

Leena Sinervä

## PEREHDYTYSKANSIO HOIVAKOTIIN

Hoitotyön koulutusohjelma  
2019



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

## PEREHDYTYSKANSIO HOIVAKOTIIN

Sinervä, Leena  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Joulukuu 2019  
Sivumäärä: 20  
Liitteitä: 1

Asiasanat: perehdyttäminen, työnopastus, perehdytyskansio

---

Opinnäytetyön aiheena oli perehdytyskansio hoivakotiin.

Tämän projektiluonteisen opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia hyvä ja toimiva perehdytyskansio hoivakotiin. Se tulee auttamaan uusia työntekijöitä tutustumaan hoivakodin arvoihin, käytäntöihin, tavoitteisiin, työympäristöön ja yhteistyökumppaneihin sekä turvallisuutta koskeviin sääntöihin. Hyvän perehdytyksen avulla työstä saadaan laadukasta ja tehokasta. Perehdytyskansion tavoitteena on mahdollistaa yhdenmukainen ja tasavertainen perehdyttäminen jokaiselle. Opinnäytetyöntekijän henkilökohtainen tavoite oli oppia työskentelemään projektin parissa ja saamaan tuotoksesta käytännöllinen. Perehdytyskansion tulee olla selkeä, helposti päivitettävä ja siinä ei saa olla liikaa asioita.

Perehdytyskansio sisältää työnkuvauksia ja toimintatapoja sekä työturvallisuus asioita. Se tulee täydentämään toimialakohtaista perehdys ohjelmaa. Kansiossa on käytetty valmiita ohjeita, joita on päivitetty. Toimipisteen johtajan ja tiimivastaava kanssa on tehty yhteistyötä ja kansio esitellään työntekijöille, kun se valmistuu. Olen saanut hyvää palautetta kansioista, että se on kattava ja yksityiskohtainen. Perehdytyskansio tulee myös sähköiseen muotoon, jolloin sitä on helppo päivittää tarpeen mukaan.

## ORIENTATION MANUAL FOR NURSING HOME

Sinervä, Leena

Satakunta University of Applied Sciences

Nursing Program

December 2019

Number of pages: 20

Appendices: 1

Key words: orientation, professional guidance, orientation manual

---

The purpose of this thesis was to produce an orientation manual for nursing home

The purpose of this project-orientated thesis was to produce a good and working an employee orientation manual for nursing home. It will help new employee to become acquainted with the nursing home`s values, practices, objectives, working environment and partners in cooperation and to regulations concerning safety. With good orientation working will become more high quality and efficient. The objective of the orientation manual is to make uniform and equal orientation possible to everyone. The authors personal objective was to learn to work among a project and produce a practical outcome. The orientation manual will be clear, easily updated and in it there must not be too many matters.

The orientation manual will be contained jobs descriptions and ways how to action and the safety matters. It will supplement the branch-specific orientation programme. Ready instructions which have been updated have been used in the manual. The leader of the office the team in charge has been and made also cooperation and the orientation manual will be presented to the workers as soon as it ready. I have got good feedback from orientation manual, that it is covering and detailed. The orientation manual will come also in an electric form, then it will be easier update when it will be necessary.

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 PEREHDYTTÄMINEN .....	6
2.1 Perehdytyksen lakisääteisyys .....	8
2.2 Perehdyttäjän rooli .....	9
2.3 Työssä oppiminen ja työnopastus .....	10
3 PEREHDYTYSKANSIO.....	10
4 PROJEKTIN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	12
5 PROJEKTIN TOTEUTUS.....	12
5.1 Toimintaympäristö .....	12
5.2 Projektin suunnittelu .....	13
5.3 Projektin toteutus .....	15
5.4 Projektin arviointi.....	16
6 POHDINTAA .....	18
LÄHTEET .....	20
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Perehdyttäminen on tärkeää, sillä sen avulla työntekijä saa selkeän kuvan hänen työtehtävistään, koko organisaatiosta ja toimintaperiaatteista. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on laatia hyvä ja toimiva perehdytyskansio hoivakotiin. Työtäni helpottaa, että tehtävä on työpaikkalähtöinen. Perehdytyskansio toimii työyhteisöön tutustumisen materiaalina ja on apuvälineenä niin perehdyttäjälle kuin uudelle työntekijällekin. Se tulee auttamaan uusia työntekijöitä tutustumaan hoivakodin arvoihin, käytäntöihin, tavoitteisiin, työympäristöön ja yhteistyökumppaneihin sekä turvallisuutta koskeviin sääntöihin. Tavoitteenani on perehdytyskansion avulla parantaa työturvallisuutta ja hoitotyön laatua. Kun perehdytys on suunnitelmallista, silloin se on myös tasapuolista ja laadukasta. Hoivakodissa on neljä erillistä ryhmäkotia kahdessa kerroksessa, yhteensä on 36 asuinpaikkaa. Aasukkaat ovat ympärivuorokautista hoivaa tarvitsevia ikääntyneitä. Ammattitaitoiseen henkilökuntaan kuuluu: lähiesimies, tiimivastaava, kolme sairaanhoitajaa, geronomi, 15 lähihoitajaa ja kaksi hoiva-avustajaa.

## 2 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttäminen on muutakin kuin lainsäädännöllisten velvoitteiden täyttämistä. Se on osa henkilöstön kehittämistä, johtamista ja esimiestyötä. Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joiden avulla perehdyttävä oppii työpaikkansa, sen toiminta-ajatuksen ja liikeidean sekä työpaikan toimintaperiaatteet ja toimintatavat, - oppii tuntemaa työpaikkansa ihmiset, asukkaat, työtoverit ja esimiehet. - tietää omaan työhönsä kohdistuvat odotukset ja ymmärtää oman vastuunsa koko työyhteisön toiminnassa, oppii työtehtävänsä ja niihin liittyvät turvallisuusohjeet. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.) Perehdyttämisen avulla luodaan myönteistä asennoitumista työtä ja työyhteisöä kohtaan sekä sitoutetaan perehdyttävä työyhteisöön. Hyvin hoidettuna perehdyttäminen vie aikaa, mutta siihen käytetty aika tulee takaisin monin verroin myöhemmin. (Kangas & Hämäläinen 2007, 1.) Perehdyttämisen yksi tärkeimpiä tehtäviä on työyhteisön tapojen ja ammattiroolin oppiminen eli sosiaalistaminen. Työyhteisön tavat kuvaavat organisaation kulttuuria ja perusoletuksia, joita organisaation jäsenillä on itsestään ja ympäristöstään. (Kjelin & Kuusisto 2003, 124.) Perehdyttämisen ytimenä on aina työtehtävä. Perehdyttämisen tavoitteena on antaa työntekijälle selkeä kuva hänen työtehtävistään, koko organisaatiosta ja toimintaperiaatteista. Hyvin suunniteltuna ja toteutettuna se lyhentää työn oppimiseen käytettävää aikaa. Onnistunut perehdytys lisää työntekijän sitoutumista työpaikkaansa ja vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta. Olennaisena osana siinä on myös tehtäväkohtainen työnopastus. Perehdytysprosessi luo myös yrityskuvaa. Tämä kuva välittyy eteenpäin nopeasti vaihtuvien työntekijäryhmien kuten opiskelijoiden ja vuokratyövoiman mukana. Perehdyttäminen auttaa myös ymmärtämään työntekijän omaa osuutta yrityksessä sekä työvaiheiden syy-seuraussuhteissa. Kokonaisuuden hahmottaminen lisää työntekijän motivaatiota. Vastuu perehdyttämisen onnistumisesta on myös tulevilla työntekijällä itsellään, oma aktiivisuus on tärkeää. (Liski, Horn & Villanen 2007, 8.)

Jatkuva perehdyttäminen tukee hyvää työn hallintaa uuden työntekijän ja kokeneen työntekijän. kannalta. Perehdyttämisen ja työnopastuksen avulla autetaan henkilöstöä hallitsemaan oman tehtäväroolinsa ja samalla pystytään luomaan koettua varmuutta oman työnsä hallinnasta osana työorganisaatiota. (Kangas & Hämäläinen 2007, 1.)

Perehdytys ja opastus ovat tärkeä osa henkilöstön kehittämistä ja ne helpottavat ja jouduttavat työtä. Perehdyttämisen yhteydessä on oivallinen tilaisuus hyödyntää myös uuden henkilön näkemyksiä ja havaintoja työpaikastamme. Perehdytys on aina vuorovaikutteista ja se on kaksi suuntainen prosessi, jossa sekä työnantajalla ja työntekijällä on oma roolinsa. Perehdytys ei ole vain tietty ajanjakso uuden työn alussa, vaan se jatkuu parhaimmillaan koko työuran ajan. Suunnitelmallisen perehdytyksen etuna on perehdytyksen tasapuolisuuden ja laadun takaaminen. Jokaisella on oikeus saada hyvä perehdytys omaan työhönsä. (Eklund 2018, 36-37)

Perehdyttämisellä tavoitellaan työnoppimisen nopeuttamista sekä työsuorituksen ja tuottavuuden parantamista. Perehdyttämisellä voidaan vaikuttaa työssä viihtymiseen ja jopa vähentää vaihtuvuutta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 46-47.) Huolehtimalla seuraavista asioista organisaatio voi onnistua perehdytyksessä: Johdon tulee ymmärtää perehdytyksen tärkeys ja olla sitoutuneita sen kehittämiseen. Perehdytys täytyy olla hyvin suunniteltu ja siihen pitää olla resursseja, aikaa täytyy löytyä. Perehdytysuunnitelman aikataulu tulee olla realistinen ja aikaa täytyy jäädä myös kysymyksille, keskusteluille ja kertaamiseen. Organisaation täytyy asettaa selkeät tavoitteet perehdytykselle. Uuden työntekijän pitää tietää mitä häneltä odotetaan. Hänet kohdataan yksilönä ja hänen odotuksiaan ja tarpeitaan kuunnellaan. Ihmistä ei voi kuitenkaan väkisin saada oppimaan, jos hän ei sitä itse halua. Perehdytyksessä tulee ottaa huomioon erilaiset tavat oppia. Perehdyttäjältä kannattaa kysyä, mikä oppimistapa on hänelle paras. Jo perehdyttämisen aikana pitää kiinnittää huomiota stressitasoihin ja palautumiseen. Perehdyttävälle tulee antaa tilaa ja mahdollisuuksia toimia hänelle luontaisella tavalla. Perehdytysprosessin aikana pitää luoda tilaisuuksia ihmissuhteiden rakentamiseen, verkostoitumiseen sekä tiimiytymiseen. Organisaatiolla tulee olla toimivat kanavat palautteille ja ideoille. Niiden avulla uusityöntekijä voi esittää uusia ideoita ja palautekanavat varmistavat vuorovaikutteisen perehdytyksen. (Eklund 2018, 112-115)

Järvelä ja Suominen tutkivat opinnäytetyössään perehdyttämisen kehittämistä ja sen hyötyjä. Perehdyttämisen kehittäminen edellyttää, että on tieto siitä, millaista perehdytys on tällä hetkellä. Mitkä asiat ovat perehdyttämisessä kunnossa? Mitä perehdytyksessä halutaan kehittää? Mitkä ovat tärkeimmät ja konkreettiset

kehittämistarpeet? Haastattelemalla, kyselykaavakkeen avulla ja ryhmäkeskusteluina voidaan saada tietoa perehdytyksen tilasta. Varsinkin uusia työntekijöitä kannattaa hyödyntää kehittämistehtävässä, heillä kun on tuorein tieto perehdytyksestä ja siitä, vastasiko se opastamaan työpaikkaan ja työtehtäviin. Pitää myös muistaa, että uuden työntekijän kokemus perehdytyksestä voi olla erilainen kuin työntekijän ja esimiehen. (Järvelä & Suominen 2017. 17.)

## 2.1 Perehdytyksen lakisääteisyys

Perehdyttäminen on lakisääteistä. Laeissa on useita suoria viittauksia ja määräyksiä perehdyttämiseen ja työnantajan vastuuseen opastaa työntekijää työhönsä. Perehdyttämistä käsittelevät mm. työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Työn tekeminen on suojattu lailla ja se on valvottua toimintaa. Henkilöstöammattilaiset valvovat johdon lisäksi lainsäädäntöä työpaikalla. (Kupias & Peltola 2009, 20.) Työturvallisuuslaki edellyttää, että työnantaja perehdyttää työntekijöitä ennen uuden tehtävän aloittamista. Työnantajan on myös seurattava annettujen ohjeiden noudattamista ja puututtava siihen, jos työntekijä ei niitä noudata. Työntekijä perehdytetään työpaikan olosuhteisiin sekä oikeisiin työtapoihin. Erityisen tärkeää perehdytys on uuden työntekijän kohdalla ja muutostilanteissa. Työntekijälle pitää antaa myös opetusta ja ohjausta. Niiden tavoitteena on, että kaikkien työntekijöiden osaaminen on turvallisen työskentelyn edellyttämällä tasolla. Ohjaus on riittävä, kun työntekijä osaa tehdä työnsä oikein ja oikeita työtapoja noudattaen. Perehdytyksessä pitää huomioida työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 14§.)

Perehdytettäessä uutta työntekijää on varmistuttava, että käytössä olevien laitteiden käyttötavat ovat hänelle tuttuja ja tarvittaessa opastetaan niiden käyttöä. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 14§ 1 mom.) Koska on kyse hoivakodissa tapahtuvasta perehdytyksestä, tulee perehdytettävälle kertoa asukkaiden taustatietoja ja mahdollisia käytöstapoja sekä mistä löytyy tarvittaessa lisätietoa. Annetaan hänelle aikaa tutustua esim. haasteellisen asukkaan kohtaamista ohjeistaviin opastuksiin.



Työturvallisuuslakia täydentävät tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki. Kaikilla työntekijöillä tulee olla samat mahdollisuudet edetä urallaan ja menestyä. Työnantajan ja työntekijän yhteistoimintaa on määritelty YT-laissa (laki yhteistoiminnasta yrityksissä). Laissa määrätään neuvottelemaan, kun on tulossa henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia. Tavoitteena on edistää yleistä vuorovaikutusta, tiedottamista ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334, 33§.)

## 2.2 Perehdyttäjän rooli

Perehdyttäjän taidot perustuvat sille, että hän itse aidosti sitoutunut työtehtäväänsä sekä rooliinsa. Perehdyttäjän täytyy ymmärtää perehdytyksen tärkeyden ja hänellä tulee olla aito halu perehdyttää. Perehdyttäjän taidoista ja kokemuksesta riippuu usein perehdytyksen todellinen laatu. Perehdyttäjällä tulee olla valmiudet ottaa huomioon uuden työntekijän tarpeet. Luottamus uuden työntekijän ja perehdyttäjän välillä mahdollistaa avoimen vuorovaikutuksen ja toimivan perehdytyksen toteutuksen. Rauhallisuus, kuuntelutaito ja läsnäolo ovat perehdyttäjän tärkeimpiä taitoja. Perehdyttävä tarvitsee aikaan saamansa uuden tiedon käsittelemiseen. Joten perehdyttäjältä vaaditaan kunnioitettavaa ja kärsivällistä suhtautumista tilanteeseen. (Eklund 2018, 142.)

Suomalainen ja Järvelä käsittelevät opinnäytetyössään hyvin millaisia ominaisuuksia hyvällä perehdyttäjällä pitäisi olla. Perehdyttäminen on luottamustehtävä. Perehdyttäjä on usein kokenut ja talossa pitkään ollut työntekijä. Perehdyttäjän tulisi olla kannustava ja rohkaiseva, sekä hänen on pystyttävä luontevaan ja avoimeen vuorovaikutukseen. Hänen pitää pystyä opastamaan selkeästi ja johdonmukaisesti. Hänellä pitää olla kiinnostusta kehittää myös omia opetustaitojaan. Perehdyttäjän on tiedettävä ja tunnettava työnkuva, jota perehdyttää. Hyvässä perehdyttämisessä perehtyjä otetaan osaksi perehdytysprosessia, jolloin perehtyjä itse suunnittelee ja tekee tavoitteita työn oppimiseksi. (Suomalainen & Järvelä 2017, 11-12.)

## 2.3 Työssä oppiminen ja työnopastus

Työtehtävään opastaminen tarkoittaa käytännön opastusta tehtävään. Työnopastukseen kuuluvat kaikki ne asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen. Näitä ovat esimerkiksi työkokonaisuus sekä se, mistä osista ja vaiheista työ koostuu sekä mitä tietoa ja osaamista työ edellyttää. Suorittavassa työssä on mahdollista opettaa oikea, turvallis ja tehokkain työtap. Tavoitteet tulee selvittää selkeästi uudelle työntekijälle. Täytyy myös rajata vastuut ja työntekijän valta päättää asioista, mistä hän voi päättää itsenäisesti ja missä tulee noudattaa ohjeita? Haasteena on myös se, että asioita voidaan pitää itsestään selvyyksinä. Asiat hyvä lausua ääneen, jotta varmistutaan, että ne ovat selviä myös toiselle osapuolelle. Työntekijältä vaaditaan työelämäntaitoja. Ne ovat merkittävässä roolissa onnistumisessa työtehtävässä. Uuden työntekijän työelämätaidot pitää huomioida myös opastuksessa. (Eklund 2018, 97-98)

Työpaikan oman työsuojeluhenkilöstön asiantuntemuksen hyödyntäminen on tärkeää, näin työsuojeluasiat tulevat luontevasti osaksi työnopastusta. Hyvään työnopastukseen kuuluu turvallisten työtapojen korostaminen sekä mahdollisten vaaratekijöiden esille tuominen. Työnopastajan on hallittava käytännössä hyvin opettamansa työt turvallisuuteen liittyen. Työnopastukseen kuuluu myös sopimattoman henkisen kuormittumisen torjunta sekä työpaikan pelisäännöistä keskustelu. (TTK-digijulkaisut 2013.)

## 3 PEREHDYTYSKANSIO

Opinnäytetyöni tuotos perehdytyskansio tulee auttamaan uusia työntekijöitä tutustumaan hoivakodin arvoihin, käytäntöihin, tavoitteisiin, työympäristöön ja yhteistyökumppaneihin sekä turvallisuutta koskeviin sääntöihin. Perehdytyskansio palvelee myös soveltavin osin lyhytaikaisia sijaisia ja opiskelijoita. Hyvä perehdyttäminen edellyttää avointa keskustelua työyhteisössä ja perehdyttämissuunnitelmien jatkuvaa kehittämistä. Yhteistyön merkitys korostuu erityisesti työpaikoilla, joissa työntekijät vaihtuvat usein.

Perehdytyskansiosta tulisi tulla esiin perehdytyksen keskeinen sisältö. Perehdytyskansion sisältämän materiaalin tulee olla tarkkaan harkittua ja tiedon määrä pitää mitoittaa oikein. Perehtyvällä työntekijällä on usein paljon uutta opittavaa, joten perehdytyskansion on sisällettävä kaikkein oleellisimmat ja tärkeimmät asiat. Jos luettavaa materiaalia on liikaa, voi perehdytyskansio toimia vastoin tarkoitustaan. Luettavat asiat eivät saisi olla monimutkaisesti esitettyjä, vaan helposti ymmärrettävissä. (Kupias & Peltola 2009, 161-162.)

Purola Roosa-Marian opinnäytetyö, Perehdytyskansio palvelukeskus Iltaruskoon, on erittäin hyvä ja selkeä. Työssään Purola käsittelee hyvin perehdytyksen tärkeyttä, lainsäädäntöä ja perehdytyskansion sisältöä. Purolan mukaan hyvän perehdytyskansion vaatimuksia on, että siitä tulee ilmi perehdytyksen keskeinen sisältö. (Purola 2014, 8).

Blinnikka Heidi käsittelee hyvin hoitotyön laatua opinnäytetyössään, Perehdytyskansio uudelle työntekijälle: Kangaslammin pienkotikeskus ja Onnimannin palvelutalo. Blinnikka käsittelee työssään johdon tehtäviä sekä henkilökunnan osaamista. Henkilökunnan tulee ylläpitää omia tietojaan ja taitojaan sekä huolehtia työnsä jatkuvasta arvioinnista ja kehittämisestä. Laadukkaassa hoitotyössä kukin hoitaja sitoutuu kehittämään työtään. Potilaiden kokonaisvaltaisen hoidon tukemiseksi organisaatiossa tulisi olla selkeät ohjeet. Laadukas hoitotyö on hahmotettava kokonaisuutena. (Blinnikka 2015, 8.) Blinnikan mukaan perehdytys on tehokkaampaa, kun se tapahtuu suullisen tiedon annon lisäksi myös kirjallisesti. Perehdytyskansion avulla tuetaan ja motivoidaan uutta työntekijää laadukkaaseen ja turvalliseen hoitotyöhön. Potilasturvallisuus ja hoitotyön laatu kulkevat käsi kädessä ja lähtevät käytännön hoitotyön osaamisesta ja perehdytyksen saamisesta. Perehdytyskansiosta saadun tiedon avulla voidaan ehkäistä hoitotyön mahdollisia virheitä. (Blinnikka 2015, 13.)

## 4 PROJEKTIN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyöni tarkoitus on laatia hyvä ja toimiva perehdytyskansion työpaikkani johtajan pyynnöstä. Työtäni helpottaa, että tehtävä on työpaikkalähtöinen. Olen itsekin todennut perehdytyskansion puuteen vaikeuttavan tasapuolista perehdyttämistä. Perehdyttäjä on vaikuttanut, millaisen perehdytyksen uusityöntekijä tai opiskelija on saanut. Perehdytyskansion tulee olla selkeä, helposti päivitettävä ja siinä ei saa olla liikaa asioita. Teen tiivistä yhteistyötä toimeksiantajani sekä työyhteisömme kanssa. Opinnäytetyöni on toiminnallinen eli siitä syntyy tuotoksena perehdytyskansio. Tavoitteenani on perehdytyskansion avulla parantaa työturvallisuutta ja hoitotyön laatua. Kun perehdytys on suunnitelmallista, silloin se on myös tasapuolista ja laadukasta. Henkilökohtainen tavoitteeni on oppia projekti työskentelyä, sekä saada opinnäytetyö valmiiksi aikataulun mukaan. Kehityn ja sovellan tietojani ja taitojani opinnäytetyötä tehdessä. Uskon, että on vaikeaa löytää oleellinen tieto suuresta tietomäärästä. Opin tiedonhankintataitoja ja lähdekritiikkiä. Toivon, että minusta tulee myös parempi työhön perehdyttäjä, kun saan tietoa lisää. Opin erittelemään ja ratkaisemaan työelämän ongelmia, sekä saan valmiuksia vaativaan itsenäiseen asiantuntijatyöhön.

## 5 PROJEKTIN TOTEUTUS

### 5.1 Toimintaympäristö

Tehostettua palveluasumista järjestetään henkilöille, joilla huolenpidon ja hoidon tarve on ympärivuorokautista. Tehostetun palveluasumisen yksikössä henkilöstöä on paikalla ympärivuorokautisesti ja palveluja järjestetään asiakkaan tarpeen mukaisesti. Huomattava osa asukkaista on iäkkäitä henkilöitä. Asukas maksaa palveluasunnosta vuokrasopimuksen mukaisen vuokran ja palveluista peritään asiakasmaksuja. Tehostettu palveluasuminen voi olla pitkäaikaista tai lyhytaikaista. Kunta voi järjestää

tehostetun palveluasumisen omana toimintana, ostopalveluina tai palveluasetelin avulla. (Kuntaliiton [www-sivut](http://www.sivut.fi).)

Teen opinnäytetyöni hoivakotiin, jossa tarjotaan ympärivuorokautista hoivaa vanhuksille. Asukaspaikkoja 36, joista osa on kahden hengen huoneita pariskunnille. Henkilökuntaa on noin 20, joista sairaanhoitajia on kolme, geronomi ja lähihoitajia 14 sekä hoiva-avustajia kaksi. Sijaisia on käytössä melko paljon ja opiskelijoita käy harjoitteluissa. Tarvetta perehdytyskansioon on juuri työntekijöiden vaihtuvuuden ja opiskelijoiden vuoksi. (Hoivakodin johtajan tiedoksianto)

## 5.2 Projektin suunnittelu

Opinnäytetyö on prosessi, jossa ovat mukana ohjattava, ohjaaja, työyhteisö ja muut sidosryhmät. Opinnäytetyötä auttaa myös tekijän mahdollinen analyyttisyys ja luovuus. Tieteellinen työ vaatii vertaistukea sekä keskustelua sekä näkemyksien vaihtoa muiden opiskelijoiden ja ohjaajan kanssa. Opinnäytetyön tekijältä vaaditaan nöyryyttä ja kykyä ottaa ainakin harkintaan muiden ohjeita ja kritiikkiä. (Kananen 2014, 14-15) Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa jokin konkreettinen tuotos eli produkti. Parhaimmillaan se on välittömästi hyödynnettävissä alalla. Toiminnallinen opinnäytetyö ei ole tutkimus, vaan sen tuotos on esimerkiksi opas, esine, ohjekirja, näyttely, tapahtuma tai portfolio. Tuotos ei yksin riitä toiminnalliseksi opinnäytetyöksi, vaan sen tekemisestä kirjoitetaan oppimisraportti. Raportissa käytetään kriittistä, analyysoivaa, argumentoivaa, valittuun tietoperustaan sidoksissa olevaa ja koulutusalan näkökulmasta perusteltua tekstiä. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 6—14)

Perehdytys on suunniteltava hyvin, mikä edellyttää perehdytyksen ajallista suunnittelua, kirjallista perehdytysohjelmaa ja vastuuhenkilöä. Henkilökohtainen perehdytysohjelma on hyvä antaa perehdyttäjälle, johon hän voi merkitä päivämäärät ja ne asiat, joihin saanut perehdytyksen. Perehdytysohjelman runko voi olla seuraavanlainen: Organisaation toiminta ja asiakkaat, henkilöstö, toimintatavat, työaika ja työvuorot, palkka-asiat, turvallisuus asiat ja työterveyshuolto, tutustuminen

omaan työskentely-ympäristöön, omat tehtävät, koulutus ja tiedottaminen. (Laaksonen & Ollila 2017, 224-225.)

Teen yhteistyötä työyhteisöni kanssa. Yhteisessä henkilöstöpalaverissa kyselin mielipiteitä perehdytyskansion sisällöstä. Perehdytyskansion tieto on tämän hetkistä ja peräisin hoivakodin henkilökunnalta. Perehdytyskansion sisällölliset valinnat perustuivat hoivakodin omiin tarpeisiin. Perehdytyskansio ei tule liitteeksi opinnäytetyöhön toimialajohtajan ohjeistuksesta. Projektin valmistuttua opinnäytetyön ohjaava opettaja sekä työn tilaaja tutustuu ja arvio tuotoksen. Hoivakodissa on käytössä toimialakohtainen perehdytysohjelma ja jokaiselle uudelle työntekijälle valitaan perehdyttäjä. Lähiesimies ja tiimivastaava vastaavat, että perehdyttäminen tapahtuu aikataulussa ja kaikki perehdytysohjelman kohdat on käyty läpi. Lyhytaikaisille sijaisille ja opiskelijoille on suppeammat perehdytysohjelmat. Perehdytyskaavake pitää olla täytetty ja kohdat käyty läpi kuukauden kuluessa. Uudentyöntekijän oma aktiivisuus ja tiedonhaku on tärkeää. Perehdytyskansio tulee antamaan selkeän kuvan hoitokodin toiminnasta ja työtehtävistä. Kansion alkuun tulee kuittaus lappu, kun on lukenut kansion läpi, se tulee kuitata.

Perehdytyksen tueksi tehdään aina kirjallinen suunnitelma, jolla seurataan perehdytyksen etenemistä. Suunnittelu säästää aikaa ja toimii samalla muistin tukena. Suunnitelmassa tulee olla myös perehdytyksen seuranta ja arviointi, sillä niillä varmistetaan määriteltyihin tavoitteisiin pääseminen. Dokumentit allekirjoitetaan perehdytyksen päätteeksi, ja ne on oltava esimiehen hallussa. (TTK www-sivut. 2013)

Suunnittelu keskittyy usein resurssien ja aikataulun pohdintaan, mutta tärkeintä on hahmottaa projektin tavoite ja keskeinen idea. Se, millaisia tuloksia projektilta odotetaan, edellyttää projektiin osallistuvien henkilöiden tai tahojen aktiivista osallistumista suunnitteluun. Resurssit pitää varmistaa ja suunta niin, että ainakin yksi projekti tai tavoite saadaan niin sanotusti maaliin, sekä voimat pitää jakaa tilanteen mukaan. (Paasivaara ym. 2008, 88.)

Tämän opinnäytetyön resurssit koostuvat hoivakodista saaduista materiaaleista, henkilökohtaisista tiedonannoista sekä opinnäytetyöntekijän omista tiedoista. Teoriaosuus koostuu kirja- ja internetlähteistä. Yhtenä resurssina on

opinnäytetyöntekijän työskenteleminen hoivakodissa. Se mahdollistaa avun saamisen nopeasti muilta työntekijöiltä ja johtajalta paikan päällä. Kustannuksia opinnäytetyöntekijälle ei tule, sillä tilaajan kanssa on sovittu, että perehdytyskansion tulostetaan heidän tulostimellaan. Muitakaan kustannuksia projektista ei aiheudu.

### 5.3 Projektin toteutus

Opinnäytetyön aiheen valitsin kesällä 2018, jonka jälkeen aloin tutustumaan kirjallisuuteen ja muihin opinnäytetöihin aiheesta. Työyhteisön ja esimiehien kanssa pidimme suunnittelupalaverin elokuussa 2018. Opinnäytetyön lupa-asioita kävin läpi marraskuussa 2018. Projektisuunnitelmaa tein marraskuussa. Laatujohtajalta sain palautteen projektisuunnitelmasta 26.11.2018. Hän hyväksyi suunnitelman ja kertoi rajaukset projektiin. Perehdytyskansiota aloin tekemään keväällä, jolloin keräsin tietoa henkilökunnalta ja tiimivastaavalta. Käyttööni sain jo valmiita ohjeistuksia ja tehtäväkohtaisia ohjeita, joita päivitin ajan tasalle. Lähiesimiehen ja tiimivastaavan kanssa pidimme palaverin perehdytyskansion sisällöstä elokuussa 2019. He tutustuivat siihen ja antoivat palautetta ja korjausehdotuksia tekijälle. Poistin kansiota esimerkiksi ovi koodin. Tiimivastaavan toivomuksesta lisäsin aggressiivisen asukaan kohtaamisen ohjeet sekä laitoin omaksi kokonaisuudeksi Haipron. Tiimipalaverissa työntekijät kertoivat toivovansa kansioon enemmän työsuojeluasiaa, jota siihen myös lisäsin. Marraskuussa lähetin opinnäytetyöni sekä itse perehdytyskansion hyväksyttäväksi johtajamme. Johtajamme hyväksyi kansion ja esittelen se työyhteisölle joulukuussa. Tavoitteenani on saada opinnäytetyöni valmiiksi vuoden 2019 loppuun mennessä.

#### Perehdytyskansion sisällysluettelo

##### 1. TOIMIPAIKKA

###### 1.1 Toimipaikan esittely

###### 1.2 Toiminta-ajatus, arvot, laatulupaukset

##### 2. TOIMINTATAVAT

###### 2.1. Kulkeminen, avaimet, ulko-ovet ym.

###### 2.2. Henkilökunnanruokailu

###### 2.3. Työvaatteet

## 2.4. Sairastuminen ja työterveys

## 3. TYÖVUOROKOHTAISET TEHTÄVÄT

### 3.1. Aamuvuorossa

### 3.2. Iltavuorossa

### 3.3. Yövuorossa

### 3.4. Vastuuvuorolaisen tehtävät

## 4. LÄÄKEHUOLTO

### 4.1. Lääkehoitoon perehdyttäminen

### 4.2. Lääkehoidon vastuut

## 5. DOMACARE

### 5.1. Kirjaaminen vuoroissa

## 6. YHTEISTYÖTAHOT

### 6.1. Pyykkihuolto

### 6.2. Siivouspalvelut

### 6.3. Ruokahuolto

### 6.4. Muut yhteistyötahot (apteekki, jalkahoitaja, kampaaja, tk/lääkärit)

## 7. OMAHOITAJUUS

## 8. TYÖSUOJELU

### 8.1. HaiPro

### 8.2. Aggressiivisen asukkaan kohtaaminen.

Perehdytyskansioista tuli kattava ja siinä selvitetään tarkasti työtehtäviä ja vastuita. Kansiossa on 18 sivua ja se tulee kansio muotoon ja sähköisesti Sharepointiin kaikkien luettavaksi. Se antaa uudelle työntekijälle myös tietoa toimipaikan yleisistä toimintatavoista ja organisaation arvoista sekä laatulupauksista. Kansioon tulee kuittauslista, johon kuitataan, kun perehdytyskansio on luettu.

## 5.4 Projektin arviointi

Projektityötä tehtäessä tärkeää on aikataulut, se konkretisoi projektin toteuttamisen. Aikataulua suunnitellessa sovitaan aloittamis- ja päättämisaikojen kohdasta. Suunnitelman edetessä aikataulu täsmentyy. Selvitettäessä aikataulua sekä ajankäyttöä



tulee ottaa huomioon sekin, että projektin edetessä voi tulla ongelmia eteen. (Paasivaara, Suhonen & Nikkilä. 2008, 126.)

Tärkein osa toiminnallisen opinnäytetyön arvioinnissa on tavoitteiden saavuttaminen. Tavoitteiden saavuttamisen arviointiin on hyvä kerätä palautetta kohderyhmältä. Palautetta kannattaa pyytää ohjeistuksen käytettävyydestä, toimivuudesta, työn ulkoasusta ja luotettavuudesta. Opinnäytetyön pitää olla ammatillisesti kiinnostava ja merkittävä kohderyhmälle. (Vilkka & Airaksinen 2003, 155-157.)

Opinnäytetyön tekeminen on ensi sijaisesti minun oppimisprosessini, ja se edistää asiantuntijuuttani, ammatillista kehittymistäni sekä työelämätaitojani. Ohjaaja toimii tukijana, kannustajana ja laadunvarmistajana. Olen tehnyt yhteistyösopimuksen toimeksiantajan, sekä ammattikorkeakoulun kanssa, missä sovittiin keskeisistä opinnäytetöihin liittyvistä pelisäännöistä. Projektissa ei ole riskejä, koska tekijä tekee projektin yksin. Koska sairaanhoitajaksi valmistuminen edellyttää työn valmistumista, se on minun omissa käsissäni. Riskinä saattaa olla, että aikataulu venyy. Tavoitteenani on saada opinnäytetyöni valmiiksi vuoden 2019 loppuun mennessä. Arvioin opinnäytetyön tuotosta, tavoitteiden saavuttamista, aikataulussa pysymistä sekä opinnäytetyön tekemisen hallintaa. Koko prosessin ajan arvioin omaa työskentelyäni sekä mitä opin projektityöskentelystä. Kansion tekeminen vei aikaa enemmän kuin alkuun olin suunnitellut. Myös projektin kirjoittaminen oli välillä tauolla motivaation loputtua. Olisin myös kaivannut toisen ihmisen mielipidettä asioiden rajaamiseen, koska perehdyttämisestä löytyi paljon tietoa. Projektin tekeminen kasvatti minua ihmisenä, aina ei voi pyrkiä täydellisyyteen, jos rahkeet eivät kestä. Lopuksi arvioin myös perehdytyskansion hyödyntämistä käytännössä hoivakodissa. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia kokemuksia perehdytyksestä ja perehdytyskansiosta ja sitä, miten perehdyttäjät itse kokevat antamansa perehdytyksen.

Toimintatapa, joka tähtää yhteisesti hyväksyttyihin arvoihin ja tavoitteisiin, lisää työyhteisön suorituskykyä ja hyvinvointia. Hyvinvoinnin kulmakivinä ovat oikeudenmukaiseksi koettu, keskusteleva ja kannustava johtaminen. Jokaisella itsellään on vastuu omasta ja toisten hyvinvoinnista. Kehittämistarpeiden ja ongelmien selvittely rehellisesti, kuulluksi tuleminen, onnistumisen sekä ja arvostuksen kokemukset edistävät työyhteisön hyvinvointia ja tyytyväisyyttä. Työntekijällä on

velvollisuus kartuttaa ja ylläpitää omia tietojaan ja taitojaan sekä huolehtia työnsä riittävästä laadusta. (Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta [www-sivut](#))

Opinnäytetyössäni noudatan tutkimuseettisiä ohjeistuksia. Opinnäytetyöltä edellytetään rehellisyyttä ja läpinäkyvyyttä. Ymmärrän, että opinnäytetyö on julkinen asiakirja. Huolehdin siitä, että arvioitavaan ja julkaistavaan opinnäytetyöhön ei sisällytetä lain mukaan salassa pidettäviä tietoja, kuten henkilötietoja, tai yhteistyösopimuksessa määritettyjä liike- ja ammattisalaisuuksia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta [www-sivut](#))

Olen käyttänyt aikarajana vuosia 2013-2018 hakiessani perehdyttämisestä opinnäytetöitä, tutkimuksia sekä kirjallisuutta. Liitteenä on hakutulokset kotimaisista opinnäytetöistä, joita olen käyttänyt työssäni. Kirjallisuus, johon olen tutustunut, on ollut osittain vanhempaakin. Tietoa perehdyttämisestä löytyy paljon, vaikeutena tulee olemaan oleellisen löytäminen ja sen rajaaminen. Tärkeää on myös asiallinen viittaaminen käytettäviin lähteisiin. Näin voin osoittaa kunnioittavani muiden työtä. Ymmärrän, että opinnäytetyöni on julkinen asiakirja, joten toimialan laatupäällikön toiveesta en opinnäytetyössäni mainitse yrityksen nimeä, palvelukodin nimeä enkä paikkakuntaa. Perehdytyskansio tulee vain toimipaikani käyttöön ja laitan projektiini vain otsikot mitä kansio tulee sisältämään. Olen saanut hyvää palautetta johtajaltamme perehdytyskansioista. Hän on tyytyväinen projektin tuotokseen ja sen ajankohtaan. Toimipaikan yksi kehityskohteesta ensivuodelle on perehdytys, joten kansio tulee heti käyttöön. Projektin onnistumista voidaan kuitenkin arvioida vasta sitten, kun perehdytyskansiota on käytetty uuden työntekijän perehdyttämiseen.

## 6 POHDINTAA

Projekti on edennyt välillä nopeammin ja välillä hitaammin. Kesällä 2019 sain tehtyä paljon itse kansiota, jossa olikin suurempi työ kuin ajattelin. Kansioista tuli laaja ja siinä kerrotaan työnkuvauksia melko tarkasti tiimivastaavan ja johtajan toiveesta. Sain

tehtyä perehdytyksen apuvälineen, joka takaa tasapuolisen ja laadukkaan perehdytyksen. Perehdytyskansion sisältö voi muuttua ajan saatossa, jonka vuoksi annan hoivakotiin kirjallisen version lisäksi myös sähköisen versio, jota on helppo tarvittaessa päivittää. Sain laadittua hoivakodin johtajan toiveita vastaavan perehdytyskansion ja myös teorian tietoon paneuduin laajasti. Teorian rajaaminen oli melko vaikeaa, koska tietoa aiheesta löytyi paljon. Perehdytyskansion valmistuttua esittelin kansion kokonaisuudessaan työntekijöille. Työntilaajan kanssa onkin keskusteltu, että kansio tulee heti käyttöön. Toimipaikan kehitys suunnitelmassa vuodelle 2020 perehdytys on yksi kehityskohteista, joten kansio tulee tarpeeseen. Toivon, että perehdytyskansion avulla saadaan hoivakotiin tasapuolisempaa perehdytystä. Uskon myös, että hyvän perehdytyksen ansiosta työntekijän itseluottamus kasvaa, ja sitä kautta työn laatu paranee. Lisätutkimuksia voisi tehdä kyselemällä uusien työntekijöiden mielipiteitä perehdytyksestä ja perehdytyskansista.

## LÄHTEET

- Blinikka, H. 2015. Perehdytyskansio uudelle työntekijälle: Kangaslammin pienkotikeskus ja Onnimannin palvelutalo. AMK-opinnäytetyö. Savonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.10.2018.  
[http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/93588/Blinikka\\_Heidi.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/93588/Blinikka_Heidi.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille, uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä. Gummerus
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Kangas, P. & Hämäläinen J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2010. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Nykypaino Oy.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksentehtäjäksi. Helsinki: Talentum
- Kuntaliiton www-sivut. 2017. Viitattu 19.12.2018.  
<https://www.kuntaliitto.fi/asiantuntijapalvelut/sosiaali-ja-terveysasiat/sosiaalihuolto/iakkaiden-palvelut/asumispalvelut-ja-laitoshoido>
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Laaksonen, H. & Ollila, S. 2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki. Edita.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. 2014. L 30.3.2007/334 muutoksineen.
- Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskuksen julkaisuja. 2. uudistettu painos.
- Liski, M., Horn, S. & Villanen, M. 2007. Hyvä perehdytys opas. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK\\_2007\\_B\\_4.pdf?sequence=4](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK_2007_B_4.pdf?sequence=4)
- Paasivaara, L. Suhonen & Nikkilä. Innostavat Projektit. 2008. Helsinki. Suomen sairaanhoitajaliitto ry.

Purola, R-M. 2014. Perehdytyskansio palvelukeskus Iltaruskoon. AMK-opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.10.2019  
[http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/72599/purola\\_roosa-maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/72599/purola_roosa-maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Suomalainen, S & Järvelä, J. 2017. Perehdytyksen kehittäminen Hovinsaaren Hoivakotiin. AMK-opinnäytetyö. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/124507/Jenni\\_Jarvela\\_%20Sanna\\_%20Suomalainen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/124507/Jenni_Jarvela_%20Sanna_%20Suomalainen.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 20.10.2019.  
<https://www.tenk.fi/fi/ammattikorkeakoulujen-opinnäytetöiden-eettiset-suositukset>

Työturvallisuuslaki. 2002. L 2. 23.8.2002/738. muutoksineen

Työturvallisuuskeskus TTK. www-sivut. 2013. Viitattu 20.10.2019.  
[https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua)

Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta 2001. Terveydenhuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet. Viitattu 20.10.2019  
<https://etene.fi/documents/1429646/1559098/ETENE-julkaisu-ja+1+Terveydenhuollon+yhteinen+arvopohja%2C+yhteiset+tavoitteet+ja+periaatteet.pdf/4de20e99-c65a-4002-9e98-79a4941b4468/ETENE-julkaisu-ja+1+Terveydenhuollon+yhteinen+arvopohja%2C+yhteiset+tavoitteet+ja+periaatteet.pdf.pdf>

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallisen opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

<b>Tekijä, vuosi ja maa</b>	<b>Projektin tarkoitus</b>	<b>Projektissa käytetyt menetelmät</b>	<b>Keskeiset tulokset</b>
Blinikka, H. 2015. Perehdytyskansio uudelle työntekijälle: Kangaslammin pienkotikeskus ja Onnimannin palvelutalo. AMK-opinnäytetyö. Savonia-ammattikorkeakoulu.	Perehdytyskansion teko ja perehdyttäminen		Perehdytyskansiosta saaman tiedon avulla parannetaan työyksikön hoitotyön laatua ja potilas-turvallisuutta
Hölsömäki, K. 2014. Perehdytyskansio palvelukeskus Himmelin henkilökunnan tueksi. AMK-opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu	Tarkoituksena oli tuottaa uusi perehdytyskansio.	Perehdytyskansion arviointi tapahtui arviointilomaketta käyttäen.	Perehdytyskansio toimii välineenä uusien työntekijöiden ja opiskelijoita perehdyttäessä.
Lehto,P & Tapiainen, R.2015. Perehdyttäminen ikääntyneiden pitkäaikaishoidossa-Sähköisen	Tarkoituksena oli tuottaa perehdytysmalli tukemaan ikääntyneiden pitkäaikaishoidossa		Kehittää työhön perehdyttämisen prosessia ja tukea henkilökunnan osaamista sekä ammattitaidon ylläpitämistä.

materiaalinen tuottaminen. AMK-opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkea koulu	työskentelevää hoito- henkilö- kuntaa		
Leppänen, H & Kari, A. 2015. Yksikön perehdytyskansio Peruspalvelukeskus Oivan tehostettuun palveluasumiseen. AMK-opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu	Perehdytyskansio mallipohja tehostettuun palveluasumiseen.		Tuotos on osa organisaation omaa perehdytysohjelmaa.
Purola, S-M. 2014. Perehdytyskansio palvelukeskus Iltaruskoon. AMK-opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu	Perehdytyskansio tuli auttamaan henkilökuntaa uuden työntekijän ja opiskelijoiden perehdyttämisessä.	Osa työntekijöistä arvioivat perehdytyskansiota kirjallisesti arviointi lomakkeen avulla sen jälkeen, kun perehdytyskansio oli valmistunut.	Perehdytyskansio auttaa henkilökuntaa uuden työntekijän perehdyttämisessä
Suomalainen, S & Järvelä, J. 2017. Perehdytyksen kehittäminen	Tarkoituksena oli antaa konkreettinen perehdytyksen	Haastattelu, kirjallisuuskatsaus	Tarkistuslistat eripituisille työsuhteille sekä opiskelijan perehdyttämiseen

Hovinsaaren Hoivakotiin. AMK-opinnäytetyö. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.	apuväline työntilaajalle		Kansion avulla työntekijä sisäistää helpommin hoivakodin arvot, periaatteet, toiminnan tarkoitus, oma työnkuva ja hoivakodissa tarvittava osaaminen.
Vilkman, J. 2014. Perehdytyskansio Attendo Jokikotoon. AMK-opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu.	Tuottaa perehdytyskan sio		Tietopaketti, joka tukee perehdytystä uuden työntekijän kohdalla sekä koko henkilökuntaa ja soveltuvin osin opiskelijoita
Vilpponen, A & Ylimannela, J. 2014. Perehdytysopas, Sininauhakodit Hervanta. AMK-opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu	Tuottaa materiaali perehdytyksen tueksi sekä edistää asukkaiden turvallisuutta, työntekijöiden motivoituneis uutta sekä työn laatua.		apuväline, jolla parannetaan työntekijöiden ja asukkaiden turvallisuutta, henkilöstön motivoituneisuutta ja työn laadukkuutta