

PEREHDYTYSOPAS HOIVAOSASTON HENKILÖKUNNALLE

Pasi Nyman

Sirpa Timonen

Opinnäytetyö, syksy 2011

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Oulun yksikkö

Hoitotyön koulutusohjelma

Sairaanhoitaja (AMK)

TIIVISTELMÄ

Nyman, Pasi & Timonen, Sirpa. ”Perehdytysopas hoivaosaston henkilökunnalle”. Perehdytysopas hoivaosasto Willa Talvikkiin Pudasjärvelle. Oulu, talvi 2011, sivut 35 + liitteet 2.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Pohjoinen, Oulu. Hoitotyön koulutusohjelmaopinnot, sairaanhoitaja (AMK).

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tehdä perehdytysopas Pudasjärvelle hoivaosasto Willa Talvikkiin yhteistyössä henkilökunnan kanssa. Perehdytysopas tehtiin myös sähköiseen muotoon, jotta sitä voidaan muokata jos oppaan tiedot muuttuvat.

Perehdytysopas toteutettiin yhteistyössä Oulunkaaren kuntayhtymän Pudasjärven hoivaosasto Willa Talvikin ja Diakonia-ammattikorkeakoulun kanssa. Perehdytysopas sijoitetaan kirjallisena hoivaosastolle henkilökunnan tiloihin ja sähköisesti jokaisen saataville tietokoneen yhteisiin kansioihin.

Opas suunniteltiin ja laadittiin hoivaosaston tarpeisiin, ja ne määrittivät perehdytysoppaan sisällön. Oppaasta haluttiin selkeä ja asiallinen tiedonlähde kaikille hoivaosastolla työskenteleville. Oppaan sisältöön oltiin tyytyväisiä ja jatkossa tuotetta on tarkoitus kehittää hoivaosaston muuttuviin tarpeisiin.

Asiasanat: perehdyttäminen, perehdytysopas, työhyvinvointi, produktio

ABSTRACT

Nyman, Pasi & Timonen, Sirpa. "Orientation guide for the nursing department personnel." Orientation guide for the nursing department Willa Talvikki in Pudasjärvi. Oulu, Winter 2011, pages 35 + appendices (2). Language: Finnish

Diakonia University of Applied Sciences, Diak North, Oulu. Degree Programme of Nursing, registered nurse.

The purpose of this thesis was to produce an orientation guide for Willa Talvikki in Pudasjärvi (Finland) in co-operation with the personnel. The orientation guide was made also into an electronic form, so that it can be updated if the information changes.

The orientation guide was created in co-operation with Willa Talvikki nursing home in the Oulunkaari-district and Diakonia University of Applied sciences. The orientation guide will be placed as printed in the personnel room and in the computer files so that it can be easily reached.

The guide was planned and compiled for the needs of the nursing department and they determined its content. The guide is to provide clear and proper information for all the nursing department workers. The personnel were satisfied with the content, and in the future, the product is meant to be evolved for the changing needs in the nursing department.

Keywords: orientation, orientation guide, work welfare, production

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ-----	2
ABSTRACT-----	3
1 JOHDANTO-----	5
2 HOITOHENKILÖKUNNAN PEREHDYTTÄMINEN-----	7
2.1 Perehdytyksen tavoitteet-----	7
2.2 Perehdytyksen suunnittelu-----	9
2.3 Perehdytyksen sisältö ja hyödyt-----	11
3 PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINTI-----	14
3.1 Terveiden edistäminen-----	17
3.2 Työterveyden edistäminen-----	17
4 PEREHDYTTÄMINEN HOIVAOSASTOLLA-----	20
4.1 Toimintaympäristö ja asiakasanalyysi-----	20
4.2 Perehdytysuunnitelma-----	22
5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS-----	23
6 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI -----	24
6.1 Yhteistyön synty-----	24
6.2 Tuotteen suunnittelu ja toteutus-----	25
6.3 Prosessin arviointi-----	26
7 PEREHDYTY SOPAS HOIVAOSASTON HENKILÖKUNNALLE-----	28
7.1 Oppaan arviointi-----	28
7.2 Jatkokehittämishaasteet-----	29
8 POHDINTA -----	31
LÄHTEET-----	32

LIITTEET

Liite 1 Opinnäytetyösuunnitelma

Liite 2 Perehdytysopas hoivaosaston henkilökunnalle

1 JOHDANTO

Työ kuuluu suurena osana ihmisen elämään. Ihmisen hyvinvointi vaikuttaa arkeen ja työhön. Yksilön voidessa kokonaisvaltaisesti hyvin, myös hänen tekemänsä työ on laadukasta. Ihmisen arkielämän hyvinvointiin on kiinnitetty huomiota aina ja tehty paljon kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Nykyisin kiinnitetään huomiota paljon myös yksilön työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tämä on tärkeää sekä työntekijälle että työnantajalle, jotta molemmat saavat parhaan mahdollisen lopputuloksen. Työterveyden edistämiseen tulisikin kiinnittää enemmän huomiota työelämässä.

Terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen työn kautta on moniulotteista ja moni ammatillista toimintaa. Tavoitteena on terveyden ja hyvinvoinnin lisääminen sekä sairauksien ehkäisy. Vaikutusten tulisi näkyä yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan kokonaisvaltaisena hyvinvointina ja terveytenä. Työelämässä terveys ja hyvinvointi koostuvat pienistä mutta tärkeistä asioista. Työelämän kehitystä tapahtuu koko ajan ja muutokset lisäävät paineita tasapainoiseen työhyvinvointiin.

Jotta työntekijä voi tehdä työtään parhaalla mahdollisella tavalla, hän tarvitsee siihen koulutuksen ja käytännön kokemuksen. Jokaisen uuden työntekijän tai opiskelijan kuuluu saada perehdytys työhönsä ja työtehtäviin. Perehdytysopas palvelee uutta työntekijää hänen aloittaessaan työt ja kokeneempaa työntekijää työn sisällön kehittämiseen. Vaikka perehdytysopas on tärkeä näkökulma uudelle työntekijälle, ei se korvaa perehdyttäjää eli kokeneempaa työntekijää. Toimiva perehdytysopas kattaa kaiken sen tarpeellisen tiedon, mitä työpaikalla tarvitaan työn asialliseen suorittamiseen. Se auttaa myös työntekijää ongelmatilanteessa ja lisää tietoa. Perehdytysoppaan kehittäminen on tärkeää muuttuvissa tilanteissa, ja sen tulisikin olla helposti kehitettävissä.

Olemme tehneet opinnäytetyönä perehdytysoppaan hoivaosastolle. Jokainen työpaikka on erilainen ja opas yksilöllinen. Tekemämme opas palvelee uutta työntekijää ja

opiskelijaa hänen aloittaessaan työt hoivaosastolla. Vakituista henkilökuntaa se palvelee tiedonlähteenä ja perehdyttäjän apuna. Opasta voidaan kehittää ja muokata, koska se on saatavilla myös sähköisessä muodossa. Oppaan sisältö on suunniteltu yhdessä henkilökunnan kanssa palvelemaan heidän tarpeitaan.

2 HOITOHENKILÖKUNNAN PEREHDYTTÄMINEN

2.1 Perehdytyksen tavoitteet

Työpaikan tarkoituksena on tuottaa niitä palveluja sekä tuotteita, joita varten se on perustettu. Hyvästä henkilöstön ammattitaidosta hyötyvät asiakkaat, yritys ja työntekijät. Työntekijän hyvinvoinnille ovat tärkeitä oppiminen, osaaminen ja omien taitojen hyödyntäminen työssä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.) Oppiminen voidaan nähdä autonomisena ja sosiaalisena prosessina. Autonomisuudella tarkoitetaan sitä, että jokainen oppija itse kontrolloi omaa toimintaansa ja oppimaansa. Sosiaalisessa oppimisessa oppijat oppivat toinen toisiltaan, jakaen myös vastoinkäymiset. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2002, 103.) Perehdyttämisen tarkoituksena on helpottaa uuden työntekijän tai työtä vaihtavan sopeutumista ja oppimista. Hyvällä perehdyttämisellä lisätään myös työn sujuvuutta sekä palvelun laatua. Tavoitteena on luoda uudelle työntekijälle perusta työn tekemiseen ja yhteistyöhön työyhteisöön. Hyvin hoidettuna perehdyttäminen kattaa työn taitovaatimusten ja palvelun laatuvaatimusten lisäksi työntekijän turvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyvät asiat. Hyvällä perehdyttämisellä lisätään myös omatoimisuuteen kannustamista. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

Perehdyttäminen käsittää niitä kaikkia toimenpiteitä, joilla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa. Tärkeitä osa-alueita ovat myös talon tavat, ihmiset sekä itse työ ja siihen liittyvät odotukset. Työnopastuksella tarkoitetaan vain niitä asioita, jotka kuuluvat itse työn tekemiseen. Perehdyttäminen on osa henkilöstön kehittämistä. Se on investointia, joka lisää henkilöstön osaamista ja parantaa laatua. Hyvällä perehdyttämisellä tuetaan työssä jaksamista, mikä näkyy työtapaturmien ja poissaolojen vähenemisenä. Perehdyttämistä tarvitaan työpaikasta tai toimialasta riippumatta. Perehdyttämisen piiriin kuuluvat kaikki henkilöstöryhmät. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.) Hyvällä perehdyttämisellä saadaan syntymään myönteinen asenne työympäristöä kohtaan. Tämä mahdollistaa työntekijän, työtovereiden ja esimiesten välillä hyvän yhteishengen syntymisen. Tarkoituksena on oppia uudet työtehtävät

nopeammin ja tarkemmin, jolloin epävarmuus ja virheet vähenevät. (Laaksonen & Voutilainen (toim.) 1994, 86.)

Suomessa perehdytystä hoitotieteen alalla on tutkittu vähän. Perehdyttäminen on työntekijän opastamista työyksikön jäseneksi ja mahdollistaa perusedellytyksen toimia uudessa tehtävässä. Tuula Lahden tutkimuksessa (Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen) nousi esille nimetyn perehdyttäjän tarpeellisuus. Uusi työntekijä kaipaa nimettyä perehdyttäjää, jolla on aikaa yksilölliseen perehdyttämiseen. Työntekijän motivoimisessa, työtapojen ja työyksikön oppimisessa on perehdyttäjällä suuri merkitys. Jotta suhde toimisi, perehdyttäjän ja perehdytettävän kemioiden täytyy osua kohdalleen. Perehdytystehtävää varten perehdyttäjä tarvitsee myös koulutusta. Kokenut perehdyttäjä osaa siirtää myös hiljaista tietoa eteenpäin. (Lahti 2007, 57–59.) Perehdyttämiskoulutuksen tärkeimpiä asioita ovat opettamis- ja oppimisprosessin ymmärtäminen, kyky innostaa, kannustaa ja rohkaista sekä ohjata perehdytettävä omatoimisuuteen ja vastuunottoon. Lisäksi tarvitaan myös osaamista opastustarpeen arvioimiseksi ja töiden analysoimiseksi. (Penttinen & Mäntynen 2009, 7.)

Hyvä perehdytys tukee työntekijää ja lyhentää työn oppimiseen käytettyä aikaa. Se lisää myös työntekijöiden sitoutumista työpaikkaan ja vähentää työpaikan henkilöstön vaihtuvuutta. Hyvä perehdytys tuo työntekijälle arvostavan tunteen ja kehittää työpaikkaa ja työyhteisöä. Hyvän perehdytyksen tuloksena on työn parempi laatu, tulos ja asiakastyytyväisyys. Se vähentää myös virheiden, onnettomuuksien ja tapaturmien määrää. Laadukas perehdytys perustuu hyvään suunnitteluun ja toteutukseen. (Kuntatyönantajat 2010.) Perehdyttämistä voidaan sanoa onnistuneeksi kun perehtyjä on omaksunut opittavan asian kokonaisuudessaan, tuntee asioiden väliset yhteydet ja osaa soveltaa tietoa myös muuttuvissa tilanteissa. Perehdytettävän on hyvä tietää työn ja työyhteisön toimintaan liittyvät yleisperiaatteet ja olla aktiivinen sekä omatoiminen. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

2.2 Perehdytyksen suunnittelu

Perehdyttäminen edellyttää suunnitelmallisuutta, dokumentointia, jatkuvuutta sekä huolellista valmentautumista. Perehdyttävälle nimetään perehdyttäjä. Suunnitelmaan kuuluvat myös seuranta ja arviointi. Hyvän perehdyttämisen suunnittelu sisältää myös perehdyttäjien koulutuksen ja tarvittavan aineiston. Apuna voidaan käyttää toimintaan liittyviä aineistoja ja esitteitä. Hyvän perehdyttämissuunnitelman laatiminen on esimiesten, henkilöstöryhmien ja -hallinnon edustajien ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Mentorointia ja sairaanhoitajien ammatillista pätevyyttä tutkinut Anne Salonen toteaa, että tutkimukseen vastaajista 79%:lle oli nimetty perehdyttäjä ennen perehdytyksen alkua. Perehdyttäjien määrä oli kuitenkin todellisuudessa 0-15 välillä. Henkilöille, joille oli nimetty perehdyttäjä perehdytyksen alkaessa saivat pidemmän perehdytyksen. Perehdytettävät olivat myös tyytyväisempiä perehdyttämiseen ja sen kestoon jos heille oli nimetty perehdyttäjä. (Salonen 2004, 41-60.) Voidaankin todeta, että suunniteltaessa perehdyttämistä on tärkeää osoittaa työntekijälle oma perehdyttäjä.

Perehdyttämissuunnitelman lisäksi perehdyttäjän olisi hyvä tehdä oma suunnitelma käytännön toteutuksesta. Siinä perehdyttäjä selvittää itselleen ketä, miksi, mitä ja miten hän perehdyttää. (Penttinen, Mäntynen 2009, 3.) Suunnitelmallisuus tuo kaikkeen toimintaan johdonmukaisuutta ja tehokkuutta. Suunnittelussa huomioidaan tavoitteiden asettaminen ja oppimistavoitteiden varmistamisen pohtiminen. Perehdyttämisessä tavoite kohdistuu oppimiseen. Siinä voidaan määritellä tavoitteet yleisesti, mutta yleensä on tarpeellista tarkentaa tavoitteita myös eri ryhmien mukaan. (Kangas 2004, 7.)

Perehdyttämistä tulee suunnitella ja toteuttaa tarpeen, tilanteen ja perehdyttävän mukaan. Perehdytettäviä on erilaisia ja tilanteet perehdyttämisessä vaihtelevat. Perehdytyksen perusrunko pysyy suunnilleen samana, mutta sitä joudutaan soveltamaan jokaiseen tilanteeseen erikseen. (Kangas, Hämäläinen 2007, 2.) Perehdyttämisen suunnitteluun sisältyy myös perehdyttämisohjelman tekeminen. Perehdyttämisohjelma

tehdään joko tiettyä tilannetta varten tai se voi olla yleinen, eri tilanteisiin soveltuva runko. Laajuus ja sisältö perehdyttämisohjelmissa vaihtelevat, mutta aina ohjelmiin sisältyy käsiteltävät asiat, aikataulu ja vastuuhenkilöt. Monissa työpaikoissa on todettu käyttökelpoisimmaksi perehdytysohjelma, jota voidaan joustavasti eri tilanteissa käyttää. (Kangas 2004, 7.)

Ajankäytön suunnittelu on myös tärkeimpiä edellytyksiä perehdyttämisessä. Suunnitelma sisältää perehdyttämiseen tarvittavan ajan arvioinnin ja sen huomioon ottamisen, esimerkiksi työvuoroja suunniteltaessa. Siihen sisältyy myös asioiden tärkeysjärjestysten pohtiminen. Ajankäyttö riippuu siitä, miten perehdyttämiseen varattu aika tullaan käyttämään. Puolen tunninkin perehdyttäminen ilman ulkoisia häiriötekijöitä on huomattavasti tehokkaampaa kuin muutaman tunnin kestävä sekava opastus asiakasruuhkan keskellä. (Kangas 2004, 8.)

Apumateriaalien tekeminen vie aikaa, mutta se myös säästää aikaa perehdytyksessä. Esimerkiksi erilaisista Tervetuloa -oppaista, internet- ja intranet- ohjelmista sekä kirjallisista työohjeista on perehdyttämisessä hyötyä, koska perehdytettävä voi itse palata kertaamaan asioita niiden avulla. Aina suunniteltaessa ja valmistaessa apumateriaalia kannattaa heti kuitenkin sopia myös siitä, kuka pitää aineiston päivittää ja miten usein. (Kangas 2004, 8.) Perehdytysmateriaalin tulisi olla selkeää ja yksinkertaista, jotta sen antama tieto olisi helppo omaksua. Perehdytysoppaan sisältö ja oikeellisuus tulee ottaa tarkasteluun säännöllisin väliajoin ja muuttuvissa tilanteissa. Hyvä perehdytysopas ”elää” ja sallii myös luovuuden.

Hyvä perehdyttämissuunnitelma sisältää myös varasuunnitelman yllättävien tai poikkeuksellisten tilanteiden varalta. Esimerkiksi kuka ottaa vastuun perehdytettävästä, jos esimies ja perehdyttäjä ovat sairaana. Samoin, jos perehdytykseen varatut kolme päivää supistuvatkin yhteen päivään kiireitten vuoksi. Suunnitelmassa on huomioitava sekin, onko työyhteisössä riittävästi valmiuksia hoitaa myös tällaisia tilanteita. (Kangas 2004,8.)

Kun työpaikoilla suunnitellaan uuden työntekijän perehdyttämistä, on samalla suunniteltava, miten oppimista seurataan ja arvioidaan. Konkreettisia seurannan apuvälineitä ovat perehdyttämisen tarkistuslistat sekä perehdyttämisen seurantakeskustelut. (Kangas 2004, 8.) Perehdyttämisen tarkistuslistat ovat tehty perehdyttäjän ja perehdytettävän käyttöön ja niitä voi vapaasti kopioida ja täydentää työpaikoilla (Penttinen, Mäntynen 2009, 7).

2.3 Perehdytyksen sisältö ja hyödyt

Työyhteisöön olisi käytännöllisyyden ja työn laadun varmistamiseksi luotava systemaattinen perehdytysjärjestelmä, jota tulisi kehittää ja pitää valmiustilassa. Perehdyttäminen olisi hyvä aloittaa jo valintamenettelyvaiheessa. Työhön hakijoille annetaan tietoa työpaikasta ja työstä jo haastattelutilanteessa. Valinnan ilmoittamisen yhteydessä olisi tärkeää keskustella lisää työsuhteen aloituksen ja työn vaatimista yksityiskohdista. Tulopäivä uuteen työpaikkaan on erityisen tärkeä, joka säilyy mielessä pitkään. Erityisesti mielenpainuvaa on se jos vastaanotto on ollut välinpitämätöntä. Uusi tulija on ensimmäisenä päivänä herkkä aistimaan tunnelmia. Tulija tutustutetaan organisaation tavoitteisiin sekä toimintaan, ulkoiseen toimintakenttään ja tulevaisuuden näkyymiin. (Viitala 2004, 260-263.)

Yksi tärkeimpiä osa-alueita perehdyttämisessä on työsuhdetta määrittävien puitteiden läpikäyminen. Näitä ovat muun muassa työsopimukseen liittyvät asiat, työ, työyksikkö ja organisaatio, työajat ja aikataulut, palkkaus ja siihen liittyvät asiat, poissaolosäädökset, ruokailu- ja taukotilat, työterveyshuolto, työsuhte-edut sekä virkistyspalvelut. Työnopastus on varsinaiseen työhön perehdyttämistä ja opettamista. Tarkoituksena on, että työntekijä saa siinä riittävän toimintavarmuuden aloittaa työt uudessa paikassa. Tavoitteena tulee pitää työntekijän kokonaiskuvan hahmottumista yhtä lailla kuin työtehtävien osien hallintaa. (Viitala 2004, 260-263.)

Perehdyttäminen tulisi hoitaa siten, että se turvaa työyhteisön toiminnan laadun. Lisäksi se auttaa pääsemään kiinni työtehtäviin mahdollisimman pian ja tehokkaasti, antaa kokonaiskuvan työyhteisöstä ja organisaatiosta sekä lisää työmotivaatiota ja kiinnostusta alaa kohtaan. (Viitala 2004, 260- 263.) Varsinaisen opastuksen ja keskustelujen ohella perehdyttämisessä tarvitaan myös hyvin suunniteltua itseopiskelumateriaalia, johon myös perehdytysopas kuuluu. Se on hyvä koota laajaksi mutta tiiviiksi paketiksi ja itseopiskeluohjelmaksi kaikista työsuhteeseen ja työhön liittyvistä asioista. Tämä tukee perehdytettävän itsenäisyyttä varsinkin ensimmäisten viikkojen aikana. (Viitala 2004, 261.)

Tossavainen (2006) tutkimuksessa; Työhön perehdytys asiantuntijaorganisaatiossa, haastatteluihin ja kyselylomakkeisiin vastanneista olisivat kaivanneet opastusta työhönsä. Yleisiin asioihin organisaatiossa perehdytys oli useimpien mielestä toimiva, mutta oman yksikön toimintaan ja työhön liittyvästä tiedosta oli puuttellista. Perehdytyksen osana pidetään käsikirjoja ja sähköisiä lähteitä, kunhan tieto niissä on selkeästi löydettävissä. Tutkimuksesta ilmeni, että vastaajien mukaan 99% ei lue niitä. Moni olisi toivonut omalta osastolta nimettyä perehdyttäjää, joka opastaisi perusasioissa alkuun. Vastaajien mielestä nimettyä perehdyttäjää olisi helpompi ”häiritä” kysymyksillä ja hän toimisi myös tukena. Nimetyn perehdyttäjän kanssa rutiinien läpikäyminen ja perustehtävien kuvaus antaisivat jo selkeyttä työtehtävistä. Tutkimuksessa naiset kokivat miehiin verrattuna saavansa vain vähän tukea ja apua perehdyttäjältä. Tilastollisesti naisten ja miesten välinen ero oli merkittävä. Syynä lienee se, ettei juuri kenelläkään haastateltavista ollut varsinaista nimettyä perehdyttäjää. (Tossavainen 2006, 48 - 50.)

Hyvällä perehdyttämisellä on monia hyötyjä. Perehdytettävän saama myönteinen kuva ja suhtautuminen työhön ja työyhteisöön lisäävät sitoutumista työhön. Samoin työturvallisuusriskit saadaan vähenemään kun uusi työntekijä tunnistaa työn ja työympäristön vaarat osaamalla toimia niiden poistamiseksi tai vähentämiseksi. Poissaolot ja työntekijöiden vaihtuvuus vähenevät hyvän perehdyttämisen myötä, mikä näkyy myös kustannusten säästymisenä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3-4.)

Perehdytystä säätelevät myös eri lait ja asetukset. Keskeisempänä lakina pidetään työturvallisuuslakia, jonka tarkoituksena on turvata ja ylläpitää työntekijöiden työympäristöä ja työolosuhteita. Tällä pyritään torjumaan sekä ehkäisemään työtapaturmia, ammattitauteja ja edistämään terveyttä (738/2002). Asetus pelastustoimista velvoittaa, että hoivaosastolla on ajan tasalla oleva pelastussuunnitelma. Suunnitelman sisällöstä selviää ennakoitavat vaaratilanteet, niiden ehkäiseminen ja toimintaohjeet vaaratilanteen sattuessa (787/2003).

3 PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINTI

Perehdyttämistä voidaan pitää monitasoisena prosessina, joka kuvastaa laaja-alaisesti kiinnostusta perehdytettävää kohtaan. Siinä huomioidaan hyvinvointi, elämäntilanne, työorientaatio, osaaminen, tavoitteet ja tunteet. Henkilöstön hyvinvoinnilla on vaikutusta organisaation tuloksenteko- ja uudistumiskykyyn. Siksi perehdyttämisen sisältöä suunniteltaessakin olisi huomioitava ihmisen hyvinvointi kokonaisuudessaan. (Kjelin & Kuusisto 2003, 100.)

Työhyvinvoinnin tarkoituksena on työn mielekkyys ja sujuvuus. Työtä tehdään turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. (Tjäder 2011.) Henkilöstön työhyvinvointi, osaaminen, työkyky ja työssä viihtyminen ovat keskeisiä menestystekijöitä hyvän palvelun takaajina. Fyysisestä työkyvyn tukemisesta on siirrytty laajempaan työhyvinvointi käsitteeseen, jossa tarkastellaan esimiestyötä, työyhteisöä, työympäristöä ja osaamista. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat kiinteästi yhteydessä esimiestoimintaan. Esimiesten tehtävänä on seurata jatkuvasti oman organisaation ja työyhteisön tilaa. Tarvittaessa heidän on ryhdyttävä korjaaviin toimenpiteisiin, esim. osaamisen kehittäminen, riittävien henkilöstövoimavarojen varmistaminen ja tiedottaminen työhön liittyvistä asioista. (Kaistila & Maisonlahti 2010, 7; Heiske 1997, 174-177.)

Työyhteisön kehittämisessä käytetään nykyisin kehittämistapaa, jolla pyritään terveyteen, hyvinvointiin ja osaamiseen. Tavoitteena työyhteisöä kehitettäessä on terve ja osaava työyhteisö. Toiminnan ja työyhteisön kehityksen kannalta toimijoiden lähtökohtana ovat työpaikan inhimillinen ja sosiaalinen pääoma sekä taloudelliset resurssit. Työyhteisölähtöisyys onkin yksi keskeisin asia työyhteisön kehittämisen ja kehityksen kannalta. Työyhteisön kehittäminen on pitkäjänteistä ja kärsivällisyyttä vaativaa työtä. Tavoitteena on yksilön terveyden ja hyvinvoinnin turvaaminen koko työssäoloajan. (Lindström 2002, 29–30.)

Yksittäisen henkilön työhyvinvoinnin perustana on työkyky ja työn hallinta eli riittävä osaaminen. Työelämässä tulevat muutokset edellyttävät yksilöltä valmiutta joustavuuteen sekä jatkuvaan uuden tiedon omaksumiseen. Jokainen on itse vastuussa oman osaamisen päivittämisestä sekä ylläpitämisestä. Esimiehen vastuulla on se, että työyhteisössä on tehtävien edellyttämä osaaminen sekä riittävät resurssit osaamisen vahvistamiseksi. (Kaistila & Maisonlahti 2010, 7.) Työhyvinvointiin tähtäävä johtaminen tulisi olla huomattava osa johtamisen kokonaisuutta ja työyhteisön päivittäistä toimintaa. Henkilöstön työkyvyn arviointi ja seuranta edellyttää erilaisia mittareita ja pitkäjänteistä työtä. (Rauramo 2008, 19.)

Työstä saatava hyvä olo koostuu keskinäisestä arvostuksesta, onnistumisen kokemuksesta sekä tunteesta, että välitetään ja pidetään huolta. Myös moni lainsäädäntö velvoittaa työnantajaa pitämään työntekijöistään huolta. Pakollisia ovat esimerkiksi työterveyshuolto ja työturvallisuusmääräykset. Hymy, kuulumisten kysyminen, avun tarjoaminen, sympatian osoittaminen ja yleisesti toisesta kiinnostuminen ovat esimerkkejä aidosta huolenpidosta ja välittämisestä, jota työssä viihtyminen ja yhteenkuuluminen edellyttävät. (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004, 30.)

Työhyvinvointi tarkoittaa myös turvallista, terveyttä edistävää ja työuraa tukevaa työympäristöä ja -yhteisöä, joka luo työntekijälle mielekkään työpaikan (Liesivuori 2009). Hyvin toteutetulla työn organisaatiolla saadaan parannettua työn tuloksellisuutta, sillä työnjaon onnistunut koordinaatio, ammattiosaamisen oikea kohdentaminen ja laadukas esimiestyö tehostavat työtä. Tällä on merkitystä työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Sopivalla työn mitoituksella, vaativuudella ja toimivilla työmenetelmillä ei ole ylikuormittavia tekijöitä. (Haapakorpi & Haapola 2008, 95.)

Leinonen (2011) toteaa tutkimuksessaan että, työhyvinvoinnin kokeminen on hyvin yksilöllistä. Samassa työpaikassa ja samoja työtehtäviä suorittavilla työntekijöillä voi hyvinkin olla erilaisia kokemuksia omasta työssä jaksamisestaan. Työhyvinvointia tutkittaessa olisikin tärkeää huomioida, miten ihmisen persoonallisuus vaikuttaa työssä jaksamiseen. Erityisesti työssä jaksamisessa tukevia voimavaroja ovat itsearvostus,

elämänhallinta ja optimismi sekä perustarpeista huolehtiminen. Koulutuksen ja työkokemuksen merkitys nähtiin tutkimuksessa työssä jaksamista tukevana voimavarana. (Leinonen 2011, 46-68.)

Työn, työolojen ja henkilöstön kehittämistoiminta on kannattavaa ja sitä voidaan perustella monella eri tavalla. Tärkeitä näkökohtia ovat työn tuottavuus, tuloksellisuus ja laatu. Toiminnan tulisi edistää työntekijöiden terveyttä ja työoloja. Hyvin tärkeinä perusteina ovat myös eettiset ja inhimilliset tekijät. Työympäristöön suuntautuvat kehittämistoimenpiteet säästävät sairauspoissaoloista ja tapaturmista aiheutuvista kustannuksista. Ennaltaehkäisevä toiminta on aina kustannustehokkain keino. Kehittämisen periaatteet tulisi kohdistaa työhön liittyvien terveystaittojen ja tapaturmien ehkäisyyn sekä turvallisuuden ja viihtyvyyden lisäämiseen. (Rauramo 2008, 18–19.)

Sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ydin muodostuu ihmisten välisestä vastavuoroisuudesta. Vastavuoroisuus ja sen toteuttaminen tuottaa sairaanhoitajille työhyvinvoinnin kokemusten lisäksi iloa ja palkitsevuutta. Vastavuoroisuus näyttäytyy suhteessa toisiin hoitajiin ja potilaisiin. Hoitajavastavuoroisuus voidaan jakaa neljään osa prosessiin; yhteisöllisyyteen, jakamiseen, yksilöllisyyden sallimiseen ja tunnevapauteen. Potilaanvastavuoroisuutta on hyvän tuottaminen potilaalle sekä kokemus ja tietoisuus hyvin tekemisestä. Potilaan hyvä on myös hoitajan hyvä ja tuottaa sairaanhoitajalle hyvinvoinnin kokemuksen. (Utriainen & Kyngäs 2008, 6.)

Marjala (2009) on tutkinut työhyvinvoinnin kokemuksia. Tutkimukseen osallistuvat halusivat työssään onnistua ja tehdä itselleen ja asiakkailleen riittävän haasteellista ja merkityksellistä työtä. Eri ammateissa haasteellisuus ja merkityksellisyys on kerrottu eri tavoin. Työtä tukevana ja rikastuttavana pidettiin psykososiaalista ilmapiiriä. Siinä vallitsee avoin, yhteisöllinen, rakentavaa palautetta antava ja saava kulttuuri sekä työkavereiden ja esimiesten taholta. Osa tutkimukseen osallistuvista liitti työhyvinvointiinsa myös vastuunsa kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnistaan ja sen tasapainosta. (Marjala 2009, 91.)

3.1 Terveyden edistäminen

Terveyden edistäminen käsitteenä on monimuotoinen ja se voi tarkoittaa erilaisia asioita eri ihmisille ja yhteisöille. Sen tarkoituksena on parantaa ihmisten mahdollisuuksia toimia oman terveytensä, hyvinvointinsa ja ympäristönsä puolesta. Terveyttä edistävä toiminta painottuu yksilön tai yhteisön edellytyksiin ja vaikuttavuuteen terveyttä edistäessä. Terveyden edistämisen käsite kohdentuu siis kahteen eri suuntaan; yksilöön ja yhteiskuntaan ja heidän näkökulmiinsa. (Vertio 2003, 29.)

Terveyden edistäminen työikäisten kohdalla on monien eri viranomaisten ja toimijoiden yhteistyötä. Tavoitteena on yhteiskunnan kannalta työvoiman ja tuottavuuden turvaaminen. Lähtökohtana ovat riittävät rakenteelliset ja taloudelliset resurssit terveyttä edistäville valinnoille. Tärkeitä lähtökohtiin liittyviä asioita ovat yhteiskunnan jäsenyys, koulutus ja työ, kehittymismahdollisuudet sekä itsensä toteuttaminen eri elämänalueilla. Yhteisöön kuuluu yksilö ja yksilöt kuuluvat ympäristöön. Toimintaympäristöön pyritään luomaan konkreettisia edellytyksiä terveyttä edistävään toimintaan. (Pietilä (toim.) 2010, 165.)

Työn ja terveyden välillä on suuri ja selkeä yhteys toisiinsa. Koulutus ja monipuoliset työtehtävät ovat yhteydessä hyvään terveyteen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Yksilön terveyden edistämisestä puhuttaessa tuodaan esiin työhyvinvointi. Tämä käsittää kaikki ne tekijät, joilla on vaikutusta yksilön ja yhteisön terveyteen, työhön ja toimintakykyyn. Työympäristö, työn organisointi, työajat, työnjohtaminen, työssä oppiminen ja kehittyminen ovat myönteisiä terveyttä edistäviä ja työhyvinvointia parantavia tekijöitä. (Pietilä (toim.) 2010, 166–167.)

3.2 Työterveyden edistäminen

Työntekijöiden terveyden edistämisen keskeiset osa-alueet ovat työssä jaksaminen ja työhyvinvointi. Työyhteisössä yksilön terveyden ja voimavarojen edistäminen, ammatillinen osaaminen, työn ja työympäristön kehittäminen sekä työyhteisön ja

työorganisaation toimivuuden parantaminen ovat työkyvyn ylläpitämisen tärkeimpiä osa-alueita. Työterveyden tavoitteena tulisi olla työntekijän eli ihmisen omien voimavarojen ja työn vaativuuden yhteensovittaminen. Työkykyä edistävissä toiminnassa tulee tehdä hyvää ja moni ammatillista yhteistyötä esimiehen ja työntekijän kanssa sekä yhteistoimintaa työsuoja- ja työterveysorganisaatioiden kanssa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008.)

Työyhteisön kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen kuuluvat kiinteänä osana työterveyteen. ”Ihminen ja työ – keskustellen työkuuntoon” tutkimuksessa todetaan, että ihminen ja hänen tekemänsä työ ovat keskeisessä asemassa tarkasteltaessa työkykyä ja työyhteisön toimivuutta. Nämä muodostuvat eri osa-alueista, joita ovat työolot ja terveydelliset tekijät, työyhteisö ja ilmapiiri sekä työntekijän omat voimavarat. Tutkimuksen mukaan keskeisiä asioita työyhteisön kehittämisen ja työkyvyn ylläpitämisen osalta ovat työntekijän vaikutusmahdollisuudet työhönsä ja työpaikan asioihin sekä vastuun saaminen ja uuden oppiminen. Työyhteisön kehittämisellä todetaan olevan positiivinen vaikutus myös työntekijän omaan työkykyyn ja työterveyteen. Tutkimusten tulosten mukaan työyhteisön kehittämistä ja työkyvyn ylläpitämistä voidaan kehittää samanaikaisesti ja ne ovat toisiaan täydentäviä ja tukevia kokonaisuuksia. (Loppela 2004, 231-238.)

Ihmisten välinen vuorovaikutus on ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin keskeisin käsite. Työhyvinvointi on myös kokonaisvaltainen prosessi, joka rakentuu ihmisen oman elämän kokonaisuudessa. Erottamattoman kokonaisuuden muodostavat työ ja koti, jota työhyvinvointi tukee tasapainon ja vastavoimaisuuden myötä. (Utriainen, Nikkilä & Kyngäs 2007, 318.) Kokonaisuuden myötä tulisikin huomioida yksilön oman terveyden yhteys työterveyteen ja –hyvinvointiin.

Työhyvinvointi heijastuu työntekijään ja työyhteisöön. Tämä vaikuttaa työn tuloksellisuuteen ja laatuun. Hoidon laadun tutkimuksessa kuvattiin potilaiden ja hoitohenkilökunnan arviota hoidon laadusta ja siihen vaikuttavista edistävästä tekijöistä. Hoitohenkilökunta mainitsi edistäviksi tekijöiksi ammattitaidon ylläpitämisen, työyhteisön ja työhön liittyvät tekijät. Näitä olivat työssä viihtyminen, työstä saatu

palaute ja arvostus sekä työ asiakkaiden kanssa. Työilmapiirin kiireettömyys nousi tutkimuksessa vahvasti esille. Hoidon laadun estäviä tekijöitä olivat kiire, henkilökohtaiset voimavarat ja potilastekijät. (Kvist, Kinnunen & Vehviläinen-Julkunen 2006, 107-112.)

Hoitoalalla työhyvinvoinnin ja hoidon laadun estävät tekijät voivat johtaa työuupumukseen ja työn hallinnan menettämiseen. Tutkimuksen mukaan työuupumuksesta kärsivät eniten nuoret ja kokemattomat sekä iäkkäät ja kokeneet hoitajat. Vanhemmilla työntekijöillä todetaan kuitenkin olevan paremmat selviytymiskeinot kuin nuorilla ja kokemattomilla. Tämä johtuu työn tuomasta kokemuksesta ja varmuudesta. Työuran loppuvaiheilla kokeneimmilla työntekijöillä todetaan kuitenkin olevan huonommat valmiudet uuden oppimiseen ja itsensä kehittämiseen. Tutkimustulosten mukaan kansainvälisesti vertaillen suomalaishoitajien työuupumus on kuitenkin osoittautunut alhaiseksi. (Kanste 2006, 241.)

Työuupumus on merkittävä terveyden uhka työntekijälle. Työelämän muutokset voivat olla työntekijälle vaikeita ja asettaa työhyvinvoinnin koetukselle. Tutkimuksen mukaan työuupumus lisää riskiä sairastua mielenterveyden häiriöihin, sydän- ja verisuonitauteihin sekä liikuntaelinsairauksiin. Nämä ennustivat huomattavia sairauspoissaoloja ja vaaraa joutua ennenaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle. Työuupumus on vakava uhka työterveydelle ja se voi pahimmillaan johtaa vakaviin seurauksiin yksilön kokonaisvaltaiselle terveydelle. (Toppinen-Tanner 2011, 5-6.)

4 PEREHDYTTÄMINEN HOIVAOSASTOLLA

4.1 Toimintaympäristö ja asiakasanalyysi

Toimintaympäristöllä tarkoitetaan sitä organisaatiota tai toimintayksikköä, jonka käyttöön tuote suunnitellaan. Tuotteen tekemisessä on hyvä tuntea organisaation tai toimintayksikön toimintaa ohjaavat säädökset, ohjeet, suunnitelmat ja toimintaohjeet. Toimintayksiköllä saattaa olla myös periaatteita ja arvoja, joiden toteuttaminen halutaan tuotteen avulla toteuttaa. (Jämsä & Manninen 2000, 49.)

Pudasjärvellä toteutettiin vuoden 2009 aikana palvelurakenteen muutos vanhuspalveluissa. Laitosvaltainen palvelurakenne purettiin asumispalveluyksiköihin ja ryhmäkoteihin. Marraskuussa 2009 valmistunut hoivakoti Kurenkartano kuului palvelurakennemuutoksen piiriin, jolloin suunnitellusti koko talon laitospaikkoina käyttämisestä luovuttiin. Kurenkartanossa toimii 26-paikkainen hoivaosasto Willa Talvikki. Hoivaosasto tuottaa laadukasta ympärivuorokautisen laitostasoista hoitoa ja hoivaa ikääntyville vanhuksille. Pudasjärven vanhuspalvelut tuottaa Oulunkaaren kuntayhtymä. (Syrjäpalo 2010, 3.)

Toimintaympäristönä oli 26-paikkainen vanhusten hoivaosasto Willa Talvikki. Osastolla tarjotaan ympärivuorokautista hoivaa ja turvaa ikääntyville ihmisille. Pääosa potilaista / asiakkaista tarvitsevat apua ja tukea kaikilla elämän eri osa-alueilla. Huoneet ovat suurimmaksi osaksi kahden hengen huoneita, mutta myös muutama yhden hengen huone löytyy. Osasto tarjoaa korkeatasoista laitoshoidon vaativampaa hoitoa tarvitseville vanhuksille. Rakennus on uusi ja se on suunniteltu viihtyisäksi ja toimivaksi kokonaisuudeksi sen asiakkaille ja työntekijöille. Sosiaali- ja terveyspalvelut (vanhuspalvelut) tuottaa Oulunkaaren kuntayhtymä ja tiloista vastaa Pudasjärven kaupunki. Työntekijät ovat kuntayhtymän vanhuspalvelujen työntekijöitä. Henkilökuntaan kuuluu lähihoitajia, perushoitajia, sairaanhoitajia, kuntahoitajia, asiakassihteri ja vastaava palveluesimies.

Kohderyhmä on määriteltävä tarkasti, jotta opas kohdentuisi oikeaan paikkaan tietyn kohderyhmän käytettäväksi. Ilman kohderyhmää opinnäytetyötä olisi vaikea suunnitella tai toteuttaa. Määrittäminen auttaa rajaamaan ja valitsemaan sopivan vaihtoehdon kohderyhmälle. Sillä on myös vaikutusta opinnäytetyön laajuuteen ja sisältöön. Kohderyhmää käytetään myös arvioitaessa ja testattaessa opasta. (Vilka & Airaksinen 2003, 38, 40.)

Asiakasanalyysillä selvitimme tuotteen tarpeellisuutta ja sen sisältöä. Henkilökunnan toive oli, että entisen yksikön perehdytysopas päivitetään ja muokataan osastolle sopivaksi perehdytysoppaaksi. Oppaaseen lisättiin henkilökunnan toivomuksien mukaan asioita. Tuotteen käyttäjiä ovat uudet ja vanhat työntekijät, opiskelijat ja talon muu henkilökunta.

Tuote perustuu asiakasanalyysin laadintaan. Asiakasanalyysillä selvitetään asiakkaiden terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät tarpeet ja odotukset sekä täsmennetään, ketkä ovat ensisijaiset hyödynsaajat ja millaisia he ovat tuotteen käyttäjinä. Aina asiakkaat eivät ole tuotteen ensisijaisia hyödynsaajia ja käyttäjiä, vaan hyöty asiakkaalle tulee välillisesti palvelujen tuottajien, esimerkiksi henkilökunnan kautta. (Jämsä & Manninen 2000, 44.)

Kyselylomake on tietoisuuden ja ajattelun sisältöihin kohdistuva menetelmä. Lomaketta on helppo käyttää ja sitä käytetäänkin enemmän ei-tieteellisiin tarkoituksiin. Lomakkeiden yleistymisen käytännössä on johtanut siihen, että ihmisten ovat tottuneempia niiden käyttöön. Kyselylomakkeet ovat toimivia, kun ne on huolellisesti suunniteltu ja niillä pyritään selvittämään konkreettisia ja yksiselitteisiä ilmiöitä. Etuna kyselylomakkeille ovat taloudellisuus ja aineiston nopea käsittely. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35–37.)

Teimme kyselylomakkeen (LIITE 2) ja lähetimme ne hoivaosastolle vastattavaksi, jotta saisimme tarkempaa lisätietoa henkilökunnan toiveista perehdytysoppaan sisältöön. Henkilökunnan keskuudesta nousi esille perehdyttämisen tärkeys ja sen vaikutus hoitajien ja asiakkaiden hyvinvointiin ja turvallisuuteen. Oppaalla haluttiin selkeyttää

osaston toimintaa ja työtehtäviä sekä helpottaa arkea ja edistää työhyvinvointia. Opas koettiin osaston työnhallintaa tukevana ja edistävänä tekijänä. Oppaan arvoiksi nousivat hoitotyön ja osaston omat arvot ja periaatteet.

4.2 Perehdytysuunnitelma

Alkuvaiheessa selvitettiin tilaajan tarpeet tuotteelle ja suunniteltiin sen alustavaa sisältöä. Tuotteen tekijät kävivät neuvotteluja tilaajan kanssa sopiakseen perehdytysoppaan tekemisestä hoivaosasto Willa Talvikkiin. Suunnitteluvaiheessa opinnäytetyöryhmä teki suunnitelman, jota varten kerättiin tietoa aiheesta ja oppaan toteutuksesta. Suunnitelmavaiheen loppuksi tehtiin avoin kyselylomake, jolla kartoitettiin henkilökunnan toiveita ja tarpeita perehdytysoppaan sisältöön ja rakenteeseen.

Hoivaosaston henkilökunnalle tiedotus tapahtui Kurenkartanossa opinnäytetyön tekijöiden käynneillä ja puhelimitse. Henkilökunnalla oli mahdollisuus näin vaikuttaa kansion sisältöön antamalla siitä palautetta suullisesti ja kirjallisesti. Jokaisella arviointi- ja kehittämiskäynnillä arvioitiin lisäksi tuotteen etenemistä yhdessä henkilökunnan ja yhteistyötahojen kanssa. Ohjaavan opettajan ja opponenttien kanssa työn etenemistä arvioitiin seminaareissa ja ohjaustilaisuuksissa.

5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä hoivaosaston henkilökunnalle perehdytysopas. Oppaan tavoitteena on toimia perehdyttäjän apuvälineenä helpottamaan uuden työntekijän, työtä vaihtavan tai opiskelijan perehdyttämisessä.

Toiminnallisen opinnäytteen eli tuotteen tavoitteena on tehdä jokin tuote. Tuote myös kehittää työyhteisölle välineitä käytännön toimintaan. Se voi olla musiikkiesitys, video, radio-ohjelma, tietopaketti, kirjallinen tai kuvallinen tuote. (Kuokkanen ym. 2007, 32.) Tuote tulee olla selkeästi rajattavissa, hinnoiteltavissa ja sisällöltään täsmennettävissä. Sosiaali- ja terveysalalla tuotteella pyritään edistämään terveyttä, hyvinvointia ja elämänhallintaa. (Jämsä & Manninen 2000, 13- 14.)

Opinnäytetyönä tuotteesta syntyy aina konkreettinen tuote. Siihen voidaan käyttää tutkimuksellista selvitystä tiedon hankinnan apuvälineenä. Toiminnallinen opinnäytetyö on kirjoittamisen ja tekemisen yhteistyötä, josta syntyvä työprosessi muodostuu opinnäytetyöraportiksi. Tuotteen vaaditaan erilaisia ominaisuuksia verrattuna opinnäytetyöraporttiin. Sen on puhuteltava eri kohde- ja käyttäjäryhmiä. (Vilka & Airaksinen 2003, 51–56.)

Opinnäytetyössä kohderyhmä määritellään, koska tuote tehdään jollekin tai jonkun käytettäväksi. Tavoitteena on toiminnan selkeyttäminen oppaan avulla. Opinnäytteen tavoitteena on, että tuote erottuu muista vastaavanlaisista tuotteista. Sen tulisi olla yksilöllinen ja persoonallinen. (Vilka & Airaksinen 2003, 38-40, 53.) Opinnäytetyön tarkoitus on näyttää käytännöllisen ammatillisen taidon ja teoreettisen tiedon yhdistämisen. Tästä tiedosta on oltava opinnäytetyön kohderyhmälle jotakin hyötyä. Lopuksi arvioidaan kriittisesti sekä tuotteen että prosessin. On syytä muistaa, että tuotteet eivät aina onnistu eikä kaikkia tavoitteita prosessin aikana saavuteta. Tuotteen ulkoasu ja sisältö voivat olla myös toimimattomia. Opinnäytetyö on yksi ammatillisen kasvun alue ja lopputulos ei aina ole tavoitteiden mukainen. (Vilka & Airaksinen 2003, 154–161.)

6. OPINNÄYTETYÖN PROSESSI

6.1 Yhteistyön synty

Produktio eli toiminnallinen opinnäytetyö alkaa aina aiheen valinnalla. Hyvän aiheen idea nousee koulutusohjelman opinnoista ja nitoutuu siten, että sen avulla voidaan luoda yhteyksiä työelämään. Työelämästä saatu opinnäyteaihe tukee ammatillista kasvua. Alussa on hyvä pohtia millaisiin mittasuhteisiin työ saattaa laajeta ja pystytäänkö sitä toteuttaa loppuun saakka. (Vilka & Airaksinen 2003, 16- 18.)

Alkuelvittelyssä muodostetaan selvitys yhteydenoton käynnistymisestä, keiden aloitteesta toiminta on käynnistynyt ja sen erilaisista lähtökohdista. Tavoitteena on selvittää asiakkaan tarpeet ja tekijöiden tarjoama mahdollisuus toiminnan saavuttamiseksi. Toiminnassa tarpeiden ja tarjonnan tulee kohdata toisensa. Alkuelvittely on tärkeää, jotta hankkeen perustehtävä ja toiminnan tavoitteet selkeytyvät ja toiminnalle syntyy yhteinen näkemys. Alkuelvittelyn perusteella tehdään ratkaisut, millä työotteella toimintaa viedään eteenpäin yhdessä toiminnan edustajien kanssa. Toiminnan periaatteiden ja vastuiden määrittäminen osapuolten välillä on tärkeää. Yhteistyön molemminpuoliset edellytykset varmistetaan ennakkotyöskentelyllä ennen yksityiskohtaisempia suunnitteleja. Toimenpiteillä on tarkoitus luoda edellytykset toimintaan sitoutumiselle ja yhteistyölle. Sopimus osapuolten välillä on hyvä tehdä kirjallisena ja suullisesti voidaan sopia toimintaa liittyvistä käytännön asioista. (Soini, Joki, Lahtinen & Vartia 2002, 105–110.)

Perehdytyskansio on laadittu Pudasjärvelle Kurenkartanossa sijaitsevaan Willa Talvikkiin. Hoivaosaston henkilökunta tiedusteli mahdollisuutta tehdä uusi perehdytysopas heidän tarpeisiinsa. Opinnäytetyön aiheen varmistuttua aktiivinen yhteistyö henkilökunnan ja johtoryhmän kanssa alkoi. Alkuun suunnittelimme perehdytysoppaan sisältöä yleisesti ja tuotteelle tehtiin sisältö. Tämän pohjalta tuotetta kehitettiin eteenpäin yhdessä henkilökunnan kanssa.

6.2 Tuotteen suunnittelu ja toteutus

Perehdytysoppaan tarkoituksena on tukea mieleen painamista ja asioiden muistamista. Etukäteen tutustuminen asioihin/ohjeisiin kirjallisen tai sähköisen aineiston avulla helpottaa asioiden omaksumisen. (Hämäläinen & Kangas 2007, 10-11). Perehdytysoppaan tavoitteena on kehittää hoitotyön laatua hyödyntäen työntekijöiden osaamista ja tukea ammatillista kehittämistä sekä koota ja selkeyttää työntekijöiden ja heidän tehtäviensä toimenkuva ja vastualueet. Perehdytysopas sisältää myös tietoa työpaikan organisaatiosta ja yhteystietoja. Uuden työntekijän on helpompi hakea itsenäisesti tarvittavaa tietoa. Perehdytysoppaan tavoitteena ei ole korvata vastuuhenkilöitä vaan se on apuväline perehdyttämisen tukemiseksi. (Hämäläinen & Kangas 2007).

Uudelle työntekijälle tai opiskelijalle osoitetaan ohjaava henkilö, jonka tarkoituksena on opastaa ja neuvoa työntekijää kaikissa käytännön asioissa liittyen uuteen työpaikkaan ja sen toimintaympäristöön. Perehdyttäminen tapahtuu työn ohessa ja ohjaavan henkilön vastuulla. Perehdytysoppaan on tarkoitus palvella työntekijää kokonaisvaltaisesti ja olla ohjaajan tukena ohjauksessa. Ohjaukseen osallistuvat myös jokainen henkilökunnan jäsen esimiehestä rivityöntekijään. Uudelle työntekijälle annetaan luettavaksi perehdytysopas, josta hän voi tarvittaessa täydentää tietojaan yksikön kokonaisvaltaisesta toiminnasta. (Kortetjärvi Soili, henkilökohtainen tiedonanto 21.10.2010.)

Hoivaosastolle haluttiin uusi monipuolinen mutta tiivistetty perehdytysopas. Sen tulisi palvella henkilökuntaa ja opiskelijoita. Perehdyttämiseen käytetään myös henkilökuntaresursseja, eli jokaiselle ohjattavalle nimetään oma perehdytyksen ohjaaja. Perehdyttäjien kokemukset hyvästä perehdytysoppaasta olivat hyviä täydentävänä ja lisäävänä tiedonlähteenä. Hoivaosastolla oli ennestään käytössään perehdytyskansio, joka oli kuitenkin vanhentunut ja osittain käyttökelvoton uuteen toimintaympäristöön ja muuttuneeseen tilanteeseen. Perehdytyskansion sisältö oli kuitenkin todettu hyväksi ja selkeälukuiseksi. Toivomuksena oli, että sisältöä käytettäisiin edelleenkin suunniteltaessa uutta päivitettyä perehdytysopasta uusiin tarpeisiin.

6.3 Prosessin arviointi

Toiminnallisen opinnäytetyön kokonaisvaltainen arviointi kuuluu oppimisprosessiin. Tärkeää on pohtia, mitkä tavoitteet jäivät saavuttamatta ja mitkä syyt siihen johtivat. Jos tavoitteita muutettiin prosessin aikana, olisi hyvä pohtia miksi niin tehtiin. Tavoitteiden saavuttamista olisi hyvä arvioida myös kohderyhmän kanssa, jotta arvio ei jää subjektiiviseksi. Arvioinnin toinen kohde on itse työn toteutustapa, johon luetaan katsoa kuuluvan tavoitteiden saavuttamiseksi ja aineiston keräämiseksi käytetyt keinot. Tutkimuksellisessa selvityksessä on hyvä pohtia, oliko se järkevää ja miten aineiston keruu onnistui. (Vilka & Airaksinen 2003, 154-159.)

Tärkeää on arvioida raportointia ja opinnäytetyön ulko- ja kieliasua. Työn johdonmukaisuuteen kannattaa kiinnittää huomiota sekä siihen, onko saavuttanut kriittisen ja pohtivan otteen prosessin aikana. Opinnäytetyön tarkoitus on näyttää käytännöllisen ammatillisen taidon ja teoreettisen tiedon yhdistämisen. Tiedosta on oltava opinnäytetyön kohderyhmälle jotakin hyötyä. Lopuksi arvioidaan kriittisesti sekä produktiota että prosessia. On syytä muistaa, että produktiot eivät aina onnistu eikä kaikkia tavoitteita prosessin aikana saavuteta. Tuotteen ulkoasu ja sisältö voivat olla myös toimimattomia. Opinnäytetyö on yksi ammatillisen kasvun alue ja lopputulos ei aina ole tavoitteiden mukainen. (Vilka & Airaksinen 2003, 159–161.)

Opinnäytetyön prosessi alkoi ideointivaiheella. Tarkoituksena oli toteuttaa työelämälähtöistä opinnäytetyötä joka olisi hyödyksi valitsemallemme työyhteisölle. Mahdollisuus perehdytysoppaan tuottamiseen järjestyi toivomuksesta ja tarpeesta hoivaosastolle Pudasjärvelle. Suunnitteluvaiheeseen laadittu aikataulu ei aluksi pitänyt. Esteeksi muodostuivat henkilökohtaiset ongelmat ja pitkät välimatkat, nämä haittasivat työn etenemistä.

Suunnitelman hyväksymisen jälkeen työskentely eteni nopeasti. Aineiston hankkimiseen ja kirjoittamiseen kului paljon aikaa. Kirjallisuutta käytettiin monipuolisesti eri lähteistä kritiikkiä käyttäen. Tutkimuksia on käytetty monipuolisesti

ja eri lähteistä, jotka on todettu luotettaviksi. Pyrkimyksenä on ollut, että lähteet ovat olleet mahdollisimman tuoreita ja luotettavuus on varmistettu.

Opinnäytetyön kustannusarvio on pitänyt suhteellisen hyvin paikkansa. Vain tulostuskulut ylittyivät arvioitua suuremmiksi. Pitkät välimatkat eivät juurikaan nostaneet suunniteltuja matkakustannuksia ja puhelinkustannuksetkin pysyivät arviossa.

Opinnäytetyön tavoitteet ovat saavutettu suunnitelman mukaisesti. Tuote on testattu työyhteisössä ja se on todettu toimivaksi. Perehdytyskansio on tehty työelämää varten ja sitä on suunniteltu ja kehitetty työelämälähtöisesti, opinnäytetyön tilaaja on saanut työyksikköönsä toimivan perehdytysoppaan ja sen tekijät monipuolisen teoreettisen ja käytännön kokemuksen. Ammatillisen kasvun näkökulmasta asiantuntemus ja asiantuntijuus opinnäytetyön tekijöillä on kasvanut huomattavasti ja sitä voidaan käyttää myös tulevaisuudessa apuna sairaanhoitajan työssä.

7 PEREHDYTY SOPAS HOIVAOSASTON HENKILÖKUNNALLE

7.1 Oppaan arviointi

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on, että tuote erottuu muista vastaavanlaisista tuotteista. Sen tulisi olla yksilöllinen ja persoonallinen. Ensisijaisena kriteereinä ovatkin tuotteen uusi muoto, käytettävyys kohderyhmässä ja käyttöympäristössä, asiasisällön sopivuus kohderyhmälle, tuotteen houkuttelevuus, informatiivisuus, selkeys ja johdonmukaisuus. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 53.)

Opasta suunniteltaessa ja kehitettäessä yhteistyötä tehtiin tiiviisti tuotteen tuleviin käyttäjiin, hoivaosaston henkilökuntaan. Tämän pohjalta saatu tärkeä tietoa ja arviointi muokkasivat tuotteen käytettävyyttä käytännössä. Hoivaosastolla oli nimetty tuotteen suunnitteluun ja kehittämiseen ohjaava sairaanhoitaja, joka käytti jopa vapaa-aikaansaakin työn arviointiin ja kehittämiseen. Sairaanhoitaja toimi osastolla myös yhdyshenkilönä ja tiedon välittäjänä.

Perehdytysoppaan ulkoasu muuttui ajan kuluessa monella tavalla. Tähän vaikuttivat henkilökunnalta saatu palaute ja kehittämis ehdotukset. Oppaasta haluttiin selkeää ja helposti luettavaa ja henkilökunta palautteessaan kiitteli sen onnistuneen. Tuotteen ulkoasu tehtiin sinisävyiseksi, se houkuttelee lukijaa ottamaan oppaan käsiinsä. Oppaan sisällysluettelo koettiin tärkeäksi ja selkeäksi. Se helpottaa tiedonhakua ja sivunumerointi selkeyttää asiakokonaisuudet. Kanteen lisättiin kuva, joka elävöittää tuotteen ulkoasua.

Oppaan sisällön toivottiin olevan lyhyt ja ytimekäs, mutta puhutteleva. Sanoman tuli olla selkeästi esillä ja tiedon helposti saatavilla. Tämän vuoksi tietyt osa-alueet tehtiin erillisille sivuille, joten esim. puhelinnumerot ja yhteystiedot erottuvat ja ovat helpoimmin päivitettävissä. Perehdytysopas on myös sähköisessä muodossa, jolloin sitä on helppo muokata ja tarvittaessa lisätä asioita osaston tarpeen mukaan. Jokainen työntekijä saa sen halutessaan oman työpisteen tietokoneella helposti luettavaksi.

Saatu palaute on ollut kaiken kaikkiaan hyvää. Joitakin muutosehdotuksia on tullut myös jälkepäin ja nämä on tehty viimeisimpään versioon. Käyttäjäkunta on tuotteella suuri, joten selvää, että kaikkien toiveet eivät ole toteutuneet. Näissä tapauksissa ohjauksesta vastannut sairaanhoitaja ja palveluesimies ovat tehneet lopullisen päätöksen. Erityismaininnan sai perehdytyksen tarkistuslista, joka ei ole aikaisemmin ollut osastolla käytössä. Tarkistuslista suunniteltiin ja muokattiin hoivaosaston tarpeisiin. Siihen on koottu tärkeimmät osastoa koskevat perehdyttämiseen liittyvät asiat.

7.2 Jatkokehittämishaasteet

Perehdytyksen tarve joka alalla on suuri. Jatkossa perehdytysopas antaneen hyvän ja selkeän työkalun työyksikön toimijoille ja esimiehille. Perehdytys on koko työyhteisön asia, vaikka vastuu onkin yleensä esimiehellä ja työntantajalla. Perehdyttämistä ei tule suunnata ainoastaan uudelle työntekijälle, vaan sitä tulee kohdentaa koko työyhteisöön. Perustehtävien monimuotoisuus ja niiden muuttuminen tuovat haasteita tulevaisuudessakin koko työyhteisöön. Perehdyttäjän kannalta erilaiset perehdytysoppaat tuovat selkeyttä ja helpotusta työn arjen ohjaukseen.

Sosiaali- ja terveysala on yleisestikin jatkuvassa muutoksessa. Tämä vaikuttaa jokaiseen terveydenhuollon yksikköön ja sen toimintaan. Tälläkin hetkellä on käynnissä selvitystyö hoivaosaston rakenteellisesta uudistuksesta ja palvelutason muutoksesta. Tämä tuo jatkossa haasteita tuotteen kehittämiseen ajanmukaiseksi ja käyttöön soveltuvaksi myös hoivaosastolla. Sisällön suunnittelu on haaste muuttuvissa tilanteissa. Tuote on kuitenkin myös sähköisessä muodossa, joka helpottaa päivitystä ja muokkausta.

Työyhteisön hyvinvointi ja terveyden edistäminen palvelee myös yksilön omaa elämää. Työ ja työntekijä ovat työelämän ja arkielämän voimavara, joka tulisi ottaa kokonaisuutena huomioon. Tulevaisuudessa tullaan kiinnittämään yhä enemmän huomiota työterveyteen ja sen edistämiseen, jo yksilön oman terveydenkin

näkökulmasta. Tämä tuo osaltaan haasteita myös oppaiden kehittämiseen. Ajan kuluessa kehityksen suuntaviivat muotoutuvat ja muuttavat oppaita. Uskomme että työyhteisössä oppaiden merkitys tulee kasvamaan perehdyttämisen tukena, edistäen työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia.

8. POHDINTA

Hyvinvointi ja terveys ovat ihmiselle tärkeimpiä asioita elämässä. Yhteiskunnan suunnalta on pyritty aina edistämään parantamaan yksilön terveyttä ja hyvinvointia. Yleensä vaikutteet ja toimenpiteet ovat kohdistuneet yksilön omaan elämään. Nykyvuosien aikana on korostunut työhyvinvointilähtöinen näkökulma. Näkökulmassa on huomattu, että työterveys ja – hyvinvointi ovat osa yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia. Tähän tulisi lisätä resursseja ja kehityksen olisi hyvä tapahtua yhteistyössä eri viranomaisten kanssa.

Työyhteisön toimivuus on tärkeää, jotta työntekijä ja asiakas saisivat parhaan mahdollisen lopputuloksen. Työnantajalle panostus työntekijöihin kannattaa, vaikka se voi olla haastavaa ja hidasta. Suurimmat muutokset tapahtuvat kuitenkin yhteistyöllä ja pitkällä aikavälillä. Strategiset suuntaukset antavat toimenpiteet ja muutokset työyhteisön kehityksessä vaativat pitkäjänteisyyttä myös työyhteisöiltä. Työyhteisöjen valmentaminen muutoksiin onkin tärkeää.

Opinnäytetyön tekemisen kautta saadaan kattavaa tietoa perehdytyksestä ja sen merkityksestä ihmisen kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja työterveyden edistämiseen. Työhyvinvointi ja terveyden edistäminen ovat isoja ja haastavia kokonaisuuksia. Opinnäytetyön kautta saadaan tietoa kokonaisvaltaisesta työyhteisön ja työhyvinvoinnin kehityksestä ja kehittämisestä. Sairaanhoidajina asiantuntijuutta voidaan hyödyntää tulevaisuudessa työyhteisöissä työnantajille ja asiakkaille.

Opinnäytetyön aikana on toteutettu produktiivisempää ja yhteistyö on ollut hyvää ja luontevaa. Tiedonvaihto ja avoimuus ovat olleet tärkeässä roolissa niin opinnäytetyön tekijöiden kuin henkilökunnankin kanssa. Jotta tuotetta on pystytty kriittisesti arvioimaan, on saatu palaute käsitelty rakentavasti ja kehittävästi. Hoivaosaston henkilökunta on ollut toimintaamme ja tuotteeseen tyytyväisiä. Produktiivisempää on opittu hyvin ja lopputulokseen ollaan tyytyväisiä.

LÄHTEET

- Furman, Ben; Ahola, Tapani & Hirvihuhta, Harri 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Hämeenlinna. Karisto Oy.
- Haapakorpi, Arja; Haapola, Ilkka 2008. Työn organisointi ja työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla – esimerkinä vanhusten kotihoito. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Saatavilla <http://www.tem.fi/files/21000/TEM35.pdf>
- Heiske, Pirkko 1997. Hyvinvointia työyhteisöön. 1. painos. Painotalo Miktör. Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Glaucomus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus. Helsinki. Painopaikka Yliopistopaino.
- Hämäläinen, Juha & Kangas, Pirkko 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Jämsä, Kaisa & Manninen, Elsa 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Tummaavuoren kirjapaino Oy. Vantaa.
- Järvinen, Annikki; Koivisto, Tapio & Poikela, Esa 2002. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. 1.2. painos. WS Bookwell Oy. Juva.
- Kaistila, Maijaliisa; Maisonlahti, Päivi 2010. Työsuojelutoiminta kunta-alalla. -kohti turvallisuutta, työhyvinvointia ja tuloksellisuutta. Työturvallisuuskeskus. Painojussit Oy.
- Kangas, Pirkko 2004. Perehdyttäminen palvelualoilla. Työturvallisuuskeskus. Edita Prima Oy.
- Kangas, Pirkko; Hämäläinen, Juha 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Nykypaino Oy.
- Kanste, Outi 2006. Suomalaishoitajien työuupumus kansainvälisessä vertailussa. Hoitotiede Vol. 18 no 5/06.
- Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kortetjärvi, Soili 2010. Palveluesimies, Oulunkaaren kuntayhtymä. Pudasjärvi. Henki-

lökohtainen tiedonanto 21.10.2010.

Kuntatyönantajat 2010. Perehdytys. Viitattu 4.5.2011.

<http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/työelämän-kehittäminen/henkilöstojohtaminen/perehdytys/Sivut/default.aspx>

Kuokkanen, Ritva; Kivirinta, Mervi; Määttänen, Jukka; Ockenström, Leena 2007. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Kvist, Tarja; Kinnunen, Juha & Vehviläinen-Julkunen, Katri 2006. Hoidon laatu ja siihen yhteydessä olevat tekijät. Hoitotiede Vol. 18, no 3/06.

Laaksonen, Katariina; Voutilainen, Päivi (toim.) 1994. Potilaskeskeinen hoitotyö. Askel eteenpäin. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Lahti, Tuula 2007. Sairaanhoidtajien työhön perehtyminen – Pro gradu- tutkielma. Tampereen yliopisto, hoitotieteen laitos.

Leinonen, Emmi 2011. Voimavarat työssäjaksamisen edistäjänä. Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä.

Pro gradu- tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto.

Liesivuori, Jyrki 2009. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työterveyslaitos. Viitattu 6.7.2010. Saatavissa

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=136500&name=DLFE-10187.pdf

Lindström, Kari & Leppänen, Anneli 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino Oy.

Loppela, Kaija 2004. Ihminen ja työ – keskustellen työkuuntoon. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Saatavissa www.nelliportaali.fi, Medic – tietokanta.

Marjala, Pauliina 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisena prosessina- narratiivinen arviointitutkimus. Teknillinen tiedekunta. Oulun yliopisto.

Viitattu 20.9.2011. Saatavissa

<http://herkules oulu.fi/isbn9789514290244/isbn9789514290244.pdf>

Penttinen, Aulikki; Mäntynen, Jukka 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus -ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Painojussit Oy.

Pietilä, Anna-Maija (toim.) 2010. Terveiden edistäminen. Teorioista toimintaan. WSOYpro Oy, Helsinki. 1. painos 2010.

- Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Salonen, Anne 2004. Mentorointi ja sairaanhoitajien ammatillinen pätevyys –Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta.
- Soini, Sinikka; Joki, Marjut; Lahtinen, Marjaana; Vartia, Maarti 2002. Alkuselvittely edellytys kehittämissprosessin onnistumiselle. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Vammalan kirjapaino Oy.
- Syrjäpalo, Kyllikki 2010. Hoiva- ja palvelukoti Kurenkartano korvasi Helmikodin. Oulunkaaren kuntayhtymä. Viitattu 17.8.2010. saatavissa http://www.oulunkaari.com/tiedostot/oulunkaarilehti_screen.pdf
- Tjäder, Johanna 2011. Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. Viitattu 14.9.2011. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>
- Toppinen-Tanner, Salla 2011. Process of burnout: Structure, antecedents, and consequences. Finnish institute of Occupational Health. Saatavissa www.nelliportaali.fi. Medic-tietokanta.
- Tossavainen, Jenni 2006. Työhön perehdytys asiantuntijaorganisaatioissa. -Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos
- Työsuojelustrategian seurantaraportti 1998-2007. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:23. Viitattu 2.11.2011. Saatavissa http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=D_LFE-6316.pdf
- Työturvallisuuslaki.23.8.2002/738, luku 1 § 1. Viitattu 18.11.2011. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Utriainen, Kati & Kyngäs, Helvi. Ikääntyvän sairaanhoitajan työhyvinvointi. Tutkiva hoitotyö 2008: 6(2): 6.
- Utriainen, Kati; Nikkilä, Juhani & Kyngäs, Helvi 2007. Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointi: grounded theory – tutkimus. Hoitotiede Vol 19, no 6 / 07.
- Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 4.9.2003/787, § 9-10. Viitattu 18.11.2011. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030787>
- Vertio, Harri 2003. Terveysten edistäminen. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä 2003.
- Viitala, Riitta 2004. Henkilöstöjohtaminen. 4. tarkistettu painos. Helsinki; Edita Prima Oy.

Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä.
Gummerus Kirjapaino Oy.