaa selvittävän RAI-arvioinnin lisäksi yksilöllinen kokonaistilanteen arviointi. Alppituvan asukkaiden palveluntarve määritellään tilaajan toimesta ennen asukkaan sijoituspäätöstä, RAI-arviointijärjestelmää apuna käyttäen asukkaiden toimintakyky määritellään, jotta hoito ja palveluntarve osataan mitoittaa asukkaan toimintakykyä ja terveydentilaa vastaavaksi. Palveluasumisen aikana asukkaan toimintakykyä mitataan tilaajan määräämillä mittareilla (MMSE, BADL, IADL ja GDS-15) tai tilaajan toimesta RAI-arvioinnilla. (Ryynänen & Myllykangas 2000, 257).

Asukkaat ovat kuitenkin Hoivan palvelujen piirissä siltä osin, kun maksusitoumus palvelut kattaa. Peruspalveluun kuuluu hoito-, hoiva- ja huolenpityö, siivous, pyykinhuolto, viriketoiminta ja lääkehuolto. Lisäksi asumisyksikössä on toimiva lääkärikierto. Sosiaalivirastosta saatu maksusitoumus kattaa edellä mainitut palvelut.

Tehostettu palveluasuminen on tarkoitettu niille asukkaille, jotka tarvitsevat ympärivuorokautista hoivaa ja huolenpitoa. Kyseisten asukkaiden fyysinen ja psyykinen terveydentila sekä sosiaalinen toimintakyky on huomattavasti alentunut ja he tarvitsevat apua päivittäisissä toiminnoissa sekä mahdollisesti myös yöaikaan. Lisäksi osa asukkaista tarvitsee erityistä tukea sairauksistaan tai vammoistaan johtuvien vakavien käytöshäiriöidensä vuoksi. Yksikössä on ympärivuorokautinen henkilökunta. (www.hdl.fi palveluasuminen) sekä 22 kodinomaista asuinhuonetta asukkaille. Alppituvan siirtyessä tuottamaan tehostettua palveluasumista asukas voi asua yksikössä kuolemaansa asti eli hyvinkin huonokuntoisena, jokaiselle asukkaalle on tehty yksilöllinen palvelusuunnitelma.

Asukkaiden mahdollista yksinäisyyttä pyritään lievittämään sillä, että vapaaehtoistyöntekijät pitävät asukkaille seuraa tarvittaessa, seuraa pitävät myös hoitajat, mikäli henkilökunnan resurssit siihen riittävät. Yksiköllä on tiivis yhteistyö Helsingin Diakonissalaitoksen vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa. Vapaaehtoistyön suuri määrä on Diakonissalaitoksen toiminnan erityispiirre, sillä vapaaehtoistyötä ei järjestetä useimmissa terveyden- ja sairaanhoidon yksiköissä mukaan lukien julkisen ja yksityisen sektorin toimijat.

Alppituvan asumisyksikössä on siis käytäntönä toteuttaa asiakaslähtöistä toimintatapaa, jolloin varmistetaan palvelun selkokieliisyys, asukkaan voimavarat ja yhteisymmärrys. Kyseisessä toimintatavassa asukas on keskiössä (luottamuksellisuuteen pyrkiminen, salassapitovelvollisuuden selvitys ja mahdollisuus valittaa, mikäli siihen tuntee tarvetta).

3 PEREHDYTTÄMISEN TEOREETTISTA PERUSTAA

3.1 Työyhteisön määritelmä

Työyhteisö on joko omien sääntöjensä (yritys) tai julkisen hallinnon sääntöjen (julkiset palvelut) tai mahdollisesti jonkin muun rahoittajan/vapaaehtoisrahoituksen varassa toimiva (kolmas sektori) ja toimintaperiaatteensa varassa toimiva yksikkö, jolla on yhteisön tarkoitusta ja tuloksellisuutta edistävät työntekijät. Käsillä olevassa työssäni käytän työyhteisöstä ilmaisuja *yhteisö*, *organisaatio* tai joskus jopa *yritys*.

Työyhteisössä on tarkoituksenmukainen määrä työntekijöitä, joilla on virallinen työsopimus. Työsopimus voi olla vakituinen, määräaikainen tai sopimus harjoittelusta. Työsuhteeseen sitoutuessa sitoudutaan toimimaan työsopimuksen ehtojen mukaisesti noudattaen ammattikunnan säännöstöä ja työsopimuksessa mainittuja tehtäviä.

Työyhteisössä on työntekijöiden lisäksi esimies, jolla on vastuullisempi asema kuin työntekijöillä, jotka ovat esimiehen alaisia. Työyhteisössä tulee olla systemaattinen johtamisjärjestelmä, jossa ylempi taho sijoittaa oikeat ihmiset heille sopiviin työtehtäviin (Valvisto 2005, 58). Henkilöstön, johdon ja esimiesten selkeät roolit ja järkevä työnjako ovat oleellisia yrityksen elinvoiman kannalta. Työyhteisö on aina organisaatio, jonka toiminnalla on oltava selkeästi määritelty päämäärä (Juuti & Vuorela 2015, 12, 23), vaikka kaikki organisaatiot ovatkin olleet viime vuosikymmeninä globalisoitumisen, verkostoitumisen, fuusioitumisen ja muiden muutosten takia jatkuvassa muutoksessa. (Juuti & Vuorela 2015, 13).

3.2. Uusien työntekijöiden perehdyttämiseen liittyviä asioita

Työyhteisön henkilöstö ei ole ikuinen eikä pysyvä. Viimeisen vuosikymmenen aikana suuret ikäluokat ovat siirtymässä eläkkeelle ja heidän tietonsa tulee

siirtää uusille työntekijöille jotka tulevat työskentelemään heidän paikallaan (Lahti 2007, 6). Eri lähteiden perusteella uusien työntekijöiden rekrytoinnin yhteydessä on suositeltu perehdyttämistä.

Hyvän perehdyttämisen tarkoituksena on saada uusi työntekijä osaksi työyhteisöä. Tavoitteena on arkikielellä ilmaistuna ”tehdä talo tutuksi ja työ tutuksi” (Kangas & Hämäläinen 2010, 2). Perehdytysprosessin ei voida katsoa olevan kaikkialla samanlainen, vaan sen sisältö vaihtelee sen mukaan, mitä ennestään tiedetään (mitä työntekijä ennestään osaa?). Useimpiin työtehtäviin vaaditaan jonkinlainen pätevyys, ns. muodollinen pätevyys. Perehdyttämisen lähtökohdista tulee pohtia sitä, missä määrin muodollinen pätevyys antaa tarvittavat eväät osaamiseen ja työtehtävän onnistuneeseen suorittamiseen ja miten työnkuvan omaksuminen vaatii täydennystä, kun otetaan huomioon työntekijän jo ennestään omaksuma tietopohja. (Hätönen 2011, 9). Puhuttaessa muodollisesta pätevyydestä, tarkoitetaan työtehtävään vaadittavaa koulutus pohjaa. Lisäksi tulisi selvittää millainen tehtävää koskeva pohjatieto uudella työntekijällä on, ja miltä osin sitä tulisi täydentää? (Hätönen 2011, 12). Riippuen työpaikasta ja ammattialasta, työhön palkatuiden henkilöiden taustat saattavat olla hyvin erilaiset (Hätönen 2011, 10). Tietyillä ammattialoilla on tarkasti määrätyt kriteerit muodollisen pätevyyden suhteen, esim. terveydenhoitoalan työpaikoilla vaaditaan tarkka muodollinen pätevyys (esim. sairaanhoitajan tehtäviä saa suorittaa ainoastaan sairaanhoitajan, terveydenhoitajan tai ensiapuhoitajan virallisen pätevyyden hankkinut henkilö).

Näin ollen perehdytys on ammattialasta riippuen tärkeintä henkilöille, joiden muodollinen pätevyys ei anna eväitä työtehtävien suorittamiseen, sillä toiminnan työyhteisöissä työnkuvasta riippumatta voidaan katsoa tähtäävän käytännön suorittamiseen. Tapauksissa, joissa muodollinen pätevyys ei edistä käytännön suoriutumista, perehdytykseen saattaa kulua yritykseltä enemmän resursseja kuin niissä tapauksissa jolloin muodollinen pätevyys antaa valmiuden tai luvan työtehtävässä vapaasti toimimiseen tai ns. vapaat kädet työtehtävän suorittamiseen. (Kangas & Hämäläinen 2010, 7-19).

Edellä mainituista lähtökodista käsin riippuen työyhteisön toimialasta voidaan työyhteisön palvelukseen saatujen keskenään erilaisten työntekijöiden taustojen

olevan työyhteisölle edullista, mikäli se parantaa yrityksen toimintaa ja tulosta. (Kangas & Hämäläinen 2010, 13).

Onnistuneen perehdytyksen voidaan katsoa olevan yhteydessä myös työntekijän omaan ammatilliseen kasvuun: samalla kun työntekijä omaksuu uuden työyhteisön vision, toimintaperiaatteet ja käytännöt, hänen aiempaan osaamiseensa liittyy uutta tietoa, joka muokkautuu osaksi hänen maailmankuvaansa ja antaa uuden näkökulman ammatillisesti. (Kangas & Hämäläinen 2010, 18).

3.3. Eri tieteenalojen soveltaminen perehdyttämisessä.

Se, miten eri tieteenalojen apukeinoja voidaan soveltaa perehdytystilanteessa, riippuu pitkälti ammattialasta. Teoreettisesti tarkasteltuna perehdytys ja sen tuottama tulos voidaan nähdä sekä yksilön tai yhteisön sisäisenä, että ulkoisena prosessina, riippuen näkökulmasta. Mikäli perehdytystä tarkastellaan perehtyjän sisäisenä prosessina, kyseessä voidaan katsoa olevan tietyn näkökulman sisäistäminen ja liittäminen jo valmiina olevaan maailmankuvaan ja tietoperustaan. Tällaisissa tapauksissa perehtymistä voidaan tulkita aikuiskasvatuksen tai psykologian apuneuvoja käyttäen. (Lahti 2007, 10). Mikäli perehtymistä tarkastellaan ulkoisena prosessina, on kyseessä ulkopuolelta havaittavissa oleva käytöksen muutos. Tällöin perehtymistä voidaan tarkastella luonnontieteiden metodeja apuna käyttäen eli havainnoida.

Perehdyttämistä voidaan myös tarkastella hallintotieteiden keinoin, kun perehtyminen nähdään uuden henkilön osaamisen sulautumisena yrityksen muodostamaan ydinosaamiseen (Hätönen 2011, 14). Perehdytystä on tulkittu myös jopa psykoanalyysin valossa, kun on käsitelty ihmismielen muutosvastarintaa, joka liittyy uusien asioiden oppimiseen (Kangas & Hämäläinen 2010, 20).

Perehdyttämisestä työyhteisöön on tehty hyvin vähän tutkimusta jota voisi käyttää hyväksi perustellessa perehdyttämisen teoreettista, yleispätevää perustaa (Lahti 2007, 15). Perehdyttämisessä on useimmiten kyseessä tilanne,

jossa perehtyjä kohtaa uusia asioita. Teoreettisesti katsottuna perehtyjä kohtaa uusia käsitteitä, käytännössä kaksi aikuista ihmistä kohtaavat ja ovat keskenään vuorovaikutuksessa.

Automatisaatio ei ole vielä kehittynyt sille tasolle, että teknologia korvaisi täysin ihmiskontaktit perehdyttämisessä, sen vuoksi perehdytysprosessi tapahtuu useimmiten vielä kahden ihmisen kontaktin avulla, joista toinen on perehdyttävä ja toinen perehtyjä. Kyseiset kaksi henkilöä jakavat mahdollisesti saman maailmankuvan ja tietoperustan ainakin osittain ja ymmärtävät toisiaan vastavuoroisesti. Mikäli yhteisymmärrys ei toimi, perehdytys vaikeutuu (Kangas & Hämäläinen 2010, 13).

3.4. Perehdytyksen vaikutus työyhteisön tuottaman työn tulokseen

Käytän käsillä olevassa työssäni käsitettä ”tuloksentekijä” yrityksen tai työyhteisön työntekijästä, jonka työpanoksen tarkoituksena on tuottaa yritykselle tulosta sen oman vision ja arvomaailman mukaisesti. Pidän siis oletuksena sitä, että jokaisen työyhteisön tarkoituksena on pääasiallisesti tuottaa tulosta, oli se sitten taloudellinen voitto, tuotekehittely tai toiminta-ajatukseen vastaaminen. Yrityksen toiminnan tulos ei ole sama asia kuin yrityksen taloudelliset resurssit jotka toki voidaan nähdä pääosin välttämättömäksi yrityksen tai työyhteisön toiminnan monille ulottuvuuksille. Lähtökohtaisesti työntekijöiden perehdytys kuluttaa yrityksen tai työyhteisön taloudellisia resursseja sekä tuottaa yritykselle työajan menetystä ja perehdyttäjän työpanoksen käyttämättä jättämisen perehdytyksen ajaksi (Lahti 2007, 8) (Valvisto 2005, 51) (Liski, Horn & Villanen 2007, 20). Työhönottajan eli työntekijän rekrytoivan henkilön tehtävä on valita työnkuvaan sopivin henkilö joka vastaa yrityksen visiota uudesta työntekijästä. Valintamenettelyt saattavat kuluttaa yrityksen taloudellisia resursseja (Juuti & Vuorela 2015, 59). Oikein perehdytetty henkilö on kuitenkin yrityksen tuloksentekijänä avainasemassa ja on yrityksen itse ratkaistavissa millaisen taloudellisen panostuksen yritys asettaa uuden työntekijän perehdytykselle. (Kangas & Hämäläinen 2010, 5).

Työyksikön taloudellisen tuloksen kannalta voidaan ns. hiljaisen tiedon siirtämisestä katsoa olevan hyötyä (Lahti 2007, 6). Hiljaisen tiedon voidaan katsoa olevan kustannuslaskelmissa huomioimatta jätetty resurssi, jonka arvo on avainasemassa yrityksen toiminnan tehokkuuden maksimoimiseksi.

3.5. Perehdytysstrategioiden ja perehdytys-termin universaalisuus

Vaikka perehdytyksestä on sinänsä tehty hyvin vähän tutkimusta, on perehdytystä ja sen merkitystä korostettu useissa työelämää ja henkilöstön rekrytointia koskevissa oppaissa (Valvisto 2005, 47-55), (Surakka 2009, 72-80), (Hätönen 2011, 71-74).

Jotta perehdytyksestä voitaisiin puhua universaalina, yleistettävänä käsitteenä, tulisi se olla määriteltävänä tieteellisesti eli siten että kaikki ymmärtävät käsitteen samalla tavalla. Perehdytyksestä on olemassa hyvin vähän tieteellisiä tutkielmia Suomessa, pro graduja aiheesta on olemassa 5 kpl, yhtään lisensiaatintyötä tai väitöskirjaa ei aiheesta ole laadittu. (Lahti 2007, 15). Perehdyttäminen on käsitteenä määritelty hyvin epämääräisesti ja jos tietoa perehdytyksestä haetaan sanoilla, löytyy vain termejä jotka ovat merkitykseltään lähellä "perehdyttäminen" -ilmaisua (mentorointi, tutorointi, työhönohjaus, työhönohjaus, valmennus, opettaminen). On myös puhuttu siitä, ettei perehdyttäminen -sana sovi käytettäväksi työyhteisöön vaan pitäisi puhua "organisaatioon kasvamisesta" (Lahti 2007, 16).

Perehdytys mainitaan käsitteenä monissa henkilöstöhallinnon oppaissa, joista osa on tutkimustietoa (mm. Surakka 2009, 72-80) mutta varsinaisia perehdyttämiseen keskittyneitä teoksia on löydettävissä vain työelämän avuksi laadittujen oppaiden muodossa. Oppaat ovat useimmiten suunnattu henkilöstöstä vastaavalle esimiehelle, henkilöstöhallinnolle, työpaikkakouluttajille tai ohjaajille. Oppaissa ei ole yleensä mainittu ammattialasta mitään, joten perehdytystapojen voidaan katsoa olevan ammattialasta riippumatta universaalisia, osittain tähän vaikuttaa myös työturvallisuuslain säädökset jotka velvoittavat työnantajaa tietyn tyyppiseen perehdyttämiseen. (Työturvallisuuslaki 2002 738/23.8.2002).

Perehdytysoppaissa mainitaan pitkälti samoja käsitteitä: perehdyttämisen säädöksiä, perehdyttämisen prosessi, perehdyttäjä, perehdytettävä, kehittämissuunnitelma, työhönopastus, kehityksen seuranta ja arviointi, palautekeskustelut. Näin ollen on todettavissa, että perehdytyksen menetelmät ovat samankaltaisia keskenään riippumatta ammattialasta.

4 PEREHDYTYSPROSESSI TYÖPAIKALLA

4.1. Perehdytyksen suunnittelu

Uuden työntekijän aloittaessa perehdytysprosessiaan, joutuu hän uusien käsitteiden ja käytäntöjen eteen, joutuu omaksumaan suuren joukon uusia asioita, nimiä, kasvoja, jne. Hyvä perehdytys auttaa tämän tietotulvan käsittelyssä (Valvisto 2005, 49). Perehdyttämisen toteuttamiseksi olisi ihanteellista, mikäli työyhteisöllä olisi käytössä perehdyttämissuunnitelma, joka olisi sisällöltään mahdollisimman toimiva, selkeäohjeinen ja sen sisältö ja ohjeet olisivat ajan tasalla, sillä samat ohjeet eivät ole yleispäteviä vuosikymmenestä toiseen vaan perehdytysuunnitelma tulisi pitää ajan tasalla. Uusi työntekijä tulee perehdyttää siten että uuden työyhteisön tärkeimmät käytännöt ja toimintatavat tulevat hänelle selväksi. Perehdyttämissuunnitelma, johon on merkitty selkeät tavoitteet, auttaa jäsentämään kokonaiskuvaa perehdytysprosessissa, sillä siinä käy ilmi tärkeimmät seikat jotka uudelle työntekijälle on selvitettävä ja jotka uuden tulokkaan on omaksuttava, jotta hänen roolinsa ja työpanoksensa asettuisi osaksi työyhteisön arvojen ja toimintamallin muodostamaa kokonaisuutta ja tuottaisi toivottua tulosta. (Valvisto 2005, 51).

Monissa työyhteisöissä on käytäntönä se, että perehdytyksestä on olemassa kirjallinen perehdytysuunnitelma, josta käy ilmi perehdytyksen sisältö. Kirjallinen versio takaa myös, ettei mitään jää epäselväksi, sillä ohjeet ovat aina saatavilla suunnitelman muodossa. Perehdytysuunnitelma antaa ohjeet perehdytyksestä ja siinä tulee olla mainittuna myös perehdyttäjä joka ottaa henkilön vastaan, esittelee hänet lähimmille työtovereilleen ja miten perehdytettävä henkilö saa tietoa työyhteisön ja organisaation toiminnasta sitä tarvitessaan. (Juuti & Vuorela 2002, 48). Perehdytyksen sisältö määräytyy myös sen perusteella, millainen on tulokkaan pohjatieto uudesta työpaikasta, työkokemus alalta, uuden työyhteisön tapojen ja käytäntöjen tuntemus teoriassa ja käytännössä. (Surakka 2009, 75).

Perehdyttäminen työyhteisössä tulisi alkaa perehdyttämisvastuuhenkilön nimeämisenä, ellei työyhteisöllä ole jo valmista, olemassa olevaa käytäntöä siitä kuka perehdyttää ja missä vaiheessa. Jonkun työyhteisön jäsenen tulee siis olla perehdyttämisvastuussa (Surakka 2009, 73). Perehdyttämissuunnitelma tulisi olla jatkuvasti työn alla, mikäli työyhteisöllä riittää siihen resursseja.

Perehdytys vaatii perehdytettävän ja perehdyttäjän sitoutumista perehdyttämisprosessiin ja sujuvaa vuorovaikutusta. Sujuva vuorovaikutus on tässä tilanteessa avainasemassa, tosin myös molemminpuolisilla tulkinnoilla ja asioiden ymmärtämisellä on keskeinen asema perehdytysprosessissa. Perehdyttäjän on hyvä tietää uuden työntekijän tausta, kokemus ammattialalta ja saman tyyppisistä työyhteisöistä ja kyky asettaa uuden tulokkaan asemaan auttaa asioiden ymmärtämisessä. Mikäli kulttuurierot, erot asioiden ilmaisussa tai eroavuudet käsitteiden ymmärtämisessä aiheuttavat sekaannuksia, on hyvä kehittää käytäntöjä, joilla testataan asioiden ymmärtämistä käytännössä.

4.2. Perehdytyksen toteutus perehdytyskansion avulla

Alppituvan asumisyksikössä on käytössä perehdytyskansio, jonka avulla perehdytys tapahtuu osittain kirjallisessa muodossa. Perehdytyksen toteuttamisesta osittain kirjallisessa muodossa on todistettavasti hyötyä (Surakka 2009, 76). Kirjallinen materiaali ei ole välttämätön vaan käytössä voi olla sähköinen versio, kuvakirja tai kokoelma kuvilla varustettuja tauluja joihin on kirjoitettu ohjeet. Vaikka kommunikaatiotilanteiden aikaansaama vastavuoroisuus perehdyttämistilanteessa on hedelmällistä ja helpottaa työyhteisöön sopeutumista sosiaalisesti, on talon sääntöjen esittäminen kirjallisesti perusteltua ja ohjeet sekä käytännöt on helppo lukea uudelleen esillä olevasta perehdytyskansioista, joka on selkokielineen sekä tulkittavissa kaikkien osapuolten osalta samalla tavalla.

On myös otettava huomioon se, että eri yksilöt oppivat eri tavoin; aikuiskasvatuksen menetelmissä on korostettu auditiivista, visuaalista ja kinesteettistä oppimista. Henkilöt ovat myös jaettavissa edellä mainitusti henkilöihin jotka oppivat auditiivisin menetelmin eli kuulemalla, visuaalisesti eli

näkemällä tai kinesteettisesti eli tekemällä. Suurimmassa osassa ihmisiä on kuitenkin näitä kaikkia piirteitä mikä on huomioon otettavaa perehdytyskansion laatimisessa. Perehdytyskansio täyttää mielestäni monelta osin opettamisen visuaalisen tehtävän (kirjoitukset, kaaviot, kuvat), joista voi käydä keskusteluja perehdyttäjän kanssa jolloin vastaavasti auditiivinen puoli korostuu. Kinesteettinen oppiminen toteutuu kansiossa olevia käytännön esimerkkejä kokeilemalla ja osallistumalla työtehtäviin soveltavin osin.

Kuvat tai kaaviot parantavat ymmärrystä aiheesta ja jäävät mieleen paremmin kuin kerran keskustelussa mainitut ohjeet ja säännöt. Uuden oppimisen voidaan katsoa tarvitsevan kertausta. Mikäli tiedot ovat helposti haettavissa uudelleen, on perehdytyskansio tai -opas helppo apuväline kerrata tiedot uudelleen (Valvisto 2005, 47).

4.3. Perehdytyksen seuranta

Perehdytyksen onnistumista seurataan vastuuhenkilön ja työntekijän yhteisissä keskusteluissa joita tulisi järjestää tarvittaessa tai sen mukaan mitä perehdyttämissuunnitelmassa on sovittu. Palautekeskustelut voidaan järjestää tarpeen mukaan tietyn aikajakson kuluttua tai perehdytystä voidaan testata työpaikan omien käytäntöjen mukaan.

5 PEREHDYTYSKANSION TOTEUTUS

5.1 Kansion suunnittelu

Kansion suunnittelu alkoi jo vuonna 2015 saatuani Alppituvan esimieheltä ehdotuksen kyseisestä opinnäytetyön aiheesta. Kansion suunnittelun aloitus kuitenkin vei aikaa koska opinnäytetyön suunnitelmani tuli olla hyväksytty, tutkimusluvat hankkia eettiseltä toimikunnalta ja sopia tapaaminen Alppituvan esimiehen kanssa, jotta kansion sisällöstä voitiin sopia. Talon tietojen käyttö ei ollut mahdollista ennen tutkimusluvan saamista.

Aloitin kansion kokoamisen tutkimusluvan saatuani huhtikuussa 2017 keräämällä tietoa Alppituvan asumisyksiköstä. Tapasin Alppituvan esimiehen keskustelun merkeissä toukokuussa 2017 jolloin sain paljon Alppitupaa koskevaa aineistoa muistitikulle tallennettuna sekä sovimme yhdessä kansion sisällöstä. Teimme yhdessä muistilistan, jossa oli alustava sisällysluettelo kansiota varten, esimies ehdotti, että kansio pitäisi sisällään niitä asioita joita olimme keskustelussa yhdessä sopineet. Alppituvan esimies ehdotti, että kansiossa olisi ensin asukkaiden asioita koskevia ohjeita ja sen jälkeen henkilökuntaa koskevia ohjeita.

Tutkimussuunnitelman osana oli Alppituvan henkilökunnalle suunniteltu kyselylomake, jonka tarkoitus oli kerätä tietoa siitä, onko perehdytyskansiolle ylipäätään tarvetta. Tähän asti Alppituvan henkilökuntaa on perehdytetty käytössä olevan perehdytyskansion avulla, tekeillä olevan perehdytyskansion tarkoitus olisi vastata henkilökunnan tarpeeseen yhtenäisestä kokonaisuudesta josta tiedot olisivat uudelleen haettavissa. Kyselylomakkeen kysymykset oli laadittu siihen muotoon, ettei siitä selviä kuka kysymykseen on vastannut, sillä vastaukset olivat muodossa ”vastaa asteikolla 0-5 jolloin 0 tarkoittaa ei lainkaan ja 5 tarkoittaa erittäin paljon”. Kyselylomakkeen saatekirjeessä luki, että kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja kyselylomakkeista saatuja tietoja ei ole tarkoitus käyttää muuhun kuin perehdytyskansion laatimiseen.

5.2 Kansion kokoaminen

Esimiehen kanssa käytyjen keskustelujen perusteella aloin laatia perehdytyskansiota sopivien otsikoiden alle. Laadin ensimmäiseksi otsikot, joiden alle keräsin asiaan kuuluvaa tietoa. Lisäsin kansioon myös tietoja lainsäädännöistä koskien esimerkiksi vastuuhoidajuuksia, josta on säädetty uusi, huomioon otettava laki, josta kaikkien Alppituvan työntekijöiden tulisi olla tietoisia.

Kansion laatimisen aikoihin oli kesä, jolloin henkilökunta oli lomilla ja kesken kaiken esimies vaihtui Alppituvassa, joka hieman vaikeutti prosessia. Jatkoinkin kuitenkin kansion laatimista edellisen esimiehen ohjeistuksen mukaan ja käytin kansiossa tietoja, joita olin saanut edelliseltä esimieheltä koskien Alppitupaa ja henkilöstöasioita. Kansiossa hyödynnetty esimiehen antamien tietojen lisäksi Diakonissalaitoksen intra-sivuston tietoja.

Kansiota tehdessäni käytin ainoastaan faktatietoa talon henkilöstö- ja asukasasioista ja pyrin mainitsemaan kaiken tarpeellisen. Kansion sisällöstä tuli aluksi todella laaja ja siinä oli paljon tekstiä. Kansio ei ollut kovinkaan helppolukuinen vaikkakin siinä oli mainittu lähestulkoon kaikki työsuhteessa huomioon otettavat asiat sekä talossa tehtävää työtä koskevat käytännön asiat. Kansio ei pidä sisällään henkilökunnan tai asukkaiden nimiä tai henkilötietoja. Jätin kansion koekäyttöön Alppitupaan syyskuun 2017 loppupuolella.

Perehdytyskansio on laadittu Word-tekstinkäsittelyohjelmalla ja siihen on lisätty kuvia ja taulukoita. Kansio palautetaan paperiversiona, sekä sähköisenä versiona jonka olen lähettänyt sähköpostin liitteenä Alppituvan esimiehelle.

5.3 Kansion arviointi

Alppituvan esimiehen kanssa sovittiin siitä, että kansiosta tulee palautetta 1.11.2017. Voin palautteen saamisen jälkeen tehdä vielä muutoksia perehdytyskansioon mutta täysin valmista kansiota ei ole missään vaiheessa ollut tarkoitus tehdä, ainoastaan ns. pohjatyö perehdytyskansiolle. Koska

perehdytyskansio on sähköisessä muodossa, on sitä helppo täydentää sekä siihen on helppo lisätä tietoja sitä mukaa kun talon käytännöt jossain vaiheessa muuttuvat.

6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Tulosten ja prosessin arviointi

DIAK:in opinnäytetöiden tekemiseen liittyvän oppimisprosessin tavoitteena on tukea opiskelijan ammatillista kasvua, tarjota mahdollisuus luovaan työhön, tukea tutkivan työtteen kehittymistä, perehdyttää argumentoinnin periaatteisiin, vahvistaa tutkimus- ja kehittämistaitoja, kehittämishankkeiden ja produktioiden hallintaa, taitoja tuottaa tuotteita joista on hyötyä (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 24).

Työni tuloksena syntyi pohja Alppituvan asumisyksikön perehdytyskansiolle, jonka laadin keräämiäni tietojen pohjalta.

Kun aloitin perehdytyskansion kokoamisen, kävin Alppituvan esimiehen kanssa keskusteluja, joiden perusteella laadittiin lista asioista, joita kansion sisällysluettelon tulisi sisältää. Näin ollen kävimme yhdessä läpi tärkeimmät asiat, joita perehdytyskansiossa tulisi käsitellä. Lisäksi esimies toivoi, että sisällysluettelossa ja kansiossa käsiteltäisiin ensin asukkaiden asioita ja vasta sen jälkeen henkilöstöasioita. Olin suunnitellut ja valmistellut henkilökunnalle suunnatun kyselylomakkeen, jolta odotetut vastaukset eivät olleet työni tuloksen kannalta avainasemassa, johtuen Alppituvan sisäisistä organisaatiomuutoksista. Kyselylomakkeisiin ei ollut kukaan vastannut, näin ollen kyselylomakkeiden vastauksia ei ole vastaanotettu eikä mainittu työni tuloksissa.

Perehdytyskansion pohjan laatimiseen tuli vaikeuksia Alppituvan sisäisen organisaation muutosten myötä. Kesken perehdytyskansion laatimisprosessia Alppituvan esimies vaihtui kolme kertaa. Esimiehen vaihtumisen myötä jouduin selvittämään uudelle esimiehelle mitä aikaisemman esimiehen kanssa oltiin sovittu perehdyttämiskansion laatimisesta. Esimiehen vaihtuminen aiheutti haasteita perehdytyskansion laatimisen suhteen, sillä uudet esimiehet eivät olleet tietoisia siitä, mitä edellisten esimiesten kanssa oli sovittu.

Minulle oli hyötyä opinnäytetyöprosessissa siitä, että minulla on omakohtaista kokemusta sekä hiljaista tietoa, sillä olen työskennellyt itse Alppituvassa suorittaessani opintoihin kuuluvaa harjoittelujaksoa loppuvuodesta 2015, vuonna 2017 olen työskennellyt Alppituvassa keikkalaisena, jolloin olen saanut hyvän kuvan siitä mitä työ on käytännössä. Suhtaudun silti kriittisesti omaan osaamiseeni, sillä vaikkakin olen itse ollut perehtyjän roolissa Alppituvassa, ei kyseinen tietotaito ole yleistettävissä vaikkakin tietyt faktat pitävätkin paikkansa.

Perehdytyskansion tekeminen oli vaativa prosessi, sillä itselläni ei ollut varsinaisesti tarkkaa kuvaa siitä, miltä valmiin kansion tulisi näyttää enkä myöskään saanut siihen tarkkaa ohjeistusta Alppituvan esimieheltä. Sovimme esimiehen kanssa vain siitä mitkä asiat kansiossa tulisi mainita. Näin ollen sisällön muokkaaminen jäi omalle vastuulleni ja kansion lopputuloksena syntyi pohja perehdytyskansiolle jota Alppituvan perehdytysvastuuhenkilö voi muokata tarpeen mukaan. Alppituvan työryhmän palautteen mukaan kansiopohjaa muokataan jatkossa siten että sen sisältämä informaatio tiivistetään, eli ”rajataan lyhyeen ja ytimekkääseen muotoon”, kuten Alppituvan esimies palautteessaan asiasta mainitsi. Tärkeimpänä asiana muokatussa perehdytyskansiossa olisi se, että sitä lukeva perehdytettävä saisi informaatiota ”Alppituvan toiminnasta ja työpäivän rakenteesta”. Näistä lähtökohdista käsin en itse tule tekemään enää perehdytyskansioon muutoksia vaan se jää Alppituvan esimiehen tai perehdytysvastaavan vastuulle.

Koska perehdytyskansion laatiminen oli niin aikaa vievä ja rankka prosessi, ymmärsin jossain vaiheessa, että omalla kohdalla tärkeintä oli kuitenkin se, että oma opinnäytetyöni tulisi valmiiksi, sillä se on ensisijainen perehdytyskansiooni nähden. En missään vaiheessa luvannut luoda tarkkaan valmistettua ja valmista perehdytyskansiota vaan ainoastaan raamit tai ns. pohjatyön perehdytyskansiolle, jota työyhteisön perehdytysvastaava voi tarvittaessa täydentää.

Tavoitteenani oli myös ammatillisuuden ja asiantuntijuuden lisääntyminen sekä hiljaisen tiedon kehittyminen. Omasta mielestäni hiljainen tieto kehittyy pikkuhiljaa ajan mittaan ja mielestäni olen prosessoinut opinnäytetyöprosessin

aikana omaksumaani tietoa silloin kun en sitä itse tajua prosessoivani, uusi tieto on liittynyt aiempaan kokonaisuuteen ja täydentänyt sitä.

6.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyötä tehdessä on tärkeää toimia eettisten periaatteiden mukaisesti sekä noudattaa yhdessä sovittuja sääntöjä (sekä DIAK:in ja Alppituvan virallisia sääntöjä). Tietojen eettinen käsittely edellyttää, että opinnäytetyötä varten kerättyjä tietoja ei käytetä mihinkään muuhun kuin siihen tarkoitukseen mihin niitä on sovittu käytettävän. Diakonissalaitoksen toiminnassa korostetaan melko paljon eettisiä arvoja, jotka ovat toiminnan lähtökohta, kyseiset arvot tulee sisäistää ja niitä tulee pyrkiä edistämään niin opinnäytetyöprosessissa, työskennellessä Alppituvassa ja kansion sisällön toteuttamisessa. Eettisyys tulee esille myös siinä, että suhtaudutaan kriittisesti saatuihin tietoihin ja varmistetaan, että tiedot ovat ajan tasalla ja ovat luotettavista lähteistä. Itse keräsin tietoja lähinnä Alppituvan esimiehen antamasta materiaalista, joten arvioin tiedot luotettaviksi.

Diakonia-ammattikorkeakoulu on sitoutunut noudattamaan tutkimus- ja kehittämistoiminnassaan noudattamaan tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimaa hyvää tieteellistä käytäntöä (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 13). Myös sopimusten noudattaminen aikatauluissa ja sovituissa sisällöissä on hyvän tutkimuseetiikan mukaista. DIAK:in opinnäytetyön ohjeissa mainitaan siitä, että oppilaitoksen arvopohja rakentuu eettisille periaatteille, joten eettisiä näkökulmia painotetaan monissa tilanteissa niin opetuksessa kuin kirjallisissakin töissä (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 12).

Kun kyseessä on Alppituvan asukkaiden kodinomainen, pysyvä asuminen, tulee työntekijöiden osoittaa yksityisyyden kunnioittamista sekä käyttäytyä eettisesti asukkaita koskevien tietojen käsittelyssä ja harkita tarkkaan opinnäytetyön sisältö, sillä kyseessä on kuitenkin asumisyksikkö, jonka toimintaperiaatteissa korostuu ihmisarvoinen kohtelu ja yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden kunnioittaminen ja edistäminen (www.hdl.fi).

Oman toiminnan eettisyyden reflektointi on myös tärkeä osa opinnäytetyöprosessia. Alppituvassa ollaan tekemisissä arkaluontoisten asioiden parissa, sillä asukkaat ovat usein moniongelmaisia ja heillä on sairauksia sekä päihdetaustaa ja sopeutumattomuutta muihin asumismuotoihin. Näin ollen omasta mielestäni Alppituvassa työskentelyssä tulee noudattaa erityisen varovaista työtettä, sisäistää Diakonissalaitoksen arvot ja eettiset periaatteet sekä muistaa ihmisarvon ja monimuotoisuuden kunnioitus (www.hdl.fi).

6.3 Mahdolliset kehittämis-, ja jatkotoimenpiteet

Tulevaisuudessa suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle työmäärä tulee kasvamaan huomattavasti ja yhteiskuntarakenteen sekä nykytekniikan muutoksen myötä muutoksia työnkuvaan tulee yhä enemmän. Laatimani perehdytyskansiopohja on tarkoitettu tukemaan työtä ja perehdyttämistä juuri tämän hetken hoitotyössä. Seuraavien vuosikymmenien aikana hoitotyössä tapahtuu varmasti suuria muutoksia ja työtehtävät saattavat siirtyä osittain automatisaation varaan. Huomioon otettavia tulevaisuuden muutoksia hoitotyössä voi olla myös palveluntarjoajien yhteistyö- ja fuusioitumis-hankkeet sekä tulevan SOTE-uudistuksen myötä voimaan tulevat muutokset sosiaali- ja terveysalalla. Pitkän tähtäimen kehittämis- tai jatkotoimenpiteitä en kykene tässä vaiheessa ennustamaan vaan tilannetajuisena pyrin ottamaan huomioon sen, että mahdollisesti jo viiden vuoden kuluttua hoitotyö saattaa olla erilaista kuin nykyään.

LÄHTEET

- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä.
- Hannus, Kimmo & Soivio, Juha 2015. Asumisen tuki-työkirja. Helsingin Diakonissalaitos.
- Helsingin Diakonissalaitos (www.hdl.fi)
Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Hätönen, Heljä 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa-instituutti.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä.
- Järvensivu, Anu 2010. Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa? Tampere.
- Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha 2010, 3.painos. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kupias, Pirkko & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Kyngäs, Helvi; Kääriäinen, Maria; Poskiparta, Marita; Johansson, Kirsi; Hirvonen, Eila & Renfors, Timo 2007. Ohjaaminen hoitotyössä. Helsinki: WSOY.
- Lahti, Tuula 2007. Sairaanhoidtajien työhön perehdyttäminen. Pro gradu-tutkielma. Lääketieteellinen tiedekunta, hoitotieteen laitos. Tampereen yliopisto. Viitattu 12.02.2017. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-16968>
- Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012. Finlex. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 15.02.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>
- Laki nuorista työntekijöistä 1993. 998/19.11.1993. Finlex. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 15.02.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>
- Lepistö, Irma 2004, 2. uudistettu painos. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Liski, Minna; Horn, Sari, & Villanen, Marjut 2007. Hyvä perehdytys -opas. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu.
Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten.

- Piili, Marjut 2006. Esimiestyön avaimet. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Ryynänen, Olli-Pekka & Myllykangas, Markku 2000. Terveystenhuollon etiikka. Arvot monimutkaisuuden maailmassa. Helsinki: WSOY.
- Salonen, Kari 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön: Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Sarvimäki, Anneli 1999. Ikääntyvä väestö ja ihmisoikeudet. Teoksessa Allahwerdi, Helena (toim.) Ikäihmiset kehityksen kantajina. Suomen YK-liitto/Maailmankansalaisen kypsyyskoe. Kerava: Mattecrafft Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Hoitoa ja huolenpitoa ympäri vuorokauden. Ikähoivatyöryhmän muistio 2011. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:28. Viitattu 9.2.2017. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/111866/URN%3aNBN%3afi-fe201504225753.pdf?sequence=1>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2013. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013:11. Viitattu 16.02.2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3415-3>
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Finlex. Ajantasoinen lainsäädäntö. Viitattu 15.02.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/akup/2014/20141301#Pidm2880496>
- Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.
- Toom, Auli; Onnismaa, Jussi & Kajanto Anneli 2008. Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Gummerus Kirjainpano Oy.
- Työturvallisuuslaki 2002. 738/23.8.2002. Finlex. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 15.02.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Valvisto, Elisa 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille.
- Viitala, Riitta 2014. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä Helsinki: Edita.

LIITE 1: EHDOTUKSET PEREHDYTYSKANSION SISÄLLÖSTÄ

- SISÄLLYSLUETTELO
- ORGANISAATIO, TOIMINTA-AJATUS
- EETTISET PERIAATTEET JA ARVOT
- TYÖSUOJELU
- TOIMINTASUUNNITELMA
- HENKILÖKUNTA, TOIMENKUVAT, VASTUUALUEET
- VASTUUOHJAAJA, VUOROVAIKUTUS
- LÄÄKEHOITOSUUNNITELMA,
- SOSIAALITYÖ
- HENKILÖSTÖETUUKSET
- PALO- JA PELASTUSSUUNNITELMA
- TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA
- ASUKKAAT, PAIKKAKARTTA???
- TYÖAJAT, LOMAT, PALKKAUS
- SAIRASLOMATAPAUKSISSA, MITEN TOIMITAAN?
- SALASSAPITOVOLLLISUUS
- HENKILÖSTÖN KOULUTUS
- ATK-TUNNUKSET/ POTILASTIETOJÄRJESTELMÄ
- HENKILÖKUNNAN RUOKAILU
- TAUOT
- PYSÄKÖINTI
- AVAIMET/TYÖASU

LIITE 2: SAATEKIRJE

Arvoisa Alppituvan työntekijä!

Olen viimeisen vuoden sairaanhoitaja-opiskelija Diakonia-ammattikorkeakoulusta Helsingistä ja teen opinnäytetyötäni, jonka aiheena on perehdytyskansion laatiminen Helsingin Diakonissalaitoksen palveluasumisen yksikkö Alppituvan henkilökunnalle.

Hyvällä perehdyttämisellä pyritään siihen, että uuden työntekijän sopeutuminen, tarvittavien tietojen hallinta ja itsenäisen työskentely olisi mahdollisimman vaivatonta. Tekemäni perehdytyskansion on tarkoitus olla perehdyttäjälle ja työyhteisölle perehdytystä helpottava työväline, jonka avulla voidaan luoda yhtenäinen linja uuden työntekijän perehdytykseen.

Tuon Teille koostamani kansion koekäyttöön syys-lokakuun 2017 ajaksi.

Ohessa kyselylomake johon toivoisin mahdollisimman paljon vastauksia teiltä! Kyselylomakkeella kerätyt tiedot ovat tarkoitettu perehdytyskansion sisällön parantamiseksi sekä opinnäytetyötäni varten ja vastaukset hävitetään tiedon keruun ja kokoamisen jälkeen. Vastaustavaksi olen valinnut ”vastaa asteikolla 1-5 väittämän paikkansapitävyyden mukaan” jotta vastaajien anonymiteetti säilyisi. Lomakkeessa on myös 3 avointa kysymystä, johon saa vastata omin sanoin.

Syys-lokakuun aikana tulen käymään yksikkönne osastotunnilla ja kokoan suullisen ja kirjallisen palautteen. Saadun palautteen pohjalta viimeistelen kansion sisällön ja saatte sen lopullisesti käyttöönnne lokakuun loppuun mennessä. Kansiossa viimeisenä on tyhjä lomake, johon voitte kirjoittaa huomioitanne!!

*Antoisaa yhteistyötä toivoen
Ivans Davidko*

LIITE 3: KYSELYLOMAKE

Kyselylomake on tarkoitettu Alppituvassa ohjaajan tai sairaanhoitajan työtehtävissä työskenteleville.

Asteikko 1-5, joista

1 = väittämä ei pidä paikkaansa lainkaan

2= väittämä pitää osittain paikkansa

3= en osaa sanoa

4= väittämä pitää melko hyvin paikkansa

5 = pitää täysin paikkansa.

Alppituvan työssä sitoudutaan Diakonissalaitoksen eettisiin periaatteisiin. Olen saanut tietoa eettisistä periaatteista ja niitä on helppo soveltaa käytännössä

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Minulla on ollut ongelmia työssäni sillä en ole saanut tarpeeksi tietoa perehdytykseni aikana henkilöstöä ja talon sääntöjä koskevissa asioissa

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Alppituvan talon säännöt (koskien asukkaiden asumisasiota, henkilöstöasioita ja talon sääntöjä) on helppo löytää ja kerrata

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Henkilökunnalla on aikaa toisilleen ja koen tiedonkulun moitteettomaksi koskien yksityiskohtaista tietoa (Talon säännöt ja käytännöt ja henkilöstöä koskevat asiat)

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työssäni asukkaiden kanssa on tullut ongelmia sillä minulla ei ole ollut heidän kysymyksiinsä vastauksia koskien asumisasiota tai asumisen yksityiskohtia. Ongelmana on ollut tiedon puute talon käytännöistä.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Perehdytyksestä jonka sain taloon tullessa, jäi kattava kuva asioista koskien talon sääntöjä / käytäntöjä

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diakonissalaitoksen eettisissä ohjeissa korostetaan asiakkaan omaa osallisuutta hoitoon ja hoitopäätöksiin. Olen työntekijänä sisäistänyt kyseiset periaatteet ja niitä on helppo toteuttaa käytännön työssä / periaatteet näkyvät käytännön työssä päivittäin tai usein.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Alppituvan työntekijöiden kesken vallitsee hyvä yhteisymmärrys työssä tarvittavista tiedoista ja suullinen / yhteisöllinen tiedonkulku on sujuvaa

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Perehtymisprosessini Alppitupaan sujui helposti, nopeasti ja ongelmitta nykyisen perehdytysmateriaalin turvin ja sen jälkeen talon tavat olivat hyvässä muistissa

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Mielestäni Alppituvassa tarvittaisiin lisää kirjallista ohjeistusta josta talon säännöt voisi kerrata tarpeen tullen.

1 2 3 4 5

Mikäli joutuisin itse perehdyttämisvastuuseen Alppituvan työyksikössä, käyttäisin apunani kirjallisia ohjeita joista talon käytäntöjä voisi kerrata varsinaisen perehdyttämisen lisäksi. Toivoisin että käytössä olisi esim. kirjallinen opas tai sähköinen versio jossa kerrotaan tärkeimmät säännöt. Pelkkä suullinen kertaluontoinen selostus ei riitä.

1 2 3 4 5

Toivoisin että materiaalissa, jota käytetään henkilökunnan työtehtävien tarkkaan ohjeistamiseen olisi mukana kuvamateriaalia asioiden ymmärtämisen helpottamiseksi

1 2 3 4 5

Vastaa seuraaviin kysymyksiin omin sanoin, toivon vastausten olevan asiakeskeisiä eli ethän käytä ihmisten nimiä vastauksissasi.

1. Mitä muutoksia toivoisit työntekijöiden perehdytysprosessiin Alppituvassa?

2. Millaisia tiedonkulkuun tai työntekijöiden ohjeistukseen liittyviä ongelmia olet kohtannut työssäsi Alppituvassa?

3. Millaisia toiveita sinulla olisi kehitteillä olevan perehdytyskansion suhteen?

LIITE 4: MIELIPITEITÄ JA KOKEMUKSIA KANSION SISÄLLÖSTÄ JA TOIMIVUUDESTA!!!