

**PEREHDYTYSKANSIO TYÖHÖN PEREHDYTTÄMISEN
VÄLINEENÄ KOTIHOIDOSSA**

Haukiputaan Kotihoivapalvelut Oy

Nehvonen Outi

Opinnäytetyö
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi AMK

2020

Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi AMK

Tekijä	Outi Nehvonen	Vuosi	2020
Ohjaaja(t)	Merja Hjulberg, Leena Viinamäki		
Toimeksiantaja	Haukiputaan Kotihoivapalvelut Oy		
Työn nimi	Perehdytyskansio työhön perehdyttämisen väli- neenä kotihoidossa – Haukiputaan kotihoivapalvelut Oy		
Sivu- ja liitesivumäärä	51 + 24		

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tuottaa Haukiputaan Kotihoivapalvelut Oy:lle ajan-
tasainen, konkreettinen sekä työyhteisöä palveleva perehdytyskansio. Perehdy-
tyskansion lisäksi tavoitteenani oli laatia perehdytyslomake perehdyttämisen tu-
eksi.

Opinnäytetyössä kuvaan Haukiputaan Kotihoivapalvelut Oy:n toimintaa lyhyesti
ja tuon esille kotihoidon teoreettista näkökulmaa sekä tutkimustietoa kotihoidon
tämänhetkisestä tilanteesta Suomessa. Opinnäytetyön teoriaosuudessa tuon
esille perehdyttämisen lainsäädäntöä ja perehdyttämisen keskeisempiä sisältöjä.

Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, jossa on hyödynnetty kehittämis-
tehtävän periaatteita sekä toimintatutkimuksellista lähestymistapaa. Aineiston
keruumenetelmänä on ollut työpaikalla tapahtuva havainnointi ja kysely. Havain-
noinnin pohjalta on luotu perehdytyslomake sekä alustava versio perehdytyskan-
siosta. Perehdytyslomake ja alustava perehdytyskansio otettiin työpaikalla koe-
käyttöön ja noin 2 kk käyttöönoton jälkeen perehdytyskansion asiasisältöä arvioi-
ttiin henkilökunnalle luodulla pienimuotoisella kyselytutkimuksella. Kyselytutki-
muksen tulosten mukaan perehdytyskansiota tarkennettiin työyhteisöstä nouse-
villa asioilla.

Konkreettisenä tuotoksena on valmis perehdytyskansio sekä perehdytyslomake
Haukiputaan Kotihoivapalvelut Oy:n käyttöön. Perehdytyskansio antaa työnteki-
jille kattavan kokonaiskuvan yrityksen toiminnasta ja työn sisällöstä. Perehdy-
tyskansion käyttäjinä voivat olla uudet työntekijät, sijaiset, opiskelijat ja heitä pe-
rehdyttävät työntekijät.

Avainsanat	Perehdyttäminen, Kotihoito, Perehdytyskansio
Muita tietoja	Työhön liittyy perehdytyskansio ja perehdytyslomake

Social Services
Bachelor Of Social Services

Author	Outi Nehvonen	Year	2020
Supervisor	Merja Hjulberg, Leena Viinamäki		
Commissioned by	Haukiputaan Kotihoivapalvelut Oy		
Subject of thesis	Orientation file as a Work Orientation Tool in Home Care – Haukiputaan kotihoivapalvelut Oy		
Number of pages	51 + 24		

The goal of the Bachelor's thesis was to produce Haukipudas Kotihoivapalvelut Oy services an orientation manual file which is up-to-date, tangible and serves the work community. In addition to the orientation file, the objective was also to draw up an orientation form to support the work orientation.

In the thesis the operations of Haukipudas Kotihoivapalvelut are briefly describe and will bring up the theoretic points of view and studies of the current situation on home care in Finland. The theoretical part of the thesis highlights the legislation and essential content of the orientation.

The thesis is functional where the principles of the development task and research approach have been utilized. The material was collected by the observation and enquiries at the workplace. A form and preliminary version of the orientation manual file was created based on the observation. The form and the preliminary file were tested at the workplace and after two months of use, it was assessed based on a small enquiry made for the staff. Based on the results of the enquiry, the orientation manual file was defined with the matters risen from the work community.

As a result, the orientation manual file and form were finished for the Haukipudas Kotihoivapalvelut. The orientation file gives a comprehensive picture of the company and the content of work to the staff. New staff, substitutes, students and people doing the orientation can use the orientation manual file.

Key words orientation, home care, orientation manual file
Special remarks orientation manual file and form included in the thesis

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET	7
2.1 Kotihoito perehdyttämisen toimintaympäristönä	7
2.2 Haukiputaan Kotihoivapalvelut Oy kohdeorganisaationa	12
3 TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN	14
3.1 Perehdyttämisen tavoite ja tarkoitus	14
3.2 Perehdyttämisen lainsäädäntö	19
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	23
4.1 Toiminnallinen opinnäytetyö ja toimintatutkimus	23
4.2 Havainnoinnin toteutus ja saatu aineisto	26
4.3 Kyselyn toteutus ja saatu aineisto	30
4.3.1 Työskentely ympäristönä Haukiputaan Kotihoivapalvelut Oy	32
4.3.2 Arkityöskentely Haukiputaan Kotihoivapalvelut Oy:ssa	36
4.3.3 Kyselytulosten yhteenveto	41
5 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	42
6 POHDINTA	44

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Perehdyttäminen aiheena on hyvin ajankohtainen yhteiskunnallisesti. Yhteiskunta muuttuu nopeasti ja sen myötä väistämättä myös sosiaali- ja terveysalan palvelut. Ammattilaisilta vaaditaan yhä enenevässä määrin laaja-alaista osaamista työstään. Työturvallisuuskeskuksen asiantuntija Erkki Heinonen puhuu Yle uutisten artikkelissa 2015, että nykypäivän työelämässä korostuvat tiedon ja ammatillisen osaamisen merkitys. Hän viittaa puhuessaan siihen, että nykypäivänä työskentelyn muodot ja paikat ovat moninaiset, jolloin työntekijät eivät välttämättä ole enää tutussa ja turvallisessa työympäristössä. Valtaosassa työpaikoista tiedetään perehdytyksen tärkeys, mutta usein perehdytys puutteellista eikä siihen käytetä tarpeeksi resursseja. (Vaara 2015.) Aluehallintovirasto (2018) on selvittänyt valtakunnallisesti työssä tapahtuvan perehdytyksen asianmukaisuutta. Raportin mukaan työsuojelutarkastajat löysivät parin viimeisen vuoden aikana huomautettavaa 2-3% 16 000 tarkastuskohteesta. Raportista ilmenee myös, että työsuojeluviranomaisen tekemissä tapaturmatutkimuksissa perehdyttämisessä on ollut puutteita joka kymmenessä tapauksessa.

Perehdyttämisestä säädetään muun muassa työturvallisuuslaissa (Taulukko 3). Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijä työhönsä, työolosuhteeseen, työvälineiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Hyvällä perehdytyksellä on tarkoituksena muun muassa varmistaa, että työntekijä hallitsee työnkuvansa mukaiset työtehtävät ja osaa toimia tarvittaessa myös poikkeustilanteissa. Työnantaja on velvollinen perehdyttämään uusien työntekijöiden lisäksi myös muut työntekijät, mikäli esim. työnkuva tai työmenetelmät muuttuvat tai työntekijä palaa työhönsä pitkästä ajasta. (Työturvallisuuskeskus 2019.) Hyvällä perehdytyksellä tuetaan työntekijän työhyvinvointia ja työhön sitoutumista sekä se parantaa työntekijän onnistumisen kokemuksia. Hyvän perehdytyksen avulla työntekijä motivoituu työhönsä, mikä vaikuttaa selkeästi myös työntekijän asenteisiin asiakastyöskentelyssä. (Lahti 2017, 20.)

Oma mielenkiintoni perehdyttämiseen heräsi jo varhain työsuhteen alussa. Pohdin paljon sosiaalialan näkökulmaa yrityksessä, jonka painopiste on kotisairaanhoidossa ja kotipalvelussa. Miten ottaa työskentelyssä huomioon myös

sosiaalialan näkökulma, sosiaalinen kuntoutus ja asiakkaiden ohjaus? Asiakkas-kunta on hyvin laaja eikä enää voida puhua ainoastaan ikäihmisille suunnatusta palvelusta. Aiemmin kotipalvelutyö on ollut lähinnä asiakkaan puolesta tekemistä, jolloin työntekijän rooli on näyttäytynyt puolesta tekemisenä. Työntekijä on esimerkiksi mennyt asiakkaan kotiin laittamaan ruokaa, siivoamaan, antamaan lääk-keet tai käymään kaupassa asiakkaan puolesta. Yhä useammin asiakkaat tarvit-sevat myös henkilökohtaisempaa ohjausta ja neuvontaa muun muassa saatavilla olevista palveluista, niiden hakemisesta ja käyttämisestä. Hammar (2008, 26) viit-taa väitöskirjassaan, Muurisen ja Raatikaisen (2005) sekä Tenkasen (2003) tut-kimustuloksiin, joiden mukaan kotihoidon asiakkaiden päivittäisissä toiminnoissa avustaminen vastasi asiakkaan avun tarpeita, mutta kuntoutustarpeet jäivät usein tunnistamatta. Myös sosiaalisissa toiminnoissa apu oli niukkaa. Tämä näkyy tul-kintani mukaan myös kotipalvelutyöskentelyssä, jossa ammattikunta on pääasi-assa terveydenhuollon hoitohenkilökuntaa, jolloin sosiaalihuollon osaaminen on vähäisempää.

Nykyään hoidon ja kuntoutuksen pääpaino on kotiin annettavissa palveluissa, jol-loin ammattilaisen tulee osata ottaa asiakkaan toimintakyky ja voimavarat huo-mioon kokonaisvaltaisesti. Tämä tarkoittanee käytännössä sitä, että työntekijän tietoperusta työnteolle tulee olla laaja. Työntekijöillä tulee olla tietämystä fyysis-ten sairauksien lisäksi myös esimerkiksi mielenterveys- ja päihdeongelmien vai-kutuksista asiakkaiden toimintakykyyn, miten heitä ja heidän arjenhallintaansa voisi tukea sekä miten ohjata asiakkaita myös omatoimisuuteen ja omien voima-varojen käyttämiseen.

Jo perehdyttämisvaiheessa uudelle työntekijälle tulee antaa mahdollisimman kat-tavasti tietoa organisaation toimenkuvasta, työntekijän työnkuvasta sekä työn si-sällöllisistä menetelmistä, jotta asiakkaat voidaan ottaa huomioon kokonaisval-taisesti. Perehdytyskansio toimii hyvänä apuvälineenä perehdyttämiselle ja sen avulla työntekijöille annetaan mahdollisuus tutustua muun muassa mielenter-veysongelmien teoretietoon ja miten ne näyttäytyvät asiakkaiden arjessa.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tuottaa kehittämistoimintana Haukiputaan Kotihoivapalvelut Oy:lle ajantasainen perehdytyskansio (Liite 4) sekä perehdytyslomake (Liite 3) perehdyttämisen tueksi. Opinnäytetyöni tutkimuskysymyksenä on: Mitä konkreettisia asioita perehdytyksessä tulee huomioida organisaation työympäristö huomioiden?

Yrityksen työntekijöiden määrä on kasvanut viime vuosina nopeasti asiakasmäärien lisääntyessä, joten nykyinen perehdytyskansio ei ole enää ajantasainen kuvaamaan yrityksen toimintaa. Myös työntekijät ovat tuoneet esille tarvettaan saada perehdytykseen opastusta ja ”välineitä”. Yrityksen työntekijöissä on ollut suurta vaihtelua, joka korostaa työhön perehdyttämisen ja sitouttamisen tärkeyttä. Perehdytyslomakkeen tarkoituksena on helpottaa perehdyttäjää tuomaan perehdytettävät asiat esille johdonmukaisesti sekä auttaa perehdytettävää hahmottamaan asioiden kokonaisuus tiivistetysti. Perehdytyskansion tarkoituksena on tuoda uudelle työntekijälle esille tiivistetty, mutta kokonaisvaltainen ja ytimekäs ”tietopaketti” yrityksen toiminnasta.

Vaikka opinnäytetyöni on toiminnallinen opinnäytetyö, niin aineistonkeruun lähtökohtana on kvalitatiivinen tutkimus ja sovellettu opinnäytetyön prosessissa toimintatutkimuksellista lähestymistapaa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tiedonhankinta kokonaisvaltaista ja aineisto kerätään todellisissa tilanteissa, ei niinkään tarkoilla tutkimus- ja mittausmenetelmillä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 160). Tavoitteenani oli löytää perehdytyskansioon konkreettista materiaalia osallistuvan havainnoinnin sekä työntekijöille toteutetun kyselyn avulla. Mitä erilaisia asiasisältöjä, teemoja tai konkreettisia yksittäisiä asioita nousee esille? Perehdytyskansio ja perehdyttäminen kokonaisuutena on työyhteisön yhteinen kehittämisprosessi, jossa jokaisella työntekijällä on tärkeä rooli oman näkemyksensä esiintuojana.

2.1 Kotihoito perehdyttämisen toimintaympäristönä

Määritelmänä kotihoidolla tarkoitetaan kotipalvelun ja kotisairaanhoidon palvelukokonaisuutta, johon kuuluvat kotipalvelun ja kotisairaanhoidon lisäksi tukipalvelut ja omaishoidon tuki. Tukipalvelut pitävät sisällään muun muassa ateriapalvelut

ja saattajapalvelut. Kotihoidon toimintaa säätelee pääsääntöisesti sosiaalihuolto-laki sekä terveydenhuoltolaki. Lisäksi toiminnassa on huomioitava myös muita lakeja ja säännöksiä, näistä keskeisimpinä voidaan pitää sekä lakia ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä sosiaali- ja terveyspalveluista, kansanterveyslakia sekä lakia potilaan asemasta ja oikeuksista. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017a, 4.) Väestön ikääntyessä kotihoidon palvelujen ja etenkin resurssien tarve kasvaa, sillä iäkkäiden palveluissa painotetaan ensisijaisesti kotiin annettavaa hoitoa. (Myllärinen, Rehula, Tainio & Vahila 2017, 24-25; Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012 2:5 §). Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkimuksen 2017 mukaan kotihoidon asiakasmäärät ovat kasvussa, mutta henkilöstön kasvu ei seuraa kaikissa maakunnissa perässä. Tutkimuksen mukaan henkilöstön kokonaismäärät ovat laskeneet yli puolessa maakunnista vuodesta 2014, kun samaan aikaan kotihoidon asiakasmäärät ovat nousseet tasaisesti. Esimerkiksi Pohjois-Pohjanmaan alueella v. 2014 kotihoidon henkilöstöä oli n. 1000, kun taas vuonna 2016 henkilöstöä oli n. 900. (Alastalo, Kehusmaa & Vainio 2017.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tilastoraportin 21/2019 mukaan kotihoidon asiakasrakenne on muuttunut 2000-luvulla. Tilaston mukaan vuoden 2018 marraskuussa yli 35% säännöllisen kotihoidon asiakkaista tehtiin vähintään 60 käyntiä kuukauden aikana, kun taas vuosina 1995-1999 tehtiin keskimäärin 4-8 käyntiä kuukaudessa. Tilastoraportissa ei ole huomioitu asiakkaan saamia muita palveluja esimerkiksi omaishoidon tukea. Tulkitsen, että tilastoraportissa näkyy vahvasti nykyinen suositus ikäihmisten asumisesta kotona mahdollisimman pitkään kotihoidon palvelujen avulla. Toki on huomioitavaa, että väestö on myös ikääntynyt ja kotihoidon asiakkaita on enemmän. Tilastoraportin mukaan marraskuussa 2018 säännöllisen kotihoidon asiakkaita oli 73 563, joista 77% oli 75 vuotta täytäneitä. Asiakkaista 65% oli naisia. (Kuronen & Mielikäinen 2019.)

Kotihoidon ensisijainen tarkoitus on tukea kotona asumista ja parantaa asiakkaan elämänlaatua kotiin annettavien palvelujen avulla. Kotihoidossa hoidetaan yhä iäkkäämpiä ja huonokuntoisempia asiakkaita sekä lisäksi kotihoitoa tarjotaan nykyään myös muille tukea tarvitseville asiakasryhmille. Kotihoidon palvelut jaetaan usein sairaanhoidollisiin tehtäviin, asiakkaan perushoitoon, kodinhoitoapuun ja erilaisiin tukipalveluihin. Kotihoidon sisällöllinen osuus on hyvin laaja ja sitä

määrittävät asiakkaan yksilölliset palvelujen tarpeet. On asiakkaita, jotka tarvitsevat vahvaa tukea useasti päivässä, kun taas toiset asiakkaat tarvitsevat kotihoidon apua satunnaisesti. Osa asiakkaiden omaisista osallistuu tiiviisti asiakkaan auttamiseen, minkä vuoksi kotihoidon tarve on pienempi. On myös asiakkaita, joiden tilanne muuttuu nopeasti ja asiakkaan muuttuneeseen palveluntarpeeseen on pyrittävä vastaamaan mahdollisimman nopeasti. Moninaisten palvelujen yhteensovittaminen asiakkaan kannalta toimivaksi kokonaisuudeksi on usein haasteellista. Asiakkaan hoito saattaa jakautua usein monelle eri organisaatiolle ja sektorille, ja yhteistyötoiminta on puutteellista erityisesti palveluiden rajapinnoilla. Palvelujen yhteensovittamista on edistänyt määräaikainen Laki saumattomasta palveluketjun kokeilusta 811/2000 sekä sosiaali- ja terveysministeriön kotihoitokokeilu vuodelta 2004, jotka sisälsivät kehityskokeiluja palveluketjusuunnitelmista ja palvelujen organisointimalleista. (Hammar 2008, 22, 26-28.) Palvelujen kehittäminen ja yhteensovittaminen näkyvät myös tämän päivän kehittämissuunnitelmissa ja erilaisissa hankkeissa. Osana sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen uudistusta (Sote-uudistus), Terveyden ja hyvinvoinnin laitos sekä sosiaali- ja terveysministeriö ovat perustaneet palvelukokonaisuuksien- ja ketjujen kehittämisverkoston. Kehittämisverkoston tavoitteena on kehittää toimintamalleja yhteneväisten palvelukokonaisuuksien määrittelyyn, ohjaamiseen ja seurantaan. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019b.)

Hoito- ja kuntoutusala on hyvin moniammatillinen työkenttä, jossa työskennellään useilla eri ammattinimikkeillä ammattikoulu- tai korkeakoulupohjaisesti. Avoimia työpaikkoja on enemmän kuin työntekijöitä ja vaikka koulutuspaikkoja on vuosittain pyritty lisäämään, väestön ikääntyminen ja eläköityminen kuormittavat hoitoalaa nopeammin kuin uusia hoitajia valmistuu alalle. Työn kuormitus ja vaativuus vaikuttaa työntekijöiden vaihtuvuuteen, ja alalla pysyvyys on heikentynyt rajusti. Erityisesti vanhuspuolen vaativuus ja heikko arvostus ei kiinnosta nykynuoria kouluttautumaan hoitoalalle. Koulutettua henkilökuntaa on vaikea saada, jonka seurauksena myös palvelun laatu heikkenee. Perehdyttämällä on tärkeä merkitys työhön sitouttamisen ja motivaation sekä osaamisen, itsensä kehittämisen ja työssäjaksamisen varmistajana. Kun työntekijä kokee olevansa arvostettu, se näkyy työskentelyn laadussa. (Surakka 2009, 77-78.)

Kuntatyönantajien julkaisussa 2019 käsitellään digitalisaation ja uusien toimintatapojen hyödyntämistä vanhusten kotihoidossa. Julkaisussa tuodaan esille, ettei kotihoidon palvelutarpeen kasvuun pystytä enää vastaamaan nykyisillä toimintamalleilla. Jatkossa tulisi miettiä mitä palveluja tarjotaan ja miten ne tuotetaan. Samalla palvelujen tuottavuutta ja laatua pitää parantaa, koska muun muassa työvoiman saatavuus heikkenee. Päättävöitteena kuitenkin on, että ikäihmiset voisivat elää arvokkaasti, mahdollisimman omatoimisesti ja pitkään omassa kodissaan. Tulevaisuudessa kotihoidon toimijoiden roolit (Kuvio 1) muuttuvat yhä enemmän ja palveluntuottajat lisääntyvät asiakkaiden tarpeiden ja odotusten muuttuessa. (Hammar 2018, 9-10.) Yhä enenevässä määrin kunta ostaa palveluja yksityisiltä palveluntuottajilta ja yksityiset palveluntuottajat ulkoistavat toimintaansa 3.sektorille.

Suomessa yksityinen sektori hoitaa 12 % vanhusten kotihoidosta. Oulussa yksityisen sektorin osuus kotihoidon tuottajana on jopa 40 %, mikä erottaa Oulun selkeästi muista suurista kaupungeista. (Alastalo, Kehusmaa, Penttinen 2018.) Kun palveluntuottajia on paljon, palvelujen yhteensovittamisen tärkeys nousee esille entistä vahvemmin. Esimerkiksi lääkehoidon osalta on jo pitkään ollut ajatus, että turvallisuuden lisäämiseksi kotihoidon asiakkaiden lääkkeet siirretään apteekin kautta toimivaan koneelliseen annosjakeluun. Tämä käytäntö on esimerkiksi käytössä Oulun kaupungissa ja koneellisen annosjakelun tarkoituksena on lisätä lääketurvallisuutta sekä säästää työntekijöiden aikaa muihin työtehtäviin.

TOIMIJOIDEN ROOLIT MUUTTUVAT JA PALVELUN TUOTTAJAT LISÄÄNTYVÄT



Kuvio 1. Toimijoiden roolit muuttuvat ja palvelun tuottajat lisääntyvät. Suora lainaus Hammar, T. 30.8.2018, dia 10. Kotihoidon toiminta ja asiakkaiden kokemuksia palveluista ja osallistumisesta.

Digitalisaatio ja teknologia näkyvät yhä enemmän myös kotihoidon sisällössä, mikä nostetaan esille myös uudistetussa laatusuosituksessa hyvän ikääntymisen turvaamisen keinona. Teknologian ja robotiikan yleistyminen lisää turvallisuuden lisäksi mm. iäkkään ihmisen itsemääräämisoikeutta ja omatoimisuutta. Turvarannekkeet ja erilaiset poistumisvalvontalaitteet ovat jo vahvasti osana kotihoitoa. Nopealla tahdilla kehitetään myös sovelluksia vuorovaikutuksen helpottamiseen ja omatoimisen liikkumisen edistämiseen. (Hammar, Sarivaara & Vainio 2017.) Kehittyvä teknologia ja robotiikka tuovat parhaimmillaan helpottavia tekijöitä kotihoidon työhön, mutta on myös huomioitava eettinen näkökulma ja pohtia sitä, voiko teknologia korvata aidon ihmisen läsnäoloa.

Hyvinvointipalvelujen tuottamista kuvaa nykypäivänä myös welfare mix- tyyppinen monituottajuus, jossa yleisimpien palveluntuottajien rinnalle (julkinen, yksityinen ja 3.sektori) on tullut epävirallinen, 4. sektori. Epäviralliselle 4. sektorille on tyypillistä verkostomainen toiminta, uudenlainen kansalaisaktivismi. Toiminta ei kuitenkaan ole organisoitua, kuten esimerkiksi 3.sektorin järjestötoiminnassa, vaan toiminta on vapaata ja itseohjautuvaa kansalaistoimintaa, joka ei ole sidoksissa järjestöihin. Toimintaa kuvaa digitalisaation ja teknologian hyödyntäminen, mikä näkyy sosiaalisen median hyödyntämisellä ja erilaisten vertaisryhmien perustamisena. Toiminnassa korostuu paikallinen aloitteellisuus, joka mahdollistaa ihmisten suoran osallistumisen palvelujen kehittämiseen ja tuottamiseen.

Toiminnan kautta osallisuuden käsite realisoituu muun muassa toisen auttamisena kestävässä ja ekologisena hyvinvointina. Ihmiset kohtaavat sosiaalisessa mediassa ja toimivat nopeasti esimerkiksi heikkovaraisten auttamiseksi. (Viinämäki & Saari 2019; Talvela 2019.) Kotihoidon asiakkailta, kuten muillakin kansalaisilla hyvinvointipalvelujen tarpeet ovat yhä yksilöllisempiä. Asiakkaat vaativat yhä enenevässä määrin laadukasta ja tarpeisiinsa parhaiten vastaavaa palvelua. Welfare – mix hyvinvointipalvelujen tuottamismalli vaatii kuitenkin sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilta entistä laajempaa osaamista sekä palvelujen yhteistyön sovittamista eri tuottajatahojen kesken. Palvelujen tuottajilla tulee olla kokonaisvaltaista järjestelmäosaamista moniulotteisen verkosto-osaamisen hyödyntämiseksi, jotta asiakkaiden tarpeet voidaan ottaa huomioon yksilöllisesti. (Viinämäki & Saari 2019.)

2.2 Haukiputaan Kotihoivapalvelut Oy kohdeorganisaationa

Haukiputaan Kotihoivapalvelut Oy on vuonna 2014 perustettu yksityinen, moniammatillinen hoiva-alan yritys, jonka toimialueena on Oulu ja sen lähiympäristö. Palvelut koostuvat hoivapalveluista, kotisairaanhoidosta, omaishoidon vapaiden annosta, lapsiperhetyöstä, saattajapalvelusta, palveluneuvonnasta, saattohoidosta, terveydenhoitajan palveluista sekä laboratorio- ja lääkäripalveluista.

Yrityksen toiminnasta vastaa omistajana toimiva sosionomi. Henkilöstöön kuuluu tällä hetkellä 47 työntekijää, joista osa toimii henkilökohtaisina avustajina. Ammatiltaan työntekijät ovat lähihoitajia, kotipalvelutyöntekijöitä, kodinhoitajia, sairaanhoitajia ja terveydenhoitajia. Yrityksen toiminta on laajentunut huomattavasti viimeisten parin vuoden aikana asiakasmäärän lisääntyessä. Kun yritys aloitti toimintansa v. 2014, työntekijöitä oli viisi ja asiakkaita noin 50. Tällä hetkellä asiakkaita on n. 600. Yrityksen kasvun myötä on tullut esille paljon erilaisia kehittämisen kohteita. Näitä ovat esimerkiksi uusien työntekijöiden perehdyttämiseen liittyvät asiat, moninaiset asiakasryhmät ja sen mukana tuoma tarve moniammatillista toimintaa entisestään.

Asiakkaat ohjautuvat Haukiputaan kotihoivapalvelut Oy:n asiakkaiksi pääsääntöisesti Oulun kaupungin kautta. Osa asiakkaista ostaa kotipalvelun kokonaan itse tai he saavat kaupungin palvelusetelin palvelujen hankkimiseen. Asiakasprosessit alkavat yleensä Oulun kaupungin palveluohjauksen yhteydenotolla, jolloin

asiakkaalle tehdään kokonaisvaltainen palvelutarpeen arviointi ja laaditaan tavoitteellinen palvelusuunnitelma. Asiakkaiden toimintakykyä arvioidaan puolivuositain ja tarvittaessa Oulun kaupungilla käytössä olevalla RAI-arviointijärjestelmän (Resident Assessment Instrument) avulla.

Kotihoidon asiakaskunnan moninaisuus näkyy myös Haukiputaan Kotihoiva palvelut Oy:n asiakaskunnassa. Yhä enenevässä määrin asiakkaiksi tulee keskiikäisiä mielenterveys- ja päihdeongelmaisia sekä lapsiperheitä erilaisine tuen tarpeineen. Heidän sosiaalinen verkostonsa on usein suppea ja kyky omaan elämänhallintaan on heikko. Asiakkaiden avun ja tuen tarve on erilainen, kuin perinteisessä kotipalvelutyössä on totuttu tarjoamaan ja esimerkiksi sosiaalihoitojen tarve nousee esille usean asiakkaan kohdalla. Kotipalvelutyöskentelyssä korostuu arjenhallinnan tukemisen lisäksi palveluohjauksen tarve, asiakkaan psykososiaalinen tuki, kuntouttava työote, neuvonta ja ohjaus sekä verkostotyö. Sosiaalihoitojen yksi tärkeimmistä tehtävistä on tunnistaa asiakkaan elämäntilanne kokonaisvaltaisesti, voimavarat ja toimintamahdollisuudet huomioiden. Asiakas tulee kohdata joustavasti, tukevasti ja motivoivasti. (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017, 55.)

3 TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN

3.1 Perehdyttämisen tavoite ja tarkoitus

Aiemmin perehdyttäminen on ollut ensisijaisesti työtehtävään opastamista eikä yritykseen tai työyhteisöön perehdyttämistä pidetty tärkeänä. Työympäristöjen työtehtävien ja organisaatioiden moninaistuttua, on laajempaa perehdytystä alettu nähdä tärkeämpänä. Nykypäivänä yksistään työtehtävään perehdyttäminen ei riitä, vaan tulisi huomioida myös organisaatiosta nousevat asiat ja nähdä perehdyttäminen myös eräänlaisena sosiaalisena ja vuorovaikutuksellisenä prosessina. Perehdyttämisen ajatellaan olevan kokonaisvaltaisesti vaikuttavaa niin työntekijään, työyhteisöön, kuin organisaatioonkin (Taulukko 1). Hyvästä perehdyttämisestä hyötyvät kaikki osapuolet: työntekijä, työyhteisö, työnantaja ja asiakkaat. Perehdyttäminen on ennakoivaa työsuojelua, jonka avulla työntekijä oppii muun muassa tuntemaan työpaikkansa, työnkuvansa, työvälineiden oikean käytön sekä turvalliset työtavat. (Kupias & Peltola 2009, 13.) Työnantaja on velvollinen perehdyttämään uusien työntekijöiden lisäksi myös muut työntekijät, mikäli esimerkiksi työnkuva tai työmenetelmät muuttuvat tai työntekijä palaa työhönsä pitkästä ajasta. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Taulukko 1. Perehdyttämisen hyödyt. Soveltaen Hämäläinen & Kangas 2007, 4-5; Kupias & Peltola 2009, 102-106; Lahti 2017, 20-22.

Osapuolet	Hyödyt
Työntekijä	<ul style="list-style-type: none"> - oppii työnkuvansa mukaiset työtehtävät nopeasti ja sujuvammin - positiiviset vaikutukset motivaatioon, työssä jaksamiseen ja työhön sitoutumiseen - työn epävarmuus ja jännitys vähenevät - ammattitaito kehittyy - työyhteisöön sopeutuminen helpottuu - kyvyt ja osaaminen tulevat paremmin esille
Työyhteisö	<ul style="list-style-type: none"> - uusi työntekijä opitaan tuntemaan nopeammin - perehdyttäminen on perusta hyvälle yhteistyölle ja yhteishengelle - työongelmien ratkaiseminen helpottuu - työyhteisö oppii uudelta työntekijältä
Työnantaja	<ul style="list-style-type: none"> - poissaolot ja vaihtuvuus vähenee - myönteinen asenne työtä ja työpaikkaa kohtaan - työtaturmat ja turvallisuusriskit vähenee - kustannuksia säästyy - työn tulos ja laatu paranee - positiivinen vaikutus yrityskuvaan
Asiakas	<ul style="list-style-type: none"> - asiakasturvallisuus lisääntyy - sujuva ja luonteva työskentely tuo luottamusta asiakkaille

Perehdyttäminen ja työnopastus on aiemmin erotettu toisistaan, jolloin perehdyttämisellä on tarkoitettu työntekijän alkuohjausta ja työnopastuksella järjestelmällistä toimintaa työtehtävien omaksumiseen. Nykyisin perehdyttämisen ajatellaan olevan yleisnimitys tai yläkäsite, joka pitää sisällään myös työnopastamisen. Perehdyttämisellä tarkoitetaan kokonaisvaltaisesti niitä toimenpiteitä, joiden avulla työntekijä oppii tietämään työpaikan toimintatavat, toiminta-ajatuksen, palvelut, työyhteisön jäsenet, asiakkaat sekä oman työtehtävänsä. Perehdyttämistä voidaan jaotella kuuteen osa-alueeseen. Osa-alueiden avulla voidaan luoda hyvä perehdyttämisen sisällölle ja samalla arvioida mitä uudelle työntekijälle tulee perehdyttää organisaation tavoitteet ja työnkuva huomioiden. Näitä osa-alueita ovat: työsuhdeosaaminen, yleis-/perusosaaminen, tehtäväosaaminen, tiimi-/työyhteisöosaaminen, organisaatio-osaaminen, toimialaosaaminen. (Kupias & Peltola 2009, 17-19, 89-90.) Perehdyttämiseen kuuluvia osa-alueita tuon tarkemmin esille Taulukossa 2. Perehdyttämisen sisältöä, osa-alueita ja tavoitteita esille tuodessa, olen tarkentanut osa-alueiden sisältöä vastaamaan opinnäytetyöni kontekstia. Perehdyttämisellä on tarkoituksena varmistaa, että työntekijä hallitsee työnkuvansa mukaiset työtehtävät ja osaa toimia tarvittaessa myös poikkeustilanteissa. Perehdyttämisen kautta sekä uudelle työntekijälle, että asiakkaille syntyy myönteinen kuva yrityksen toiminnasta. Työntekijälle muodostuu myönteinen suhtautuminen työn tekemiseen ja työyhteisöön, jolloin oppiminen tehostuu ja työhön sitoutuminen lisääntyy. Työntekijöiden myönteinen suhtautuminen työhön vähentää myös poissaoloja ja vaihtuvuutta. Kun työntekijä tunnistaa työn uhkat ja vaaratilanteet, hän osaa toimia niiden ehkäisemiseksi, jolloin turvallisuusriskit vähenevät. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3-4.)

Taulukko 2. Perehdyttämisen sisältö ja osa-alueet. Soveltaen Surakka 2009, 76; Kupias & Peltola 2009, 89-90; Penttinen & Mäntynen 2009, 3-5.

Osa-alue	Sisältö	Tavoite
Alkukäytännöt (työsuhdeosaaminen, yleis/perusosaaminen)	-Työsuhde ja ehdot -Työntekijän henkilökohtainen työnkuva - Työajat, työvaatetus -Työterveyshuolto	Työntekijä tietää työnkuvansa, työtään koskevat velvollisuudet
Yritysesittely (organisaatio-osaaminen, työyhteisöosaaminen)	-Yrityksen toiminta-ajatus, toimintasuunnitelma - Yrityksen toimintaa ohjaavat suunnitelmat muun muassa toimintasuunnitelma, omavalvontasuunnitelma -Yrityksen tarjoamat palvelut -Yhteistyötahot -Henkilökunta ja vastuualueet	-Työntekijälle ja asiakkaalle syntyy myönteinen yrityskuva. - Työntekijä omaksuu organisaation toimintatavat ja kulttuurin.
Työvuorojen sisältö (tehtäväosaaminen, yleis/perusosaaminen)	-Työvuorojen kuvaus -Asiakastietojärjestelmät -Asiakastyö -Kotihoidon periaatteet -Lääkehoidon suunnitelma -Työmenetelmät	-Työntekeminen on turvallista, virheet ja niiden korjaamiseen kuluva aika vähenevät. -Työntekijän epävarmuus vähenee. Hän työskentelee vastuullisesti ja tavoitteellisesti sekä uskaltaa kysyä epävarmoiksi kokemiaan asioita
Työturvallisuus (toimialaosaaminen)	-Työtä ohjaava lainsäädäntö -Työhyvinvointi, työsuojelu -Uhka- ja vaaratilanteet -Erilaiset menettelyohjeet	- Turvallisuusriskit vähenevät, kun työntekijä tunnistaa työn ja työympäristön vaara- ja uhkatilanteet sekä osaa toimia oikein niiden ehkäisemiseksi, vähentämiseksi tai poistamiseksi. - Työntekijä tunnistaa työnsä kuormittavuustekijät ja osaa toimia niiden ehkäisemiseksi

Hyvin toteutetulla perehdytyksellä katsotaan olevan useita positiivisia vaikutuksia työntekijän motivaatioon, työhyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen. Tämä näkyy muun muassa työntekijän vähäisinä sairauspoissaoloina, vastuunottamisena ja sitoutumisena organisaation kokonaisvaltaiseen toimintaan, sen tavoitteisiin ja päämääriin. Määräaikaiset työsuhteet ja sen mukana tuoma epävarmuus, esimiehen tuen puute, koulutusmahdollisuudet ja perehdyttäminen vaikuttavat väistämättä työhön sitoutumiseen ja työntekijän asenteeseen tehdä työtä. Työnantajan tulee sitoutua perehdytykseen antamalla siihen tarpeeksi resursseja ja aikaa,

huolehtia perehdytysmateriaalin riittävydestä ja ajantasaisuudesta sekä kiinnittää huomiota oikean perehdyttäjän valintaan. (Lahti 2017, 10-30.)

Perehdyttäminen vaatii aina suunnitelmallisuutta, dokumentointia ja huolellista valmistautumista. Perehdyttämisen suunnittelu kuuluu osaksi perehdyttämistä ja sen avulla voidaan varmistaa perehdyttämisen olevan tarpeeksi laadukasta. Varsinaisen perehdyttämisen lisäksi, perehdytykseen tulisi kuulua myös perehdyttämisen seuranta ja arviointi. Yrityksellä tulisi olla perehdytys suunnitelma siitä, miten perehdyttäminen juuri heidän organisaatiossaan tapahtuu, mitkä organisaation tavoitteet sekä toimintatavat vaikuttavat taustalla ja miten perehdyttäminen toteutuu suhteessa organisaation tavoitteisiin. Laadukas perehdyttäminen vaatii muun muassa vastuuhenkilön nimeämistä, perehdyttäjän kouluttamista tehtävään, tarvittavan aineiston kokoamista, avointa keskustelua työyhteisössä sekä jatkuvaa kehittämistä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2-3.) Kupiaksen & Peltolan 2009, mukaan perehdyttämistä voidaan kuvata prosessina (Kuvio 2): ennen rekrytointia, rekrytointivaihe, ensimmäinen työpäivä, ensimmäinen työviikko, ensimmäisen kuukauden jälkeen, neljän kuukauden jälkeen, työsuhteen päättymisen.



Kuvio 2. Perehdyttämisen prosessi. Mukailten Kupias & Peltola 2009, 102-110, 173-176.

Perehdyttämisen apuvälineinä voidaan käyttää muun muassa kirjallista perehdytyslomaketta, perehdytyskansiota tai muuta yrityksen toiminnasta kertovaa esitettä, jotka toimivat perehdyttämisen apuvälineinä. Perehdytyslomakkeen avulla

työntekijä hahmottaa perehdyttämisen prosessin johdonmukaisesti ja hän voi seurata mitä asioita on vielä perehdyttämättä. Perehdytyslomakkeen kautta myös perehdyttäjä ja työnantaja voivat seurata perehdyttämisen etenemistä ja pitää perehdytyslomaketta perehdyttämisen runkona. (Surakka 2009, 75-76.) Perehdytyskansioita voivat olla perinteiset kirjalliset kansiot työpaikalla tai nykyään myös sähköisessä muodossa olevat perehdytyskansiot. Kirjallisessa muodossa oleva perehdytyskansio on työläämpi pitää ajantasaisena, mutta toisaalta se on helpompi ottaa konkreettisesti esille kuin sähköisessä muodossa oleva. Perehdytyskansio palvelee sekä perehdyttäjää, että uutta työntekijää. Perehdytyskansion avulla perehdyttäjä voi tuoda esille perehdyttämisen kokonaisuutta sisältöineen. Uusi työntekijä voi tutustua työhönsä itsenäisesti perehdytyskansion kautta. Perehdytyskansio koetaan hyödyllisenä apuvälineenä, koska se tukee asioiden muistamista ja työntekijä voi tarvittaessa palata tarkistamaan siitä asioita. (Kangas 2004, 10.)

3.2 Perehdyttämisen lainsäädäntö

Työsuojelulainsäädäntö velvoittaa useilla eri määräyksillä, joiden mukaan työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijän perehdyttämisen suunnittelusta, suorittamisesta ja valvonnasta. Velvollisuus ei siirry, vaikka työnantaja siirtäisi perehdyttämisen esimerkiksi toiselle työntekijälle. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Perehdyttamisestä säädetään useassa eri laissa (Taulukko 3), joista keskeisimpinä lakeina voidaan pitää työsopimuslakia, työturvallisuuslakia ja lakia yhteistoiminnasta yrityksissä, joiden sisältöä olen tuonut tarkemmin esille. Lainsäädännön kautta yrityksille asetetaan vähimmäisvaatimukset perehdyttämisen sisällöstä. Lainsäädäntöä täydentää erilaiset työehtosopimukset. Vajavaisesti tai virheellisesti suoritettu perehdyttäminen heikentää työntekijän mahdollisuuksia onnistua työssään ja tavoitteissaan yrityksen menestymisen hyväksi (Kupias & Peltola 2009, 27).

Taulukko 3. Perehdyttämisen lainsäädäntö.

Työsopimuslaki 55/2001	Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muuttaessa ja kehitettäessä. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan. Työntekijän on noudatettava työtehtävien edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä turvallisuudesta.
Työturvallisuuslaki 738/2002	Perehdyttäminen on työnantajan velvollisuus. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijä perehdytetään riittävästi työhön ja työpaikan työolosuhteisiin sekä turvallisiin työmenetelmiin. Työntekijä tulee perehdyttää työn mahdollisiin haitta-, vaara- ja uhkatilanteisiin, niistä ehkäisemiseen ja toimintamenetelmiin. Työntekijöiden velvollisuus on toimia yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa siten, että tämän lain mukaiset tavoitteet tulevat saavutetuksi.
Lain yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007	Työnantajan tulee perehdyttää työntekijä yrityksessä noudatettaviin yleisiin periaatteisiin ja menetelmiin sekä tuoda esille riittävät tiedot yrityksen toiminnasta.
Pelastuslaki 379/2011	Työnantajan tulee perehdyttää työntekijä mahdollisten uhka- ja vaaratilanteiden ennaltaehkäisemiseksi ja tuoda esille tarvittavat toimintamenetelmät tilanteissa toimimiseen.
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikantyösuojeluyhteistoiminnasta 44/2006	Perehdyttämisestä säädetään myös kyseisessä laissa, kun yrityksen työntekijämäärä on yli 20. Työsuojeluyhteistoiminnassa käydään yhdessä läpi perehdyttämiseen liittyvät järjestelyt.

Työsopimuslain mukaan työnantajan on huolehdittava, että sekä uusi, että vanha työntekijä voi suoriutua työstään, vaikka yrityksen toiminta, työtehtävät tai työmenetelmät muuttuisivat, mikä kuvaa käytännössä sitä, että perehdyttämisen tulisi olla jatkuvaa ja työolosuhteisiin mukautuvaa. Työnantajan on toiminnallaan pyrittävä mahdollistamaan työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan ja edetä työurallaan. (Kupias & Peltola 2009, 21-22). Työsopimuslaissa määritellään myös tietyt reunaehdot työsuhteelle, joiden tulisi näkyä myös työntekijän perehdyttämisessä. Näitä tietoja ovat muun muassa työtehtäviin, koeaikaa ja palkanmaksuun liittyvät asiat. (Työsopimuslaki 55/2001 2:4 §)

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan velvollisuus on perehdyttää työntekijä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työskentelymenetelmiin, työvälineisiin ja turvallisiin työtapoihin sekä antaa työntekijälle riittävät tiedot työpaikan mahdollisista

haitta- ja vaaratilanteista ja niiden ehkäisemisestä. (Työturvallisuuslaki 738/2002 2:8 §) Työturvallisuuden katsotaan olevan erittäin tärkeä osa työhön perehdyttämistä. Työntekijä tulee perehdyttää työpaikan mahdollisiin uhka- ja vaaratilanteisiin huomioiden erilaisten työvälineiden lisäksi myös asiakastyö. Tämä edellyttää väistämättä sitä, että organisaation uhka- ja vaaratilanteet on kartoitettu ja toimintaohjeet laadittu. Täydentävänä osana työturvallisuuslakia ovat myös tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki, jotka velvoittavat työnantajaa edistämään tasa-arvoa naisten ja miesten välillä sekä kieltää syrjinnän työelämässä. (Kupias & Peltola 2009, 23-25.)

Lain yhteistoiminnasta yrityksissä (YT-laki) tarkoituksena on edistää vuorovaikutuksellisia yhteistyömenetelmiä yrityksen ja työyhteisön välillä sekä edistää työntekijöiden aseman parantumista ja työllistymismahdollisuuksia muutostilanteissa tiivistämällä työnantajan, työntekijän ja työviranomaisten yhteistoimintaa. Lain tavoitteena on kehittää yhteisymmärryksessä yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa heidän työtään, työolojaan ja asemaansa koskevissa päätöksissä. Laissa määritellyt yhteistyömenetelmät perustuvat työntekijälle annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen toiminnasta ja sen suunnitelmista, mikä tulisi huomioida myös työntekijän perehdyttämävaiheessa. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007 1:1 §) Laki velvoittaa neuvottelemaan tilanteissa, joissa on tapahtumassa työntekijöiden asemaan vaikuttavia muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä. Näillä järjestelyillä viitataan erityisesti perehdyttämiseen liittyviin järjestelyihin, jotka kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Yrityksessä on tärkeää tehdä näkyväksi erilaiset perehdyttämisen järjestelyt, jotta työntekijät tietävät miten he tai heidän työkaverinsa saavat opastusta työtehtävien vaihtuessa tai muuttuessa. Avoimen tiedottamisen ja keskustelun katsotaan vähentävän epävarmuutta ja vahvistavan työyhteisön vastuuta. (Kupias & Peltola 2009, 25-26.) Entistä enemmän nykypäivän yritykset osoittavat kiinnostustaan yhteisvastuuseen, jolloin he eivät tyydy pelkkään lainsäädännön noudattamiseen, vaan haluavat ottaa vastuuta myös toimintaympäristöstään kokonaisvaltaisesti. Yhteisvastuu voidaan jakaa taloudelliseen vastuuseen, ympäristövastuuseen ja sosiaaliseen vastuuseen. Sosiaalisella vastuulla tarkoitetaan muun muassa sitä, että yritys on kiinnostunut työntekijöidensä osaamisesta ja hyvinvoinnista. Yhteiskuntavastuun

ajatellaan turvaavan yrityksen pitkän tähtäimen kannattavuuden, maineen ja yrittäjäkuvan. (Kupias & Peltola 2009, 14.)

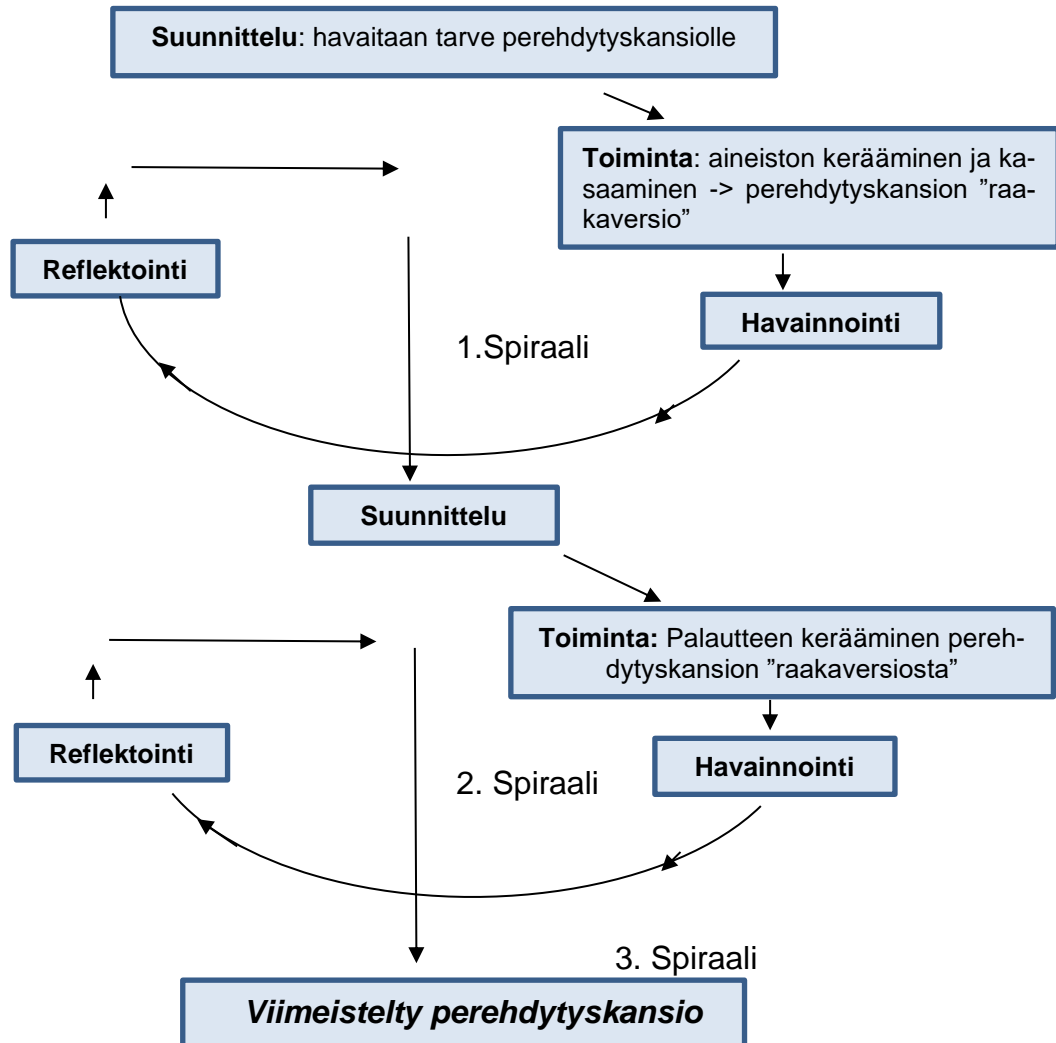
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

4.1 Toiminnallinen opinnäytetyö ja toimintatutkimus

Opinnäytetyöni prosessuaalisena menetelmänä on toiminnallinen lähestymistapa, jossa hyödynnän toimintatutkimuksellista lähestymistapaa. Aineistonkeruu menetelminä käytin havainnointia ja työyhteisölle laadittua kyselytutkimusta. Havainnoinnin sisällöllisenä analyysinä käytin teemoittelua. Tutkimusmenetelmät valikoituvat tiedonhaun perusteella erilaisista tutkimusmenetelmistä, jota jo opinnäytetyöni aihe rajaa jonkin verran.

Toiminnallisen opinnäytetyön katsotaan olevan vaihtoehto tutkimukselliselle opinnäytetyölle. Toiminnalliseen opinnäytetyöhön liittyy yleensä konkreettinen tutkimus- ja kehittämistehtävä, jonka tavoitteena on esimerkiksi ohjeistaminen, toiminnan järjestäminen tai kehittäminen. Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena voidaan pitää mm. erilaisia käytännön työhön suunnattuja oppaita tai esitteitä. Myös erilaiset näyttelyt tai tapahtumien järjestäminen ovat toiminnallisen opinnäytetyön ”tuotoksia”. (Airaksinen & Vilkkä 2003, 9.) Toiminnallinen opinnäytetyö, kuten tutkimuksellinenkin opinnäytetyö pitävät sisällään tietoperustan, menetelmät, materiaalit, aineistot, toimijat sekä tuotoksen/tuloksen ja ovat näin ollen monelta osin samankaltaisia. Molemmat etenevät prosessinomaisesti aihevalinnan suunnittelusta ja rajaamisesta varsinaiseen työskentelyyn ja sen organisointiin sekä tuotoksen kautta arviointiin. Toiminnallisessa opinnäytetyössä korostuvat vuorovaikutus toimijoiden kesken; käydään keskustelua, arviointia ja annetaan palautetta koko prosessin ajan. (Salonen 2013, 5-6.)

Toimintatutkimuksellinen lähestymistavan tarkoituksena on yhteistyönä kehittää työyhteisön toimintaa tutkimuksen kautta entistä paremmaksi. Toimintatutkimuksen määrittelemisen yksiselitteisesti on vaikeaa, mutta sen ajatellaan olevan jatkuvaa, muutokseen pyrkivää, yhteistyössä tapahtuvaa kehittämistä ja parantamista. Perusajatuksena toimintatutkimuksen voidaan määritellä en olevan syklinen spiraalimainen prosessi (Kuvio 3), jossa yksi sykli pitää sisällään suunnittelun, toimeenpanon, havainnoinnin ja reflektoinnin. Prosessissa korostuu jatkuva prosessinomainen toiminnan ja sen vaikutusten reflektointi. Syklin yksi toimintatutkimusvaihe luo perustan seuraavalle kierrokselle, jolloin muodostuu uusi sykli. (Suojanen 2004.)



Kuvio 3. Toimintatutkimuksen kehien spiraali osana oppimisympäristön kehittämistä.

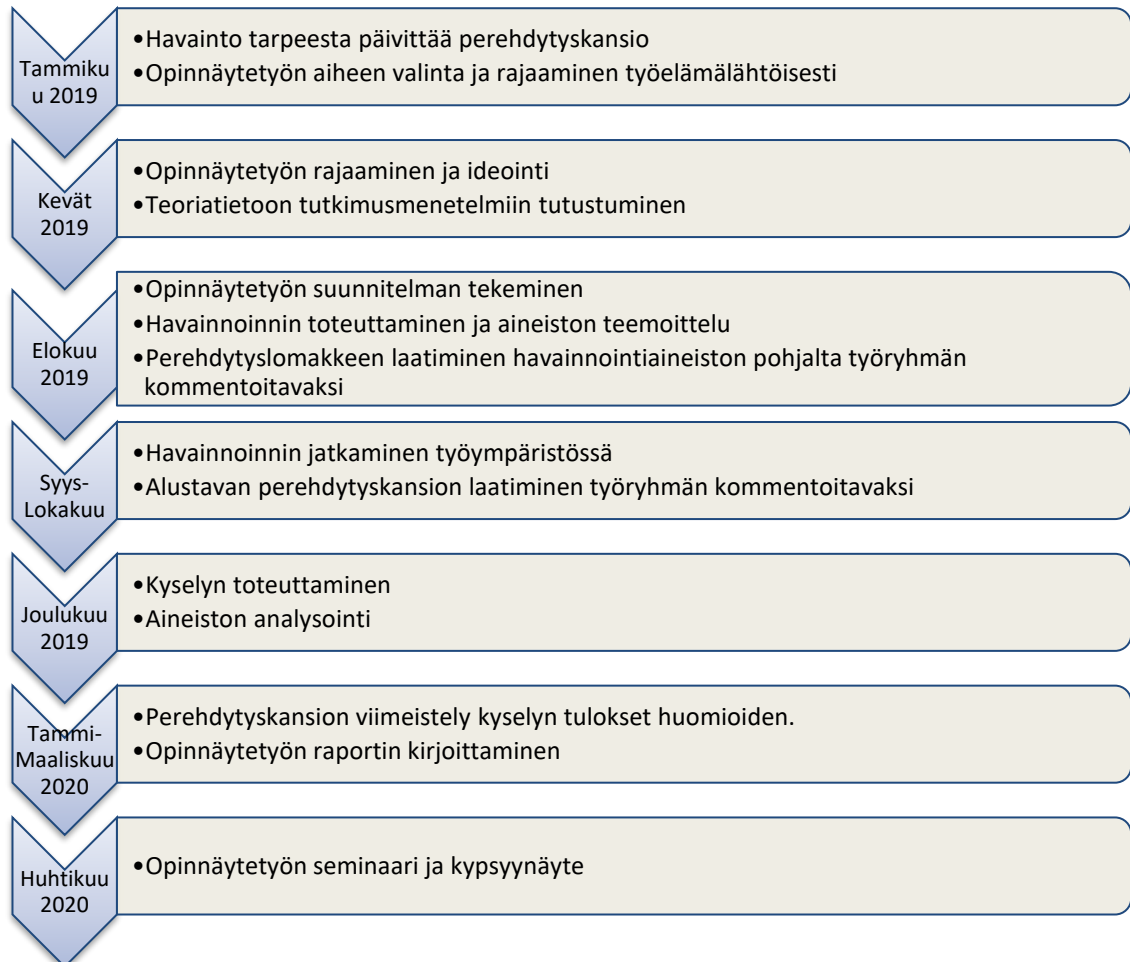
Toimintatutkimuksellisen lähestymistavan tarkoituksena on jatkuva syklinen prosessi, jonka tavoitteena on muutos ja kehittäminen. (Kananen 2014, 11-13.) Ensin havaitaan ongelman tai muutoksen tarve (havaitaan tarve perehdytyskansion tekemiselle), jonka perusteella tehdään toimintasuunnitelma ongelman ratkaisemiseksi ja kehittämiseksi (aineiston kerääminen). Toimintasuunnitelman mukaan pyritään kehittämään toimintaa kokeilemalla suunniteltuja menetelmiä. Seuraan, havainnoidaan ja arvioidaan toiminnan kehittymistä (perehdytyskansion "raakaversioon" käyttöön ottaminen). Tämän jälkeen tehdään muutoksia toimintasuunnitelmaan ja toimitaan uuden suunnitelman mukaan (kyselyn toteuttaminen ja vastausten hyödyntäminen). Tarkoituksena on toistaa syklejä, kunnes muutokseen ollaan tyytyväisiä

Ajatus perehdytyslomakkeen ja perehdytyskansion tekemisestä opinnäytetyön aiheena nousi esille jo työsuhteeni alussa tammikuussa 2019, kun huomasin, ettei olemassa oleva perehdytyskansio ole enää ajantasainen. Toimeksiantajan kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta aloin tehdä suunnitelmaa perehdytyslomakkeen laatimiselle ja perehdytyskansion tekemiselle. Opinnäytetyön prosessi (Kuvio 4) lähti liikkeelle havainnosta päivittää perehdytyskansio ja eteni prosessinomaisesti Lapin ammattikorkeakoulun opinnäytetyöohjeistuksen mukaan, pitäen sisällään suunnittelu-, toteutus- ja viimeistelyvaiheen. Tutustuin perehdytyksestä kertovaan kirjallisuuteen ja lainsäädäntöön, jonka jälkeen tutkimusmenetelmiksi valikoituivat havainnointi ja kysely. Havainnointisuunnitelmani pohjautui teorian tiedon kautta hankkimaani tietoon, omaan työkokemukseeni sekä aiempaan perehdytyskansioon ja yrityksen muuhun materiaaliin. Näiden pohjalta laadin havainnointimatriisin (Taulukko 4), johon lokeroin havainnoinnissa esiin tulleita asioita heti havainnoinnin alkaessa. Havainnointia suoritin elokuu 2019 – lokakuu 2019 välisenä aikana. Elokuun 2019 aikana tehtyjen havaintojeni perusteella, laadin alustavan version perehdytyslomakkeesta. Toimintatutkimuksellisen lähestymistavan mukaan, jätin perehdytyslomakkeen työyhteisön arvioitavaksi ja he lisäsivät siihen asioita omien näkemystensä mukaan.

Tein paljon tiedonhakuja sopivan analysointimenetelmän löytämiseksi, josta lopulta teemoittelu valikoitui parhaiten soveltuvaksi sen konkreettisuuden vuoksi. Tavoitteenani oli saada selville perehdytyksen kannalta konkreettisia asioita. Lokeroin havainnoimiani asioita mielessäni ja kirjasin niitä itselleni ylös työpäivien aikana. Koko havainnointiprosessin ajan pidin itselläni päiväkirjaa, johon alustin perehdytyksen kannalta olennaisia asiakokonaisuuksia. Kvalitatiivisissa tutkimuksissa aineistoa kerätään usein monissa eri työskentelyn vaiheissa ja rinnakkain eri menetelmien kanssa, jolloin on loogista tehdä myös analysointia työskentelyn aikana. Havainnointiaineiston perusteella aloin jo varhaisessa vaiheessa kokoamaan asioita myös varsinaiseen perehdytyskansioon perehdytyslomakkeen mukaisesti. Perehdytyskansion alustava versio oli valmis työyhteisön arvioitavaksi syyskuun 2019 lopussa.

Kyselytutkimuksen (Liite 1) laadin perehdytyslomakkeen ja perehdytyskansion sisällön mukaan. Kyselyn tarkoituksena oli saada työyhteisöltä palautetta perehdytyskansion ja perehdytyslomakkeen sisällöllisestä osuudesta. Kysely suoritettiin

joulukuussa 2019 ja kyselytutkimuksen aineiston perusteella viimeistelin perehdytyslomakkeen ja perehdytyskansion. Valmiin perehdytyskansion ja perehdytyslomakkeen luovutin toimeksiantajalla helmikuussa 2020.



Kuvio 4. Opinnäytetyön prosessi Lapin ammattikorkeakoulun mukaan.

4.2 Havainnoinnin toteutus ja saatu aineisto

Havainnointi on aineistonkeruumenetelmä, jossa ympäristöä havainnoimalla ja seuraamalla kootaan tietoa tutkittavasta asiasta. Havainnointi nähdään työläänä menetelmänä, jonka vuoksi sen käyttäminen on jäänyt vähemmälle. Havainnoinnin avulla saadaan välitöntä tietoa esimerkiksi ryhmien toiminnasta ja siitä toimivatko ihmiset, kuten sanovat toimivansa. Havainnointia voidaan toteuttaa monella eri tapaa, mutta karkeasti jaoteltuna havainnointi voi olla hyvin systemaattista ja jäsenneltyä tai sitten ympäristöön mukautettua, vapaata havainnointia. (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 2007, 207-210.) Toimintatutkimuksessa

havainnointi nähdään yhtenä tärkeimpänä tiedonkeruumenetelmänä. Havainnointia voidaan jakaa ja luokitella sen toteutustavan mukaan muun muassa osallistuvaan ja ei-osallistuvaan, suoraan havainnointiin. Osallistuvaa havainnointia käytetään paljon toimintatutkimuksissa, jolloin tutkijalla on aktiivinen rooli havainnoimisessa. Osallistuvassa, suorassa havainnoinnissa muut toimijat ovat tietoisia havainnoinnista ja pääsääntöisesti tutkija osallistuu itse toimintaan. (Kananen 2014, 80.) Havainnoinnin avulla pyritään selvittämään mitä tutkimuskohteessa tehdään ja mitä siinä tapahtuu. Havainnoin lähtökohtana on tietää mitä tutkittavasta kohteesta tiedetään etukäteen, jotta voidaan määritellä havainnoinnin tavoite. (Routio 2006, 50.)

Opinnäytetyössäni korostuu vapaa, osittain systemaattinen, osallistuva havainnointi, jota pidetään tyypillisenä tutkimusmenetelmänä laadullisissa tutkimuksissa. Vapaa havainnointi on vaativa tutkimusaineiston keruumenetelmä ja vaatii tutkijalta paljon tietoa tutkittavasta kohteesta. Havainnointiaineistoa syntyy usein paljon, jonka vuoksi tutkijalla tulee olla alustava suunnitelma mitä tietoa hän havainnoi ja mikä tieto on olennaista tutkimuksen kannalta. (Vilkkä 2006, 40-41.) Systemaattisella havainnoinnilla tarkoitetaan sitä, että tutkijalla on selkeä käsitys tutkittavasta toiminnasta ja tutkija tietää etukäteen mitä asioita tullaan havainnoimaan. Hänellä saattaa olla luokiteltuna asioita etukäteen, jota havainnoi tutkittavassa toimintaympäristössä. (Routio 2006, 53-54.) Systemaattinen havainnointi näkyy opinnäytetyöni havainnointiprosessissa siten, havainnoinnin lähtökohtana on perehdytyksen teoriatieto sekä työpaikalla vallitsevat työskentelykäytännöt, jotka luovat pohjaa perehdytyksen kannalta oleellisille asioille.

Havainnointi muodostui yhdeksi aineistonkeruumenetelmäksi, jotta pystyin arvioimaan perehdytyksen tämänhetkistä tilannetta, miten se toteutuu ja mitä asioita tulisi ottaa jatkossa enemmän huomioon. Havainnoinnin tavoitteena oli antaa pohjaa perehdytyksessä esiin nouseville asia kokonaisuuksille ja siihen mitä ne konkreettisesti ovat. Arvioin havainnoin olevan tärkeä tiedonlähde erityisesti perehdytyslomakkeen laatimista varten, koska havainnoinnin avulla pystyin seuraamaan ympäristöäni, kiinnittämään huomiota tarkoituksenmukaisesti enemmän sekä omaan työskentelyyni, että muiden työskentelyyn. Havainnoin tarkoituksena oli löytää perehdytyksen kannalta olennaisia asioita eikä niinkään sitä, miten

perehdytys käytännössä toimii tai havainnoida tietyn ihmisen työskentelyä. Opin näytetyöni aineistonkeruussa korostuu vapaa, osallistuva havainnointi.

Havainnoinnin toteutin syksyllä 2019 omassa työympäristössäni. Kirjasin perehdytyksen kannalta tärkeitä asioita ylös työskentelyni ohella ja havainnoin ympäristöstä ja työkavereiltani esiin nousevia asioita. Pyrin havainnoimaan ympäristöä ja asioita mahdollisimman monipuolisesti, tein sekä omasta toiminnastani, että työntekijöiden toiminnasta suoria havaintoja muun muassa perehdytystilanteissa, jolloin uusi työntekijä tuli ensimmäistä päivää töihin. Heittäydyin tavallaan ajatukseen, ”mitä tapahtuu ensimmäisenä työpäivänä ja miten asiat etenevät”. Etenin askel askeleelta työavaimista varsinaiseen kenttätyöhön.

Ennen havainnointiprosessin alkamista tein suunnitelmaa havainnoinnin tapahtumisesta käytännössä. Tutustuin perehdytyksen ja havainnoinnin teoretietoon, jonka kautta laadin itselleni runkoa perehdytykseen liittyvistä asioista. Ennen varsinaista havainnointia perehdyin yrityksen omavalvontasuunnitelmaan, lääkehoitosuunnitelmaan, toimintasuunnitelmaan sekä jo vanhentuneeseen perehdytyskansioon. Pohjustavan tiedon perusteella laadin havainnointimatriisin (Taulukko 4), johon kirjasin ylös asiasanoja *yläluokkiin* (työsuhdeasiat, yleiset asiat, asiakastietojärjestelmät, yrityksen toiminta, vastualueet, yrityksen palvelut toiminta- ja menettelyohjeet), jotta havainnointi työympäristössä olisi loogisempaa. Havainnoinnin aikana luokittelin asioita *alaluokkiin*. Havainnointimatriisissa tuon esille havainnointini ja asioiden muodostumisen teemoittelun avulla asiakokonaisuuksiksi, *pääluokiksi*. Ala- ja yläluokkien asioiden pohjalta kokosin yhteen perehdyttämisen pääluokat, jotka ovat sisällytetty perehdytyskansioon sekä perehdytyslomakkeeseen. Pääluokat vastaavat perehdytyskansiossa ja perehdytyslomakkeessa olevaa otsikointia.

Taulukko 4. Havainnointimatriisi.

Alaluokka (havaintoaineisto)	Yläluokka (ennen havainnointia)	Pääluokka (teemoittelun jälkeen syntynyt perehdytyskansion sisältö)
Työehtosopimus Koeaika Palkanmaksu Kilometrikorvaukset Sairastuminen, poissaolot Työterveyshuolto Työajat - tautot, ylityöt, toteuma ja työvuorojen vaihtaminen Työvaatetus, työliivi	Työsuhdeasiat	Alkukäytänteet
Hoitolaukku, sisältö Henkilökortti Toimitilojen ovikoodit Talon autot, tankkaaminen ja oman auton käyttäminen Perehdytyskansion ja perehdytyslomake	Yleiset asiat	
HilkkaMobiili Raisoft, Efficca Whatsapp-ryhmä Tietoturvallisuus Vaitiolovelvollisuus	Asiakastietojärjestelmät	
Yrityksen toiminta-ajatus Kotipalvelutyö Yhteistyötahot Asiakkaat ja asiakasprosessit -palveluseteli	Yrityksen toiminta	Yritysesittely
Henkilökunta Työtehtävät Tiimit/Aluejaot	Vastuualueet	
Kotisairaanhoido Kotipalvelu Siivouspalvelu Lääkäripalvelu Laboratoriokokeet Erilaiset mittaukset Saattajapalvelu Lapsiperhetyö Omaishoidon sijaistaminen Henkilökohtainen avustaminen	Yrityksen palvelut	
Avaimet, puhelin, päivystyspuhelin HilkkaMobiili - työn aloitus/keskeytys/lopetus/toteuma, huomioiden lisääminen, seuraavan käynnin huomioiden lisääminen Mukaan kerättävät tavarat		Työvuoron alkaessa
Asiakkaan lääkkeet Lääkkeiden antaminen, säilytys Lääkkeiden tilaaminen, annosjakelu Apteekki Lääkehoidon suunnitelma Poikkeamat lääkehoidossa Pistokset, inhalaatiot, kipulaastarit		Lääkehoito
Inri, Crp, muut kokeet Verenpaineen ja painon seuranta Vaivat, hoitotarvikkeet		Hoitotarvikkeet ja erilaiset mittaukset
Asiakaskäynnit, sisältö Hälytysjärjestelmät Voinnin seuranta, ravinnon saanti Kaupassa käynnit, saattajapalvelu Käyntien perumiset, muutokset Lääkärin konsultaatiot Seuraavan käynnin huomioiden		Asiakastyö
Pistotartunta Uhkaavat tilanteet Kuoleman tapaukset Turvallisuussuunnitelma Käsihygienia Tapaturmat	Toimintaohjeet ja menettelytavat	Turvallisuus ja toimintaohjeet

Teemoittelun avulla tutkimusaineistoa voidaan pilkkoa, jäsentää ja ryhmitellä erilaisiin aihepiireihin sekä löytää yhdenvertaisuuksia saman asian toistumisesta. Teemoittelussa ei niinkään analysoida asioiden lukumäärää, vaan analysointi kohdennetaan teeman sisältöön ja siihen liittyviin asioihin. Täytyy kuitenkin muistaa, että teemoittelu on analysoijan omaa tulkintaa siitä, mitä asioita hän nostaa esille. (Wuolijoki 2012, 25.)

Lokeroin aihepiirteittäin havainnoimiani asioita: ennen työn aloittamista, työn sisällölliset asiat, organisaation asiat sekä työturvallisuus. Tämän jälkeen lokeroin asioita yhä uudelleen pienempiin lokeroihin. Analysoinnin tuotoksen pohjalta aloin rakentamaan perehdytyslomaketta, jonka sisältö koostuu havainnointiaineistosta esiin nousseista asioista sekä yrityksen omavalvontasuunnitelmasta, lääkehoidonsuunnitelmasta nousseista asioista. Teemoittelun ja luokittelun tuloksena muodostui perehdytyslomake (Liite 3), johon listasin pääotsikoiden alle perehdyttämisen kannalta tärkeitä asioita. Perehdytyslomakkeessa asiat ovat luokiteltuna kuuden pääotsikon alle. Nämä ovat: *alkukäytänteet, yritysesittely, työvuoron alkaessa, lääkehoito/mittaukset, asiakastyö ja turvallisuus*. Pääotsikoiden alle luokittelin aineistossa esiin tulleita yksittäisiä asioita sekä teorian pohjalta kerättyä materiaalia.

4.3 Kyselyn toteutus ja saatu aineisto

Kyselyä aineistonkeruumenetelmänä pidetään tehokkaana ja aikaa säästävänä tutkimusmenetelmänä, koska kyselyn avulla voidaan kerätä paljonkin tietoa laajalta henkilömäärältä ja on olemassa paljon erilaisia kyselytutkimusten analysointimenetelmiä. Huonoina puolina kyselytutkimuksissa pidetään teorian vaatimattomuutta sekä pinnallisuutta. Minulla onkin tärkeää huomioida tuloksia analysoidessani, ettei minulla ole mahdollista varmistua esimerkiksi siitä, että vastaajat ovat vastanneet rehellisesti tai ovatko vastaajat ymmärtäneet näkökulmani kysymyksissä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 190.)

Kyselyn tavoitteena oli arvioida perehdytyslomakkeessa ja perehdytyskansiossa esille tulevien asioiden riittävyttä, ja sitä vastaavatko asiat perehdytyksen kannalta tärkeisiin kysymyksiin. Kyselyn kysymykset etenevät perehdytyslomakkeen ja perehdytyskansion mukaisesti aihepiirteittäin: *Alkukäytänteet, Yritysesittely,*

Työvuoron alkaessa, Lääkehoito/hoitotarvikkeet/mittaukset, Asiakastyö ja Turvallisuus. Jokainen aihepiiri sisältää tarkentavia asiakokonaisuuksia.

Kyselyn luomiseen käytin SurveyMonkey-tutkimustyökalua. Kysely toteutettiin joulukuussa 2019 jakamalla kyselyn hyperlinkki työpaikan Whatsapp-ryhmässä. Ennen kyselyn suorittamista kerroin työntekijöille kyselyn vastaamisen olevan vapaaehtoista ja nimettömästi suoritettava. Kyselyn tulokset analysoin hyödyntäen SurveyMonkey-tutkimustyökalun analysointiohjelmaa sekä luotettavuuden lisäämiseksi tarkistin vastaukset manuaalisesti laskemalla.

Kysely koostui yhteensä kymmenestä (10) kysymyksestä ja kommenttikentästä vastausten tarkentamista varten. Kyselyn kysymykset vastausvaihtoehtoinen on tuotu esille tarkemmin Liitteessä 1. Kysymyksistä yhdeksän (9) oli Likertin-asteikolla laadittu, kaksi (2) monivalintakysymystä ja yksi (1) avoin kysymys, jossa kysyttiin mitä muita perehdytykseen liittyviä asioita olisi tärkeä tuoda esille. Kahdeksassa (8) Likertin-asteikolla laaditussa kysymyksessä vastaajaa pyydettiin arvioimaan perehdytyslomakkeen ja perehdytyskansion sisällön riittävyttä vaihtoehtoisilla ”*Sisältö on riittävä*” tai ”*Sisältö on joiltakin osin puutteellinen*”. Yhdessä (1) Likertin-asteikolla laaditussa kysymyksessä vastaajaa pyydettiin arvioimaan, kuinka tärkeänä hän kokee perehdytykseen liittyvät aihekokonaisuudet asteikolla ”*Erittäin tärkeä*”, ”*Jonkin verran tärkeä*” tai ”*Ei tärkeä*”. Näiden kysymysten tarkoituksena on kartoittaa työntekijän kokemusta saamastaan perehdytyksestä, mitä asioita pidetään tärkeänä perehdytyksen kannalta ja miten työsuhteen kesto mahdollisesti vaikuttaa. Kyselyn alussa kartoitin työntekijän työsuhteen kestoa ja kokeeko työntekijä saaneensa perehdytyksen.

Kyselyyn vastasi kymmenen (10) työntekijää. Työntekijöiden työsuhteen kesto, ja kokemus saadusta perehdytyksestä on tuotu esille vastaajaprofiilissa (Taulukko 5). Neljä vastaajista kertoi työskennelleensä yrityksen palveluksessa yli 12 kuukautta, kaksi vastaajista 7-11 kuukautta, kolme vastaajista 3-6 kuukautta, ja yksi vastaajista alle 3 kuukautta. Puolet (5) vastaajista koki saaneensa riittävän perehdytyksen työhönsä ja toiset viisi työntekijää koki, ettei perehdytys ole ollut riittävää tai sitä ei ole ollut ollenkaan. Kaksi vastaajista tarkensi vastaustaan kommentteilla: ”*Liian lyhyt*” ja ”*Osittain hyvä, mutta ehkä hieman vaillinainen*”.

Tuloksen pohjalta esimies kävi kaikkien työntekijöiden kanssa perehdytyslomakkeen uudelleen läpi, jonka kautta varmistettiin työntekijöiden riittävä perehdyttäminen.

Taulukko 5. Vastaajaprofiili.

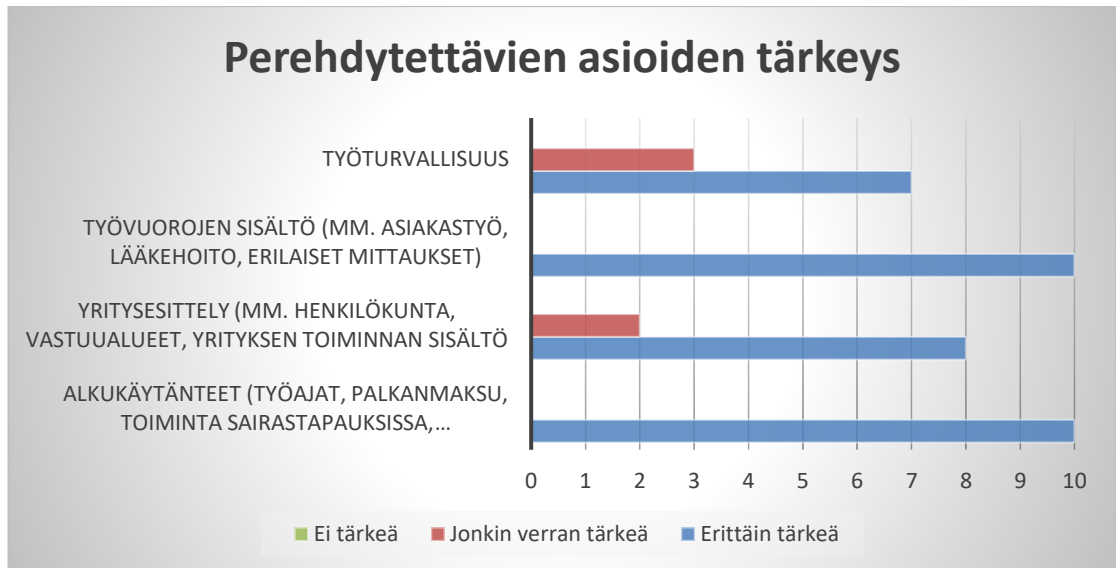
Vastaajaprofiili	
Taustamuuttuja	Vastaajia (hlö) yhteensä kymmenen (10)
Työsuhteen kesto	
Alle 3 kuukautta	1
3-6 kuukautta	3
7-11 kuukautta	2
Yli 12 kuukautta	4
Kokemus saadusta perehdytyksestä	
Riittävä	5
Puutteellinen	5

Kyselyn lopussa olleeseen vapaaseen kommenttikenttään oli vastannut kolme (3) vastaajaa, seitsemän (7) vastaajista ohitti kysymyksen. Vastauksissa yksi työntekijä tuo esille, että jokaisen tulisi muistaa omat velvollisuudet. Toinen vastaajista tuo esille harkinnan käyttämisen whatsapp-ryhmässä, onko tarpeen kysyä jotain asiaa koko työyhteisöltä, vai voisiko laittaa yksityisviestiä tai soittaa työvuorossa olevalle. Kolmas vastaajista toivoi perehdyttämiseen enemmän aikaa, sisältäen myös toimistoasioita. Vastaaja toi myös esille, työyhteisön tiedottamisen tärkeyden uuden työntekijän tullessa. Tarkemmat tiedot kysymyskohtaisista kommentteista on tuotu tarkemmin esille taulukkoliitteessä Kyselyn kommentit, Liite 2.

4.3.1 Työskentely ympäristönä Haukiputaan Kotihoivapalvelut Oy

Yhtenä kysymyksenäni oli selvittää vastaajien mielipiteitä **perehdytettävien asioiden tärkeydestä** (Kuvio 5), jotta perehdytyskansion sisältö vastaa työyhteisön tarpeita mahdollisimman hyvin. Vastaajat arvioivat asiakokonaisuuksien olevan joko erittäin tärkeitä tai jonkin verran tärkeitä. Kaikki vastaajat pitivät erittäin

tärkeänä alkukäytänteiden ja työvuorojen sisällön esille tuomista osana perehdytystä. Yritysesittelyyn liittyvän perehdytyksen koki erittäin tärkeänä kahdeksan (8) vastaajista, kaksi (2) vastaajista piti yritysesittelyä jonkin verran tärkeänä. Työturvallisuuteen liittyvän perehdytyksen koki erittäin tärkeänä seitsemän (7) vastaajista, ja kolme (3) vastasi sen olevan jonkin verran tärkeää.



Kuvio 5. Perehdytettävien asioiden tärkeys.

Kyselyn mukaan tärkeinä asioina perehdyttämisen kannalta pidettiin alkukäytänteitä ja työvuorojen sisällöllistä osuutta. Perehdyttämisen tarkoituksena on, että työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, organisaation ja työyhteisön jäsenet sekä tietää oman työnkuvansa, työtehtävänsä ja niihin liittyvät turvallisuustekijät. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.) Perehdytyskansion laatimisessa olen tarkentanut näitä osa-alueita kyselyn vastaukset huomioiden. Perehdytyskansio alkaa alkukäytänteet-osiolla, jossa tuodaan esille asioita mitä tulee huomioida työsuhteen alussa. Näitä asioita ovat muun muassa työsuhteasiat, tietoturvallisuus, toiminta sairastapauksissa, työvaatetus ja tarvikkeet, avainten ja ovikoodien tiedot, talon autojen ja oman auton käyttöön liittyvät sopimukset sekä työpaikan yhteiseen whatsapp-ryhmään liittyvät tiedot. Työvuorojen sisältöön ja työturvallisuuteen liittyen olen tarkentanut perehdytyskansion sisältöä muun muassa tuomalla esille kotikäyntien aikana huomioitavista asioista sekä työturvallisuus osioon lisännyt menettelyohjeita erilaisiin tilanteisiin.

Alkukäytänteet-osion sisällöllistä riittävyttä kysyttäessä, tuli vastausten perusteella selkeästi esille kolme kokonaisuutta: työaika, poissaolot ja asiakastietojärjestelmät, joiden sisällöllistä osuutta tulee parantaa (Kuvio 6). Nämä kolme asiakokonaisuutta erottuivat hajonnallaan muista asiakokonaisuuksista. Lisäksi nousi esille tietoturvallisuus-osio, jonka kommenttiosiossa täsmennetään vastausta työyhteisön whatsapp-ryhmän rajaamisesta. Muut asiakokonaisuudet koettiin sisällöllisesti 90% riittävinä. Tarkennusta näihin ei tuotu esille kommenteissa.

Työaikaan, taukoihin ja ylitöihin liittyvissä asioissa viisi (5) vastaajista koki, ettei perehdytyskansion sisältö ole näiltä osin riittävä. Kaksi (2) vastaajista oli tarkentanut vastaustaan, joista toinen toi esille epätietoisuuden työvuorojen vaihtamisesta ja kenen kanssa niistä sovitaan. Toisessa kommentissa vastaaja toivoi selkeyttä ylitöiden maksuun ja kertymiseen liittyvissä asioissa.

Sairastumiseen, poissaoloihin ja työterveyshuoltoon liittyvissä asioissa neljä vastaajista (4) koki, ettei perehdytyskansion sisältö ole näiltä osin riittävä. Tarkentavia kommentteja oli kolme, jossa tuotiin esille työterveyteen liittyviä epäselvyyksiä. Kahdelle kommentoijasta oli epäselvää missä työterveys on ja tuleeko kaikki sairauspoissaoloihin liittyvät käynnit käydä työterveyshuollossa. Yksi kommentoija ei tiennyt työterveyden yhteystietoja.

Asiakastietojärjestelmiin liittyvissä asioissa neljä (4) vastaajista koki, ettei perehdytyskansion sisältö ole näiltä osin riittävä. Kokemustaan oli tarkentanut kaksi (2) vastaajaa kommenttikentässä. Toinen vastaajista toivoi tarkempaa perehdytystä Effica-asiakastietojärjestelmän käyttöön ja toinen vastaajista toi esille, että käyttöjärjestelmiin perehdyttämisen tulisi tapahtua erikseen.

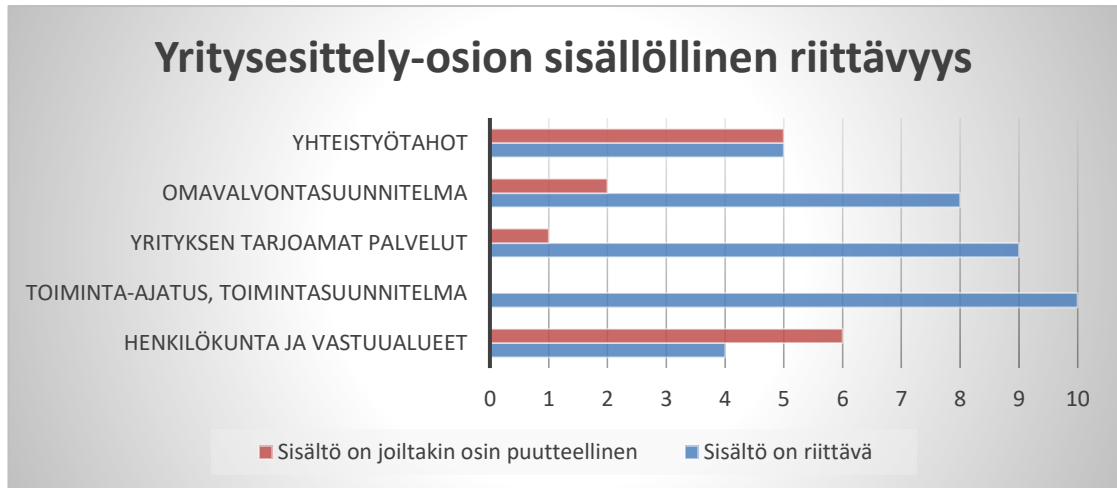
Tietoturvallisuuteen, vaitiolovelvollisuuteen ja työpaikan whatsapp-ryhmään liittyvissä asioissa kaksi (2) vastaajista, koki ettei perehdytyskansion sisältö ole riittävä. Yksi vastaajista toi esille työpaikan whatsapp-ryhmän rajaamisen. Tulkitsen kommentin olevan tärkeä työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta.



Kuvio 6. Alkukäytänteet-osion sisällöllinen riittävyys.

Alkukäytänteet-osion sisällöllisessä riittävydessä korostui puutteellinen sisältö erityisesti asiakastietojärjestelmien, työvuorovaihdosten ja työterveyteen liittyen. Perehdytyskansioon on lisätty toimintaohjeet työvuoron vaihtamiseen sekä toimintaan sairastapauksissa. Asiakastietojärjestelmien perehdyttämiseen kiinnitetään perehdyttämisprosessin aikana enemmän huomiota ja perehdytyslomakkeessa on tuotu esille ”tukisanastoa” HiikkaMobiilin käyttämiseen. Muihin asiakastietojärjestelmiin perehdytetään erikseen esimiehen toimesta ja tarvittaessa erillisillä koulutuksilla. Esimerkiksi Effican-käyttöön liittyen tulee työntekijän suorittaa Oulun kaupungin tietoturvakoulutus. Näistä on lisätty maininta perehdytyskansioon.

Yritysesittely-osiossa hajontaa tuli selkeästi esille henkilökunnan ja vastualueiden sekä yhteistyötahojen sisällöllistä riittävyttä kysyttäessä (Kuvio 7). Kuusi (6) vastaajista koki, ettei perehdytyskansion sisältö ole riittävä henkilökuntaa ja vastualueita koskevassa sisällössä. Tarkentavina kommentteina tuotiin esille epäselvyyttä siitä, että kuka vastaa mistäkin ja mitkä ovat tehtäväkohtaiset vastualueet. Yhteistyötahojen sisällöllisestä riittävydestä puolet (5) koki, ettei sisältö ole riittävä. Yhteistyötahoja koskevaan sisältöön ei ollut tarkentavia kommentteja.



Kuvio 7. Yritysesittely-osion sisällöllinen riittävyys.

Yritykseen ja työyhteisöön perehdyttämisessä on tärkeää, että työntekijälle muodostuu yleiskuva yrityksestä, sen toimintatavoista ja toimintaa ohjaavista arvoista. Yrityksen toimintatapoihin perehdyttäminen sisältää monenlaisia asioita eikä kaikkea voi omaksua heti. Tärkeää onkin, että työntekijä tietää pääpiirteittäin yrityksen organisaation ja toimintatavat. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.) Kyseilyn vastausten perusteella olen tarkentanut henkilökunnan vastuualueista kertovaa osiota ja tuonut esille yrityksessä olevan tiimijaon.

4.3.2 Arkityöskentely Haukiputaan Kotihoivapalvelut Oy:ssa

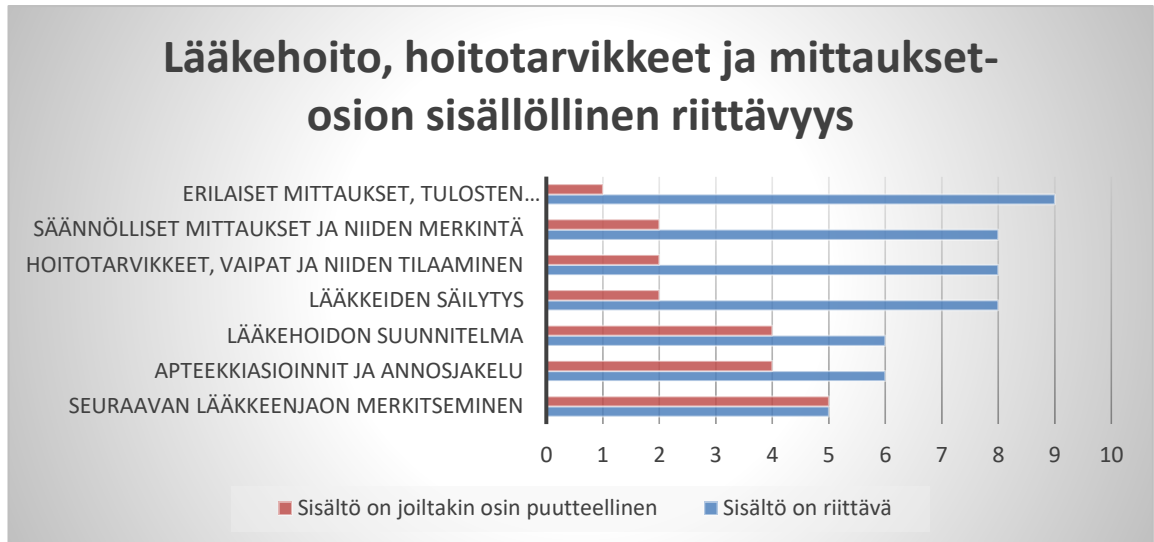
Työvuoron alkaessa-osion sisällöllinen riittävyys koettiin pääosin hyväksi (Kuvio 8). Eniten hajontaa tuli Hilkka-mobiilin käyttämiseen liittyvässä sisällössä, jossa neljä (4) vastaajista koki, ettei sisältö ole riittävä. Kommenteissa (3kpl) tuotiin esille epäselvyyttä siitä, että mitä seuraavan käynnin huomioihin tulee merkitä. Asiakkaiden avaimiin liittyvissä asioissa seitsemän (7) vastasi perehdytyskansion sisällön olevan riittävä. Kommenteissa yksi vastaaja toi esille, että asiakastiedoissa tulisi olla ajankohtaiset asiakastiedot.



Kuvio 8. Työvuoron alkaessa-osion sisällöllinen riittävyys.

HilkkaMobiilin käyttöön liittyen, perehdytyslomakkeeseen on nostettu esille ”tukisanoja”, jotta oleellimmat asiat asiakastietojärjestelmän käyttämiseen tulisi käytyä läpi perehdyttämisen aikana. Perehdytyskansiossa on tarkennettu asioita, mitä seuraavan käynnin huomioihin merkitään ja mikä huomioiden tarkoitus on.

Lääkehoitoon, hoitotarvikkeisiin ja mittauksiin sisältyvissä kysymyksissä nousi erityisesti esille lääkehoidon suunnitelmaan, seuraavan lääkkeenjaon merkitsemiseen ja apteekkiasiointeihin liittyvät sisällölliset asiat (Kuvio 9). Kommentteissa (6kpl) vastaajat toivat esille tarvetta saada selkeyttä asioihin, kuka on vastuhenkilö apteekkiasioinneissa ja mihin kirjataan lääkehoitoon liittyvät poikkeamat. Puolet (5) vastaajista arvioi, että seuraavan lääkkeenjaon merkitsemiin liittyvä sisältö on joiltakin osin puutteellinen. Kommenteissa tarkennetaan siihen kaivattavan selkeyttä. Apteekkiasiointien ja annosjakeluun liittyen neljä (4) vastaajista oli sitä mieltä, että sisältö on joiltakin osin puutteellinen. Lääkehoidon suunnitelmaan liittyen neljä (4) toi esille sisällön puutteellisuutta, jota kommentteissa tarkennettiin poikkeamien kirjanpidon epäselvyyteen.



Kuvio 9. Lääkehoito, hoitotarvikkeet ja mittaukset-osion sisällöllinen riittävyys.

Perehdytyskansiossa on pyritty kuvaamaan lääkehoitoon liittyvät asiat mahdollisimman lyhyesti, mutta kattavasti. Perehdytyskansiossa viitataan lääkehoidon suunnitelmaan, joka löytyy perehdytyskansion liitteenä. Perehdytyskansioon on kyselyn tulosten perusteella tarkennettu tietoa seuraavan lääkkeenjaon merkitsemisestä sekä apteekkiasioinneista.

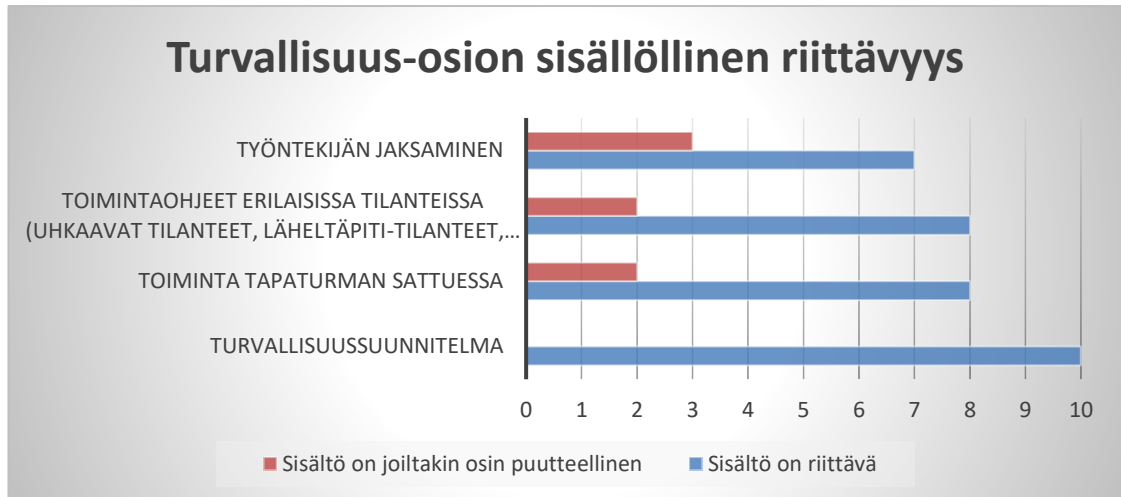
Asiakastyö-osiossa kotipalvelutyön periaatteet, hälytysjärjestelmät ja lääkärinkonsultoinnit koettiin sisällöltään lähes riittäviksi (Kuvio 10). Hajonneisuutta tuli esille kotikäyntien kirjaamiseen ja muutoksiin liittyvissä vastauksissa sekä kaupassa käynteihin ja saattajapalveluihin liittyvissä vastauksissa. Neljä (4) vastaajista koki, että kotikäyntien kirjaamiseen ja mahdollisiin muutoksiin liittyen perehdytyskansion sisältö oli joiltakin osin puutteellinen. Kommenteissa kaksi vastaajaa tuo esille, että erityisesti kotikäyntien muutoksista aiheutuviin toimenpiteisiin toivotaan selkeyttä ja kenelle esimerkiksi peruuntumiset ilmoitetaan. Kaupassakäynneissä ja saattajapalveluihin liittyvissä kysymyksissä neljä (4) vastaajista koki perehdytyskansion sisällön joiltakin osin puutteelliseksi. Kommenteissa kaksi vastaajaa tarkensi, että selvyttä kaivataan kauppapäivien merkitsemiseen. Vastaaja toi myös esille kehitysidean, että asiakkaille laadittaisiin tietyt kauppapäivät asioiden selkeyttämiseksi. Toinen kommentoijista toi esille epäselvyyttä siitä, että ketkä asiakkaista ovat oikeutettuja saattajapalveluun.



Kuvio 10. Asiakastyö-osion sisällöllinen riittävyys.

Asiakastyö-osiossa on tärkeää pyrkiä siirtämään uudelle työntekijälle myös ns. hiljaista tietoa, mikä on vaikea ”aukikirjoittaa” perehdytyskansioon. Erityisesti vanhemmilla työntekijöillä voi olla paljon sellaista tietoa asiakkaista, mitä ei voi tuoda esille perehdytyskansiossa. Hiljainen tieto määritellään usein ennakoivaksi, aavistavaksi ja intuitiiviseksi tiedoksi, jota työntekijä on oppinut työssään havaintojen, kokemusten ja erilaisten tilanteiden kautta. (Surakka 2009, 79.) Perehdytyskansiossa on pyritty kuvaamaan yleisesti asiakastyön sisältöä. Kyselyn tulosten perusteella perehdytyskansioon on tarkennettu tiedot kotikäyntien muutoksiin liittyvissä toimintaohjeissa ja miten muun muassa kaupassakäynteihin liittyvät asiat otetaan huomioon.

Turvallisuus-osiossa vastaukset jakautuvat tasaisesti (Kuvio 11). Kolme (3) vastaajista toi esille, että työntekijän jaksamiseen liittyen sisältö oli jonkin verran puutteellinen. Tarkentava kommenttina yksi vastaajista oli kysynyt, että miten työntekijän jaksamiseen kiinnitetään huomiota.



Kuvio 11. Turvallisuus-osion sisällöllinen riittävyys.

Työturvallisuus on tärkeä osa perehdyttämistä, jotta työntekijä oppii tunnistamaan mahdolliset uhka- ja vaaratilanteet. Kaikkien työntekijöiden tulee työturvallisuuslain mukaan noudattaa annettuja ohjeita ja ilmoittaa mikäli havaitsee puutteita tai vikoja. Kun perehdyttämisen yhteydessä käydään läpi mahdollisia uhka- ja vaaratilanteita, työntekijä oppii tunnistamaan niitä paremmin työssään ja osaa toimia ennaltaehkäisevästi. (Kangas 2004, 21.) Perehdytyskansion Turvallisuusosiota on täydennetty erilaisten toimintaohjeiden osalta sekä lisätty tietoa työhyvinvointia tukevien Tyky-päivien järjestämisestä. Työhyvinvointi voidaan määrittellä kokonaisuudeksi, johon sisältyvät työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi, jota lisäävät muun muassa hyvä ja toimiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi on sekä yhteisöllinen, että yksilöllinen asia. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen, työhön sitoutumiseen, työmotivaatioon ja työn tuottavuuteen. Hyvin voivassa työyhteisössä vallitsee avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri, jossa vallitsee ”me-henki”, kannustetaan toisia ja annetaan vastavuoroisesti myönteistä palautetta. Hyvinvoivassa työyhteisössä uskalletaan puhua vaikeistakin asioista rakentavasti. Työhyvinvointiin kuuluu myös itsensä kokeminen tarpeelliseksi ja arvostetuksi, jossa työntekijä pääsee vaikuttamaan ja hyödyntämään osaamistaan. (Työterveyslaitos 2020.)

4.3.3 Kyselytulosten yhteenveto

Kyselytutkimuksen mukaan tärkeimmiksi asiakokonaisuuksiksi koettiin perehdyttämisen kannalta alkukäytänteet ja työvuorojen sisällölliset asiat. Kaikissa kyselytutkimuksen asiakokonaisuuksissa esiintyi alakohtia, joiden sisällöllisen riittävyyden arvioitiin olevan joiltakin osin puutteellista. Kyselyn kautta saatujen vastausten perusteella täydensin perehdytyskansiota, jotta sisällöllinen riittävyys vastaisi kyselyssä esiin nousseita asioita. Kyselytulosten mukaan sisällöllinen riittävyys oli puutteellista erityisesti (6 vastaajaa) yrityseseittelyosiossa, jossa koettiin puutteelliseksi tieto henkilökunnan vastuualueista. Tarkensin perehdytyskansiota näiltä osin kertomalla tiimi/aluejaosta ja tiimin vastuutyöntekijästä. Tiimijaottelu on otettu organisaatiossa käyttöön noin puolivuotta sitten, joten se ymmärrettävästi hakee vielä paikkaansa. Lisäksi kyselyn tuloksista nousi esille, että vuoronvaihtoihin ja seuraavan lääkkeenjaon merkitsemiseen liittyvät asiat olivat sisällöllisesti joiltakin osin puutteellisia (6 vastaajaa).

5 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Eettisesti hyvin toteutetun työn kriteereihin kuuluu, että työssä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Näiden käytäntöjen mukaan on tärkeää, että työ on rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti tehty sekä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät ovat eettisesti kestäviä. Eettisyyden näkökulmaa pohtiessa tulee huomioida tutkimusmenetelmät, niiden käyttäminen ja erityisesti aineiston käyttäminen. Hyvän tieteellisen käytännön olen pyrkinyt huomioimaan opinnäytetyöissäni muun muassa käyttämällä asianmukaisia lähdemerkintöjä, huomioinut lähdemerkintöjen alkuperän ja etsinyt mahdollisimman uutta lähdeaineistoa, mikä lisää myös opinnäytetyön luotettavuutta. Luotettavuuden arviointi on keskeinen osa tutkimustyöskentelyä ja sen arvioinnissa voidaan käyttää monia erilaisia tapoja. Luotettavuutta voidaan lisätä mm. kuvailemalla mahdollisimman tarkkaan tutkimuksen kaikkia vaiheita mahdollisimman selkeästi ja totuudenmukaisesti. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 23-24, 226-227.) Hyvän tutkimuskäytännön mukaisesti olen kertonut työyhteisölle opinnäytetyöni tarkoituksesta ja tutkimusmenetelmistä. Opinnäytetyöni kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista ja anonyymisti tapahtuvaa. Informoin työyhteisöäni havainnointimenetelmästä ja miten se mahdollisesti näkyy työyhteisössä. Pyrin kertomaan mahdollisimman tarkkaan oleellimmat tiedot tutkimusprosessista ja muun muassa siitä, että tietoa käytetään luottamuksellisesti ja nimettömästi. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Opinnäytetyöni aineistonkeruumenetelmät, havainnointi ja kysely nostavat esiin myös reliabiliteetin ja validiteetin käsitteet. Laadullisen tutkimuksen lähtökohdat eroavat kvantitatiivisesta tutkimuksesta, koska laadullisessa tutkimuksessa tutkija voi tehdä aineistosta omia tulkintojaan. Onkin huomioitava, etteivät kaikki luotettavuuden mittarit välttämättä sovi sellaisenaan käytettäväksi laadullisessa tutkimuksessa. (Kananen 2014, 131.) Validiteetti tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Esimerkiksi kyselytutkimuksissa tutkija saattaa ymmärtää asettamansa kysymykset aivan eri tavalla, kuin kyselyn vastaajat. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226-227.) Tämä ristiriita nousi esille myös opinnäytetyöni kyselytutkimuksessa. Kyselyn tarkoituksena oli arvioida perehdytyskansion sisällöllistä riittävyttä, mutta vastaajien kommenttien perusteella tulkitseen, että osassa kysymyksiä vastaaja on arvioinut mahdollisesti

yrittäjien toimintaa eikä niinkään perehdytyskansion sisältöä. Esimerkiksi useassa kommentissa nousi esille, että seuraavan käyntien huomioiden merkitsemiseen haluttiin selkeämpiä toimintaohjeita. Toki nämäkin kommentit antoivat näkökulmaa sille, että lisäsin asiasta enemmän tietoa myös perehdytyskansioon. Reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta ja pysyvyyttä. Laadullisessa tutkimuksessa reliabiliteetin voidaan ajatella tarkoittavan tulokannan samankaltaisuutta tulkitsejasta riippumatta. (Kananen 2014, 131.) Kyselytutkimuksen vastaajamäärä oli suppea, mikä väistämättä vaikuttaa kyselytutkimuksen luotettavuuteen. Kyselytutkimus järjestettiin joulun alla ja tiedostin mahdollisten joulukiireiden vaikutuksen vastausten määrään. Kyselytutkimus oli kuitenkin toteutettava, jotta opinnäytetyöni aikataulutusta ei epäonnistu.

Opinnäytetyöni luotettavuutta lisää, että opinnäytetyöni tavoitteena oli kerätä menetelmien avulla konkreettisia asioita perehdytyskansioon. Havainnoin ja kyselytutkimuksen kautta saatu aineisto tukee teoretiedon kautta nousevia perehdyttämisen keskeisempiä asioita.

6 POHDINTA

Haukiputaan Kotihoivapalvelut Oy:n perehdytyskansio koostuu seitsemästä pääotsikosta: alkukäytänteet, yritysesitys, työvuoron alkaessa, asiakastyö, lääkahoito, hoitotarvikkeet ja erilaiset mittaukset, turvallisuus ja toimintaohjeet erilaisia tilanteita varten. Jokainen pääotsikko pitää sisällään työn kannalta oleellisia asioita, jotka on kerätty teoretiedon, havainnoinnin ja kyselyn pohjalta. Pyrin pitämään perehdytyskansion mahdollisimman lyhyenä, mutta silti kattavana tietopakettina, jonka päivittäminen olisi mahdollisimman helppoa. Tämän vuoksi viitataan perehdytyskansion liitteenä oleviin kattavampiin tietoihin esimerkiksi lääkahoitosuunnitelmaan. Lisäksi perehdytyskansion liitteenä on perehdytyslomake ja yrityksen omavalvontasuunnitelma.

Haukiputaan Kotihoivapalvelut Oy:ssä uuden työntekijän perehdyttäminen toteutetaan suunnitellusti perehdytyslomakkeen mukaisesti. Jokaiselle uudelle työntekijälle nimetään perehdyttämisestä vastaava työntekijä, jonka mukana uusi työntekijä kulkee noin 1-3 päivän ajan resurssit ja uuden työntekijän toive huomioiden. Perehdyttäminen etenee perehdytyslomakkeen mukaisesti ja uuden työntekijän vastuulla on huolehtia siitä, että jokainen asiakas tulee perehdyttämisen aikana esille. Perehdyttämisen lopuksi, uusi työntekijä allekirjoittaa perehdytyslomakkeen ja palauttaa sen esimiehelle arkistoitavaksi. Perehdytyslomakkeen tarkoituksena on seurata perehdyttämisen kulkua sekä varmistaa, että työntekijä on saanut riittävän perehdytyksen. Uutta työntekijää kannustetaan tutustumaan perehdytyskansioon ja muuhun perehdyttämistä tukevaan materiaaliin.

Perehdytyskansion toteuttaminen oli minulle haastava, mutta mielekäs prosessi. Haastavimpana asiana olen kokenut ns. punaisen langan säilyttämisen prosessin aikana. Prosessi oli yllättävän pitkä ja moniulotteinen, jonka aikana jouduin useasti palaamaan tutkimuskysymykseeni *”Mitä konkreettisia asioita perehdytyksessä tulee huomioida organisaation konteksti huomioiden?”* Opinnäytetyön kontekstia ajatellen, pidin silti olennaisena asiana tuoda esille myös monipuolisia perehdyttämisen vaikutuksia sekä kotihoidon tämänhetkistä tilannetta Suomessa.

Olen työskennelleet useissa eri yrityksissä ja kohdannut sen myötä hyvin erilaisia perehdytyskäytäntöjä. Oma kokemus perehdytettävänä ja perehdyttäjänä

olemisesta on noussut hyvin mieleen ja ne ovat antaneet lisää tarmoa tuottaa käytännöllinen ja tiivis perehdytyskansio. Vaikka perehdyttäminen aiheena ei ollut minulle täysin vieras, silti tietoperustan ja käytännönasioiden kokoaminen selkeäksi kokonaisuudeksi vaati paljon perehtymistä aiheeseen. Perehdyttämisestä on yllättävän vähän varsinaista tutkimustietoa ja perehdyttämiseen liittyvässä kirjallisuus on ”vanhahkoa”, mikä oli yllättävää ja toisaalta myös pettymys. Useimmissa kirjallisuuslähteissä korostuu samat periaatteet perehdyttämisen taustalla ja jäinkin ehkä kaipaamaan perehdyttämisen erityispiirteitä esimerkiksi ammattialoittain ja muuttuva yhteiskunta huomioiden. Teoriaosuuden kirjoittaminen on kuitenkin lisännyt omaa ammatillista tietouttani erityisesti perehdyttämisen kokonaisvaltaisesta vaikutuksesta. Sosiaali- ja terveysalan perehdytyskansioihin tutustuessani opin ymmärtämään perehdyttämisen tärkeyttä erilaisista näkökulmista. Hyvin toteutettu perehdytyskansio sisältää uuden työntekijän tarvitsemat oleelliset tiedot aloittaessaan uudessa työyhteisössä sekä on tukena myös vanhemmille työntekijöille. Perehdyttämisen tärkeys korostuu mielestäni kotihoitotyössä, jossa työskentelyä tehdään pääsääntöisesti yksin ja sen vuoksi perehdyttämiseen tuli panostaa.

Toimintatutkimuksellinen lähestymistapa sopi mielestäni hyvin opinnäytetyöni tekemiseen, koska sen kautta prosessi eteni jatkumona edellisestä vaiheesta seuraavaan. Toimintatutkimuksellisen lähestymistavan mukaan tarkoituksena oli kehittää toimintaa yhteistyössä paremmaksi. Perehdytyskansion ja perehdytyslomakkeen tekemiseen osallistui koko työyhteisö, joskin vastuu ja varsinainen tuotteen tekeminen olivat minulla. Työyhteisö kommentoi muun muassa perehdytyslomaketta lisäämällä siihen omasta mielestään työn kannalta tärkeitä asioita. Prosessin aikana ja sen jälkeen perehdyttämiseen alettiin kiinnittämään enemmän huomiota ja perehdyttäminen nähtiin tärkeänä osana työn aloittamista ja työskentelyä. Tämä näkyy muun muassa siten, että työnantaja on käynyt perehdytyslomakkeen läpi myös kaikkien ”vanhojen” työntekijöiden kanssa. Hyvällä perehdyttämällä toivotaan olevan vaikutusta myös työntekijöiden vaihtuvuuden vähentämiseksi.

Kokonaisuudessa olen tyytyväinen opinnäytetyöhöni ja koen saavuttaneeni opinnäytetyölle asetetut tavoitteet. Aito työelämäyhteys konkretisoi opinnäytetyön tekemistä ja koen työelämäyhteyden vaikuttaneen paljon motivaatiooni

opinnäytetyön tekemisessä. Sosiaalialan näkökulman esiin tuominen myös kotihoidossa tärkeää, ja pyrin tuomaan sitä esille muun muassa kokoamalla perehdytyskansioon tietoa mielenterveys- ja päihdeongelmista ja niiden näyttäytymisestä työskentelyssä. Koen oppineeni paljon eettistä, reflektiivistä, tutkivaa ja kehittävää työtä sekä käytännönläheistä tutkimuksellista osaamista ja uuden tiedon tuottamista, jotka muun muassa kuuluvat sosionomin (amk) kompetensseihin.

Kehittämisideana jatkoa ajatellen, olisi tärkeää arvioida työntekijöiden kokemuksia perehdyttämisestä esimerkiksi puolen vuoden kuluttua. Miten perehdyttäminen tuolloin näyttäytyy ja mitkä ovat työntekijöiden kokemukset. Tärkeää olisi myös tietää, onko perehdyttämisellä ollut vaikutusta työntekijöiden vaihtuvuuteen.

LÄHTEET

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 24.1.2020: https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua.

Airaksinen, T. & Vilkkä, H. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.painos. Helsinki: Tammi 2003.

Alastalo, H., Kehusmaa, S. & Penttinen, L. 2018. Harva ikäihminen saa kotihoitoa yksityiseltä yritykseltä, ympärivuorokautisessa hoidossa yksityisen sektorin osuus ennallaan. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Tutkimuksesta tiiviisti 33. Viitattu 28.2.2020: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137167/URN_ISBN_978-952-343-213-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Alastalo, H., Kehusmaa, S. & Vainio, S. 2017. Kotihoidon asiakasmäärät kasvussa, henkilöstön määrän kasvi ei kaikissa maakunnissa seuraa perässä. Tutkimuksesta tiiviisti 18/2017. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 26.2.2020: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135119/TUTI2017_18_Kotihoidon%20asiakasm%20a4%20a4r%20a4t%20kasvussa%20henkil%20b6st%20m%20a4%20a4n%20kasvu%20ei%20kaikissa%20maakunnissa%20seuraa%20per%20a4ss%20a4_p%20a4ivitetty.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Aluehallintovirasto. Tiedotteet 2017. Työhön perehdyttämisen puutteita kartoitettu. Päivitetty 8.11.2018. Viitattu 24.1.2020: <https://www.avi.fi/web/avi/-/tyohon-perehdyttamisen-puutteita-kartoitettu#.WiO7vnkUmpo>.

Hammar, T. 2008. Palvelujen yhteensovittaminen kotihoidossa ja kotiutumisessa. Kotihoidon asiakkaiden avun tarve ja palveluiden käyttö sekä PALKO-mallin vaikuttavuus ja kustannus-vaikuttavuus. Tutkimuksia 179. Stakes. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. Vaajakoski: Gummerus kirjapaino Oy.

Hammar, T. 2018. Kotihoidon toiminta ja asiakkaiden kokemuksia palveluista ja osallistumisesta. Katse kotihoidon henkilöstön hyvinvointiin, ongelmat ja ratkaisuja-seminaari 30.8.2018. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 28.2.2020: <https://www.slideshare.net/THLfi/kotihoidon-toiminta-ja-asiakkaiden-kokemuksia-palveluista-ja-osallistumisesta>.

Hammar, T., Sarivaara, S. & Vainio, S. 2017. Kotihoidossa käytettävän teknologian kirjo on laaja, mutta kaikkia mahdollisuuksia ei vielä hyödynnetä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Tutkimuksesta tiiviisti 27. Viitattu 28.2.2020: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135240/URN_ISBN_978-952-302-912-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Hämäläinen, J. & Kangas, P. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä. 1.painos. Nykypaino Oy.

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Suomen yliopistopaino Oy. Juvenes Print.

Kangas, P. 2004. Perehdyttäminen palvelualoilla. Työturvallisuuskeskus. 4. uudistettu painos. Edita Prima Oy.

Kuntatyönantajat 2019. Digitalisaation ja uusien toimintatapojen hyödyntäminen vanhusten kotihoidossa 2019. Kunta-alan työn murroksen seuranta liite 3, sivu 1. Viitattu 26.2.2020: <https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/Digitalisaation%20ja%20uusien%20toimintatapojen%20hy%C3%B6dynt%C3%A4minen%20vanhusten%20kotihoitossa%20%E2%80%93%20kuvaus%20p%C3%A4ivitetty%2017.5.2019.pdf>.

Kupias, P. & Peltola, R 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Palmenia-sarja 61. Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä. Tampere: Juvenes Print.

Kuronen, R. & Mielikäinen, L. 2019. Säännöllisen kotihoidon asiakkaat marraskuussa 2018. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tilastoraportti 21/2019. Viitattu 14.2.2020: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138194/Tr21_19.pdf?sequence=5&isAllowed=y.

Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Pro gradu-tutkielma. Viitattu 24.1.2020: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvakuista 28.12.2012/980.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

Myllärinen, T., Rehula, J., Tainio, H. & Varhila, K. 2017. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2017-2019. Sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaisuja 2017:6. Helsinki 2017. Viitattu 26.2.2020: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80132/06_2017_Laatusuositus_julkaisu_fi_kansilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus. Ennakoivaa työsuojelua. 2.painos. Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 15.2.2020: <https://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/materiaalipankki/Documents/Ty%C3%B6suojelu/Ty%C3%B6suojelu%20kehitt%C3%A4minen/Ty%C3%B6suojelu%20perehdytt%C3%A4minen%202009%20TTK.pdf>.

Puusniekka, A. & Saaranen-Kauppinen, A. 2006. Kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien oppimisympäristö. KvaliMOTV 2019. Yhteiskuntatieteellinen arkisto. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 24.1.2020: <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L312.html>

Routio, P. 2006. Tuotetiede. Tutkimus tuotekehityksen tukena. Viitattu 31.1.2020: <https://docplayer.fi/2843619-Routio-tuotetiede-tuotteiden-kehittamista-avustava-tutkimus.html>.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Oppimateriaaleja. Puheenvuoroja 72. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 24.1.2020: http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf_

Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017. Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2017:5. Helsinki. Viitattu 11.2.2020: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80391/05_17_Sosiaalihuoltolain%20soveltamisopas.pdf.

Suojanen, U. 2004. Toimintatutkimus ammatillisen kehittymisen välineenä. Metodix-Metoditietämystä kaikille. Viitattu 6.12.2019 <https://metodix.fi/2014/05/19/suojanen-toimintatutkimus/>.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla, näin haetaan ja sitoutetaan hoitajia. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Talvela, M. 2019. Kolmannen ja neljännen sektorin vapaaehtoistoiminta. Kansalaisareenan verkkolehti. Viitattu 28.2.2020: <http://kansalaisareena.fi/verkkoareena/kolmannen-ja-neljannen-sektorin-vapaaehtoistoiminta/>.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017a. Ikäihmisten kotihoidon toimintamalli ja kirjaamisen edellytykset. Iki-hanke, toimintaopas. Viitattu 14.2.2020: https://thl.fi/documents/920442/3225039/iki_toimintaopas.pdf/d63cc653-fcbf-4dac-88e1-d1316beb7d03.

- 2019b. Sote-palvelujen integraatio. Viitattu 14.2.2020: <https://thl.fi/fi/web/sote-uudistus/palvelujen-tuottaminen/sote-palveluiden-integraatio>.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Työterveyslaitos 2020. Työhyvinvointi. Viitattu 25.2.2020: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.

Työturvallisuuskeskus 2019. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. Vastuut ja velvollisuudet. Viitattu 24.1.2020: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus.

Vaara, K. 2015. Työn tekeminen muuttuu. Perehdyttämiselle uusia haasteita. Yle uutiset. Viitattu 24.1.2020: <https://yle.fi/uutiset/3-7959315>.

Viinamäki, L. & Saari, E. 2019. Welfare mix-hyvinvointipalveluiden tuottamismalli sosiaalialan korkeakoulututkintojen kompetenssien haastajana. Lumen 2/2019 Teema-artikkeli. Viitattu 28.2.2020: <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=6eec6c67-8510-473a-b347-502023598085>.

Vilka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Wuolijoki, K. 2012. Keskustelua vanhustenhuollosta. Teemoitteluanalyysi vanhustenhuollon nettikeskustelusta. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro gradu-tutkielma. Viitattu 24.1.2020: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/40149/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201211012836.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

LIITTEET

- Liite 1. Kyselyn kysymykset vastausvaihtoehtoineen
- Liite 2. Kyselyn kommentit
- Liite 3. Perehdytyslomake
- Liite 4. Perehdytyskansio

Liite 1 1(2). Kyselyn kysymykset vastausvaihtoehtoineen.

1. *Kuinka kauan olet työskennellyt Haukiputaan Kotihoivapalvelut Oy:ssä?*

- alle 3 kuukautta, 3-6 kuukautta, 7-11 kuukautta, yli 12 kuukautta

2. *Oletko mielestäsi saanut riittävän perehdytyksen työhösi?*

- Kyllä, en, kommenttikenttä

Tämä osio sisälsi myös seuraavan tekstin perehdyttämisen lakisääteisydestä: "Perehdyttämisestä säädetään mm. työturvallisuuslaissa. Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijä työhönsä, työolosuhteisiin, työvälineiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Hyvällä perehdytyksellä on tarkoituksena mm. varmistaa, että työntekijä hallitsee työnkuvansa mukaiset työtehtävät ja osaa toimia tarvittaessa myös poikkeustilanteissa." - Työturvallisuuskeskus 2019

3. *Kuinka tärkeänä pidät seuraavia perehdytykseen liittyviä asioita? Valitse parhaiten kuvaava vaihtoehto: erittäin tärkeä, jonkin verran tärkeä, ei ollenkaan tärkeä.*

- Alkukäytänteet (työajat, palkanmaksu, toiminta sairastapauksissa)
- Yritysesittely (organisaatio, toiminta-ajatus, toimintaperiaatteet, henkilökunta)
- Työvuorojen sisältö (asiakastyö, lääkehoito, erilaiset mittaukset)
- Työturvallisuus
- Toimintaohjeet poikkeustilanteissa

4. *Miten mielestäsi perehdytyslomakkeen sekä perehdytyskansion Alkukäytänteet-osiassa olevat asiat vastaavat perehdytyksen kannalta tärkeisiin kysymyksiin? (Sisältö on riittävä, sisältö on joiltakin osin puutteellinen)*

- Palkanmaksu, koeaika, toteumat
- Sairastuminen, poissaolot, työterveyshuolto
- Työajat ja tauot, ylityöt, vuoronvaihto
- Työvaatetus, henkilökortti, hoitolaukku
- Toimitilojen ovikoodit
- Talon autot ja oman auton käyttäminen (tankkaus, kilometrikorvaukset)
- Asiakastietojärjestelmät (Hilkka, Effica, RAI)
- Tietoturvallisuus, vaitiolovelvollisuus, whatsapp-ryhmä

5. *Miten mielestäsi perehdytyslomakkeen sekä perehdytyskansion Yritysesittely-osiassa olevat asiat vastaavat perehdytyksen kannalta tärkeisiin kysymyksiin? (Sisältö on riittävä, sisältö on joiltakin osin puutteellinen)*

- Henkilökunta ja vastualueet
- Toiminta-ajatus ja toimintasuunnitelma
- Yrityksen tarjoamat palvelut
- Omavalvontasuunnitelma
- Yhteistyötahot

Liite 1 2(2)

6. *Miten mielestäsi perehdytyslomakkeen sekä perehdytyskansion Työvuoron alkaessa-osiossa olevat asiat vastaavat perehdytyksen kannalta tärkeisiin kysymyksiin?* (Sisältö on riittävä, sisältö on joiltakin osin puutteellinen)

- Puhelimet, päivystyspuhelin
- Talon autojen jakaminen
- Asiakkaiden avaimet
- HilikkaMobiiliin käyttäminen (mm. työn aloitus/keskeytys/lopetus, huomioiden lisääminen, seur.käynnin huomiot)

7. *Miten mielestäsi perehdytyslomakkeen sekä perehdytyskansion Lääkehoito, hoitotarvikkeet ja mittaukset-osiossa olevat asiat vastaavat perehdytyksen kannalta tärkeisiin kysymyksiin?* (Sisältö on riittävä, sisältö on joiltakin osin puutteellinen)

- Lääkehoidon suunnitelma, poikkeamat, lupa-asiat
- Lääkkeiden säilytys, jakaminen ja vieminen asiakkaalle
- Seuraavan lääkkeenjaon merkitseminen
- Apteekkiasioinnit ja annosjakelu
- Säännölliset mittaukset ja niiden merkintä
- Erilaiset mittaukset ja tulosten ilmoittaminen, mittareiden käyttäminen
- Hoitotarvikkeet, vaipat ja niiden tilaaminen

8. *Miten mielestäsi perehdytyslomakkeen sekä perehdytyskansion Asiakastyö-osiossa olevat asiat vastaavat perehdytyksen kannalta tärkeisiin kysymyksiin?* (Sisältö on riittävä, sisältö on joiltakin osin puutteellinen)

- Kotipalvelutyön periaatteet (käynnin sisältö, asiakkaan voinnin seuranta)
- Kotikäyntien kirjaaminen ja mahdolliset muutokset käynteihin (peruutukset)
- Hälytysjärjestelmät
- Kaupassa käynnit, saattajapalvelut
- Lääkärin konsultoinnit

9. *Miten mielestäsi perehdytyslomakkeen sekä perehdytyskansion Turvallisuus-osiossa olevat asiat vastaavat perehdytyksen kannalta tärkeisiin kysymyksiin?* (Sisältö on riittävä, sisältö on joiltakin osin puutteellinen)

- Turvallisuussuunnitelma
- Toiminta tapaturman sattuessa
- Toimintaohjeet erilaisissa tilanteissa (uhkaavat tilanteet, läheltä-piti, pistotartunta, vahinko- ja rikostapaukset)
- Työntekijän jaksaminen

10. *Mitä muita asioita perehdyttämisessä tulisi tuoda esille?* Tässä vapaa kommenttikenttä.

Liite 2 1(2). Kyselyn kommentit.

Kysymys	Kehitettävää
Oletko mielestäsi saanut riittävän perehdytyksen työhösi?	
	"Liian lyhyt" "Osittain hyvä, mutta liian vaillinainen."
Miten mielestäsi perehdytyslomakkeen sekä perehdytyskansion Alkukäytänteet-osiossa olevat asiat vastaavat perehdytyksen kannalta tärkeisiin kysymyksiin?	
Työterveyden, poissaolojen ja sairastumisen osalta?	"Missä työterv. on, yhteystiedot,käydäänkö kaikki asioinnit siellä" "Missä työterveys on?" "Onko aina mentävä työterv."
Työaikojen, taukojen, ylitöiden ja vuoronvaihdon osalta?	"Kenen kanssa sovitaan" " Ylitöiden maksu ja kertyminen on monelle epäselvä joten siihen voisi panostaa"
Asiakastietojärjestelmät (Hilkka, Effic, RAI)	"Käyttöjärjestelmiin perehdyttäminen erikseen" "Effic"
Tietoturvallisuus, vaitiolovelvollisuus, whatsapp-ryhmä	"WhatsApp ryhmän rajaaminen"
Miten mielestäsi perehdytyslomakkeen sekä perehdytyskansion Yritysesittely-osiossa olevat asiat vastaavat perehdytyksen kannalta tärkeisiin kysymyksiin?	
Henkilökunta ja vastuualueet	"Epäselvää kuka vastaa mistäkin" "Selkeyttä" "Vastuuhenkilö/tehtävä selvemmin esille"
Miten mielestäsi perehdytyslomakkeen sekä perehdytyskansion Työvuoron alkaessa-osiossa olevat asiat vastaavat perehdytyksen kannalta tärkeisiin kysymyksiin?	
Asiakkaiden avaimet	"Ajankohtaiset tiedot asiakastiedoissa"
HilkkaMobiilin käyttäminen (mm. työn aloitus/keskeytys/lopetus, huomioidenlisääminen, seur.käynnin huomiot)	"Seur. Käynnit" "Tarkennusta seur.käynnin huomioihin" "Mitä seuraava käynnin huomioihin"
Miten mielestäsi perehdytyslomakkeen sekä perehdytyskansion Lääkehoito, hoitotarvikkeet ja mittaukset-osiossa olevat asiat vastaavat perehdytyksen kannalta tärkeisiin kysymyksiin?	
Lääkehoidon suunnitelma, poikkeamat, lupa-asiat	"Mihin poikkeamat"
Seuraavan lääkkeenjaon merkitseminen	"Epäselvää" "Selkeyttä" "Selkeyttä"
Apteekkiasioinnit ja annosjakelu	"Kuka hoitaa, vastuuhenkilö"
Erilaiset mittaukset ja tulosten ilmoittaminen, mittareiden käyttäminen	"Selkeyttä"
Miten mielestäsi perehdytyslomakkeen sekä perehdytyskansion Asiakastyö-osiossa olevat asiat vastaavat perehdytyksen kannalta tärkeisiin kysymyksiin?	
Kotikäyntien kirjaaminen ja mahdolliset muutokset käynteihin (peruutukset)	"Kenelle peruutukset" "Epäselvää"
Kaupassakäynnit, saattajapalvelut	"Mihin merkitään, tietyt kauppapäivät" "Kenelle saattaja voidaan antaa meidän puolesta"
Miten mielestäsi perehdytyslomakkeen sekä perehdytyskansion Turvallisuus-osiossa olevat asiat vastaavat perehdytyksen kannalta tärkeisiin kysymyksiin?	

Toimintaohjeet erilaisissa tilanteissa (uhkaavat tilanteet, läheltä-piti, pistotartunta, vahinko- ja rikostapaukset)	"Lomakkeet"
Työntekijän jaksaminen	"Miten kiinnitetään huomiota"
Mitä muita perehdyttämiseen liittyviä asioita olisi tärkeää tuoda esille?	
<p>" Jokaisen tulisi muistaa omat velvollisuudet"</p> <p>" Varataan perehdyttämiseen aikaa ja useampia asiakaskuntia/päiväkiertoja. Myös toimistoasioille perehdytysaikaa. Uuden tt tiedottaminen myös työyhteisöön on tärkeää, uuden tt vastaanoton merkitys jo olleiden suunnalta on tärkeää, kaikkea ei voi osata tai pystyä vaikka lukisi kaikki perehdytysmateriaalit."</p> <p>"Miettiä mitä kysyy wapissa koko ryhmältä tai olisiko mahdollista käyttää yksityis viestiä tai soittaa työvuorossa oleville. Riippuu asiasta."</p>	

Liite 3 1(2)

**HAUKIPUTAAN KOTIHOIVAPALVELUT OY****PEREHDYTYSLOMAKE**

1 ALKUKÄYTÄNTEET	OPASTETTU
Palkanmaksu	
Sairastuminen, poissaolot, työterveyshuolto	
Työajat ja taudit - ylityöt, työvuoronvaihto, toteuma	
Työvaatetus, henkilökortti, hoitolaukku	
Talon autot ja oman auton käyttö - tankkaaminen, kilometrikorvaukset	
Toimitilojen ovikoodit	
Hilkka, Effica, Rai	
Tietoturvallisuus, vaitiolovelvollisuus, whatsapp-ryhmä	
Perehdytyskansio	
2 YRITYSESITTELY	
Henkilökunta, vastualueet	
Toiminta-ajatus, toimintasuunnitelma	
Palvelut -kotisairaanhoido, kotipalvelu, siivouspalvelu, lääkäripalvelu, laboratorio kokeet, lapsiperhetyö	
Omavalvontasuunnitelma	
Yhteistyötahot - palveluseteli	
3 TYÖVUORON ALKAESSA	
Puhelimet, päivystyspuhelin	
Autojen jakaminen	
Asiakkaiden avaimet	
Hilkkamobiilin käyttö - työn aloitus/keskeytys/lopetus/toteuma - huomioiden lisääminen, seuraavan käynnin huomioid, mitausten lisääminen	
4 LÄÄKEHOITO, MITTAUKSET	
Lääkehoidon suunnitelma, poikkeamat, lääkeluvat	
Lääkkeiden jakaminen, vieminen asiakkaalle - merkinnät kalenteriin, seur.käynnin huomioihin	
Apteekkiasioinnit, annosjakelu	
Säännöllinen painon ja verenpaineen seuranta, kirjaaminen	
Suoniverinäytteet, Inr - tulosten ilmoittaminen, kysyminen - merkinnät kalenteriin ja seur.käynnin huomioihin	
Mittareiden käyttäminen - Inr, crp, vs	

5 ASIAKASTYÖ	
Kotipalvelutyön periaatteet	
Käyntien perumiset ja muut muutokset käynteihin	
Asiakkaiden hälytysjärjestelmät	
Kaupassa käynnit	
Hoitotarvikkeet, vaijat tms. ja niiden hankinta	
Saattajapalvelut	
Lääkärin konsultoinnit	
6 TURVALLISUUS	
Turvallisuussuunnitelma	
Työsuojelu	
Toimitilojen paloturvallisuus	
Toimintaohjeet - tapaturman sattuessa - läheltä piti – tilanteet - vahinko- ja rikostapaukset - uhkaavat tilanteet - kuoleman tapaukset - pistotartunta	
Työntekijän jaksaminen	

Olen saanut riittävän perehdytyksen yllä esitettyihin asioihin.

Päiväys

Allekirjoitus ja nimenselvennys

LIITE 4 Perehdytyskansio.



PEREHDYTYSKANSIO

Haukiputaan kotihoivapalvelut Oy 2020

Sisällys

<u>1 ALKUKÄYTÄNTEET</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>1.1 Työsuhdeasiat</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>1.2 Työajat ja tauot</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>1.3 Sairastuminen ja työterveyshuolto</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>1.4 Talon autot ja oman auton käyttö</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>1.5 Avaimet ja ovikoodit</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>1.6 Tietoturvallisuus</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>1.7 Työyhteisön Whatsapp-ryhmä</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>1.8 Työvaatetus, henkilökortti ja hoitolaukku</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>2 YRITYSESITELE</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>3 TYÖVUORON ALKAESSA</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>3.1 Tiimit</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>4 ASIAKASTYÖ</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>4.1 Toteutuneiden käyntien kirjaaminen</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>4.2 Seuraavan käynnin huomiot</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>5 LÄÄKEHOITO</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>6 HOITOTARVIKKEET JA ERILAISET MITTAUKSET</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>7 TURVALLISUUS JA TOIMINTAOHJEET ERILAISIA TILANTEITA VARTEN</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>7.1 Pistotartunnan sattuessa</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>7.2 Vahinko – ja rikostapaukset</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>7.3 Uhkaavat ja väkivaltatilanteet</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>7.4 Kuoleman tapaukset</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>7.5 Työssä jaksaminen</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

Liitteet

Perehdytyslomake
 Omavalvontasuunnitelma
 Lääkehoidonsuunnitelma
 Tietoa päihdeongelmista ja psyykkisistä sairauksista

