



Uuden työntekijän perehdytyskortti lastenvas- taanotoille

Hafsa Noor

Aqsa Sheikh

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Uuden työntekijän perehdytyskortti lastenvastaanotoille

Hafsa Noor & Aqsa Sheikh
Sairaanhoitajakoulutus
Opinnäytetyö
Tammikuu, 2022

Uuden työntekijän perehdytyskortti lastenvastaanoille

Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä erään Etelä-Suomen lastenvastaanottojen kanssa, joka toimi myös opinnäytetyön tilaajana. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa perehdytyksen nykytila lastenvastaanoilla, osallistaa henkilökunta perehdytyskortin kehittämiseen ja tuottaa perehdytyskortti. Tavoitteena on kehittää työntekijän perehdytyskortti. Perehdytyskortti toimii perehdytyksen apuna uutta työntekijää perehdyttäessä

Opinnäytetyö oli toiminnallinen ja koostui kolmesta osasta: teemahaastattelusta, kehittämisosuudesta ja perehdytyskortin laatimisesta. Opinnäytetyön menetelmänä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää. Aineistoa kerättiin teemahaastattelulla, jolla kartoitettiin työyksikön nykyistä perehdytystilannetta. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin, jonka jälkeen haastatteluaineisto analysoitiin. Haastatteluaineistoa analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Tuloksissa oli viisi yläluokkaa, jotka muodostivat yhden pääluokan, joka oli hyvän perehdytyksen piirteet. Haastatteluaineistoa käytettiin ideointityöpajan pohjana. Ideointityöpajassa työntekijät osallistuivat perehdytyskortin luomiseen.

Opinnäytetyössä käytettiin kotimaisia ja kansainvälisiä lähteitä. Työssä hyödynnettiin sekä kirjallisia, että sähköisiä lähteitä.

Perehdytyskortti vastasi työyksikön toiveita. Työyksikön työntekijät olivat tiiviisti suunnittelemassa perehdytyskortin sisältöä ja ulkoasua. Perehdytyskortti toimii uuden työntekijän perehdytyksen tukena.

Valmis tuotos lähetettiin toimeksiantajalle arvioitavaksi. Arvioinnin perusteella tuotos viimeisteltiin ja esiteltiin. Toimeksiantajalta saatiin palautetta ja työyksikön työntekijät kokivat, että perehdytyskortti kattaa työyksikön vaatimukset. Tulevaisuudessa olisi kiinnostavaa nähdä miten perehdytyskortin käyttöönotto on vaikuttanut työyksikön perehdytykseen.

The thesis was carried out in collaboration with pediatric outpatient clinic which is located in Southern Finland. The purpose of this thesis was to find out the current state of the orientation at the pediatric outpatient clinic, to involve the employees of the outpatient clinic in the development of an orientation card and to produce an orientation card. The aim was to develop an orientation card for the new employee. The orientation card will be used, when orienting a new employee.

The thesis was functional and it consisted of three parts: theme interview, development part and the making of the checklist. The method used in this thesis was qualitative research method. The material was collected by team interviews. With the help of the interviews an idea of the current orientation situation of the work unit was obtained. The interviews were recorded and transcribed and after that the material was analysed by content analysis. The results were divided into five upper groups and they formed one main category which was "features of good orientation". The material collected from the interview was used as a base for a brainstorming workshop. In the workshop the employees participated in the creation of the orientation card.

Domestic and international sources were used in this thesis. The sources consisted of written and online based sources.

The orientation card matched the wishes of the work unit. The workers of this unit were tightly involved in the planning of the content and layout of the checklist. The checklist will support the orientation of new worker in the unit.

The finished product was sent to the client for evaluation. Based on the evaluation the product was finalized and presented. Feedback was received from the client. The employees of the work unit felt that the checklist met the requirements of the work unit. In the future it would be interesting to see how the implementation of the orientation checklist has affected the orientation of the work unit.

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	7
2.1	Lastenvastaanottojen erikoisalajat	7
3	Perehdytys	9
3.1	Perehdytyksen tavoitteet	10
3.2	Perehdytyksen apuvälineet	10
3.3	Työnopastus.....	11
3.4	Perehdytys lainsäädännössä	12
4	Opinnäytetyön toteutus ja vaiheet	13
4.1	Laadullinen tutkimus	14
4.2	Teemahaastattelu.....	15
4.3	Ideointityöpaja	16
4.4	Sisällönanalyysi	18
4.5	Tulokset	20
5	Opinnäytetyön arviointi	21
5.1	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	22
5.2	Perehdytyskortin toteutus ja arviointi	22
5.3	Pohdinta	23
	Lähteet.....	25
	Kuviot	28
	Taulukot	28
	Liitteet	29

1 Johdanto

Perehdytyksen merkitys on suuri uudelle työntekijälle. Uudella työntekijällä voi olla toiveita ja odotuksia, joiden he toivovat toteutuvan perehdytyksen kautta. Hyvä ja onnistunut perehdytys näkyy vaikuttaa työntekijän oppimiseen, osaamiseen sekä työmotivaatioon. Perehdytystä tarvitsevat kaikki uudet työntekijät. (Lahti 2007.)

Perehdytyksen tärkeys korostuu nyt entistä enempi, sillä moni terveysalalla työskentelevä lopettaa työnsä eläköitymisen takia. Hyvä ja perusteellinen perehdytys on siksi aiheellinen. Sen kautta monta uutta työntekijää palkataan työyksiköihin. Lisäksi myös hoidon- ja huolenpidon tarve kasvaa, jonka takia työvoimalle on tarvetta. Perehdytys ei ole aiheellinen vain uusille työntekijöille, mutta myös sijaisille, harjoittelijoille, opiskelijoille sekä työelämään palaaville yksilöille. Perusteellisella perehdytyksellä varmistetaan työntekijöiden osaaminen. Hyvä ja perusteellinen perehdytys vaikuttaa myönteisesti uuden työntekijän työmotivaatioon. (Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006.)

Vuonna 2014 tehdyn kyselytutkimuksen mukaan uupumus sekä tyytymättömyys työhön ja perehdytykseen ovat olleet nuorten sairaanhoitajien aikomuksia työhön lopettamiseen (Flinkman 2014). Työpaikalla on iso ja tärkeä rooli koskien juuri valmistuneen sairaanhoitajan käsitystä työorganisaatiosta sekä terveydenhuollosta. Ensimmäisen työvuoden on todettu olevan stressaavin. Perehdytyksellä on suuri merkitys jatkuvaan oppimiseen sekä itsensä kehittämiseen. Tärkeää on, että uudelle työntekijälle tulee selväksi työyksikön työtehtävät ja vaatimukset käyttäen apuna perehdytysmateriaalia. (Lahti 2007.)

Opinnäytetyö koostui kolmesta eri vaiheesta. Ensimmäisessä vaiheessa kartoitettiin työyksikön nykyistä perehdytystilannetta teemahaastattelulla. Toisessa vaiheessa osallistettiin työntekijät itse perehdytyskortin luomiseen. Heidän esille tuomia ideoita ja näkemyksiä käytettiin perehdytyskortin luomisessa. Kolmannessa vaiheessa kehitettiin itse perehdytyskortti. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda perehdytyskortti uudelle työntekijälle.

Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä ja se rajattiin koskemaan vain työyksikössä tapahtuvaa perehdytystä työyksikön työntekijöitä. Opinnäytetyö vastasi kysymyksiin kuten ”minkälainen on hyvä perehdytys?” ja ”millä tavoin perehdytystä voidaan toteuttaa?”

2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Tarkoituksena oli kartoittaa perehdytyksen nykytila lasten vastaanotoilla, osallistaa henkilökunta perehdytyskortin kehittämiseen ja tuottaa perehdytyskortti. Tavoitteena on kehittää työntekijän perehdytyskortti lastenvastaanotoille. Perehdytyskortti toimii apuna uutta työntekijää perehdyttäessä.

Opinnäytetyön yhteistyökumppani on eräs Etelä-Suomessa sijaitseva lastenvastaanotto. Tässä eräässä Etelä-Suomen lastenvastaanotoilla hoidetaan lapsia sekä nuoria, joilla on tarve erikoissairaanhoidon avohoitopalveluihin. Haastattelujen perusteella selvisi, että lasten vastaanottojen erikoisalaja ovat muun muassa neurologia, kardiologia, endokrinologia ja diabetes ja neonatologia. Lisäksi suurempana erikoisalana on yleispediatria, joka käsittelee astma, allergiat ja ihottumat, yli- ja alipainoiset, keliakikot, kilpirauhasen vajaatoimimattomat, vatsakipuiset ja ummetuksesta kärsivät, kastelijat sekä ne lapset, jotka vaativat kehitysseurainta.

Kyseisille lastenvastaanotoille pääsee hoitoon lääkärin tekemällä läheteellä. Sairaanhoidajan vastaanotolla korostuu hoidon seuranta. Lisäksi vastaanotolla tuetaan lapsen ja nuoren kasvua, kehitystä ja omatoimisuutta sekä ohjataan myös lapsen vanhempia lapsen hoidossa. Vastaanotoilla annetaan myös lääkeohjeita sekä omahoito-ohjeita. Vastaanotoilla työskentelee sairaanhoitajien lisäksi lastentautien erikoislääkäreitä muun muassa yleispediatrit, lastenkardiologit, neonatologi ja lastenendokrinologi sekä erikoistuva lääkäri ja osastonsihteerit.

Haastatteluissa saatiin selville kyseisen yksikön erikoisalajat ja niiden sisällöt. Kyseessä ovat sairaanhoitajan vastaanotot. Vastaanoton sisältö riippuu siitä, minkä erikoisalan vastaanotto on kyseessä. Jokaisella vastaanotolla otetaan perusmitat (pituus, paino ja pään ympäryys alle kaksivuotiailta) ja tarkistetaan lääkitykset ja allergiat. Lasten kardiologisella vastaanotolla otetaan perusmittojen lisäksi myös ylä- ja alaraajapaineet. Lastentautien vastaanotoilla tarkistetaan perusmittojen lisäksi verenpaine yli- ja alipainoisilta. Endokrinologisella vastaanotolla potilailta otetaan perusmittojen lisäksi muun muassa rasituskoet, arginiinikoet, jolla selvitetään kasvuhormonin tuotantoa lapsipotilailla, ja toteutetaan kasvuhormoni pistoshoitoja. Lastenneurologian vastaanotoilla otetaan perusmittojen lisäksi verenpaineet. Diabetes vastaanotolla seurataan perusmittojen lisäksi potilaan vointia, ohjataan insuliinipumpun/sensorin aloittaminen, käydään potilaan kanssa yhdessä läpi pistopaikat sekä otetaan pika-Ghb. Lisäksi ohjataan potilasta hoitotarvikejakeluun liittyvissä asioissa.

2.1 Lastenvastaanottojen erikoisalajat

Lastenneurologia käsittelee tavallisimpia lasten neurologisia sairauksia ja oireita muun muassa päänsärky, epilepsia ja CP-vamma sekä muita harvinaisia neurologisia sairauksia

esimerkiksi neuromuskulaariset sairaudet. Lastenneurologiaan kuuluu myös sairauksien diagnostiset tutkimusmenetelmät esimerkiksi lasten aivojen kuvantaminen sekä geneettiset tutkimukset. Erikoisalaan kuuluu myös lastenneurologian kuntoutuksen periaatteet sekä menetelmät. Kuntoutussuunnitelmat laaditaan tarkasti huomioon ottaen lapsipotilaan diagnoosi, voimavarat sekä tavoitteet kuntoutukseen liittyen. (Haataja, Pihko & Rantala 2018.)

Kardiologia erikoisalana käsittelee sydänsairauksia, niiden syntyä, vaaratekijöitä, sydänsairauksien diagnostiikkaa ja hoitomenetelmiä. Sydänperäisiä sairauksia ovat esimerkiksi sepelvaltimotauti, rytmihäiriöt, sydämen vajaatoiminta ja läppäviat. Lasten yleisimpiä sydänperäisiä sairauksia synnynnäiset sydänviat (oikovirtausviat, ahtaumaviat ja syanoottiset viat) ja lasten rytmihäiriöt, joista eteisperäinen nopealyöntisyys (SVT) on lapsuusiän yleisin rytmihäiriö. Lasten kardiologian erikoisalalla diagnosoidaan sekä hoidetaan sydänsairauksia. Lasten rytmihäiriöitä tutkitaan EKG:llä eli sydänsähkökäyrällä. (Huikuri & Raatikainen 2016; Terveyskylä 2019.)

Lasten endokrinologia tutkii lasten kasvuun ja kehitykseen liittyviä häiriöitä ja kalsiumin aineenvaihduntaan liittyviä poikkeavuuksia sekä erikoisalaan kuuluu lisämunuaisten sairaudet sekä kilpirauhasen sairaudet. Lasten diabetesta käsitellään omana erikoisalana. Tähän erikoisalaan kuuluu näiden poikkeavuuksien sekä sairauksien hoito ja diagnosointi. Hoito ja diagnoosi menetelmä riippuu pitkälti siitä, mitä sairautta tutkitaan. Potilaan hoito on spesifistä ja sitä suunnitellaan yhdessä moniammatillisen tiimin kanssa. (Dunkel & Jääskeläinen 2016.)

Lasten diabetes on lasten yleinen sairaus. Yleensä lapsidiabeetikot sairastavat tyypin 1 diabetesta. Tyypin 1 diabetesta sairastavalla lapsella haiman insuliini tuotanto on heikentynyt. Diabeteksen diagnosointi onnistuu verikokeella tai virtsan seulontatutkimuksella. Diabeteksen hoidossa korostuu omahoito. Lapsipotilasta sekä hänen vanhempiaan ohjataan insuliinikynän käytössä sekä veren glukoosin seurannassa. Tarvittaessa ohjataan myös insuliinipumpun käyttö. Lasten vastaanotolla on säännölliset kontrollit sekä seurataan hoitotasapainoa. Diabeteksen hoito määräytyy toki sen mukaan, minkä tyypin diabetes on kyseessä. Nykyään diabeteksen hoito on hyvin kehittynyttä sekä diabeetikolapsen tai -nuoren elämä on pitkälti normaalia, eikä suuria rajoituksia ole. (Jalanko 2021.)

3 Perehdytys

Perehdytys käsitteenä tarkoittaa kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla pyritään tukemaan uuden työntekijän tai uuteen työhön siirtyvän yksilön sopeutumista uuteen työpaikkaan, työyhteisöön ja työympäristöön (Esimiesten perehdyttäminen- keskeinen lainsäädäntö tutuksi 2020, 7). Perehdytyksellä pyritään uuden oppimisen sekä tiedon soveltamiseen uudessa työpaikassa. Hyvä ja perusteellinen perehdyttäminen luo valmiudet uudelle työntekijälle työskennellä uudessa työympäristössä sekä uusien työtehtävien parissa onnistuneesti. (Eklund 2018, 25-26; Työturvallisuuskeskus 2021.)

Hyvästä perehdytyksestä hyötyy uusi työntekijä sekä myös työyksikkö. Nopeasti opitut tiedot ja taidot auttavat uutta työntekijää itsenäistymään työssään. Hyvän perehdytyksen kautta pyritään pienentämään mahdollisten virheiden syntymistä. Uudelle työntekijälle uusi työpaikka on vieras ympäristö, joka tarkoittaa, että tapaturmien ja onnettomuuksien syntymisen mahdollisuus on suurempi, kuin pitkään työskentelevillä työntekijöillä. (Kangas & Hämäläinen 2010, 4-5.)

Moni juuri valmistunut sairaanhoitaja kokee lannistumista suuresta työmäärästä, ja he kokivat puutteita omista taidoistaan. Ensimmäiset vuodet sairaanhoitajan työssä on todettu olevan stressaavimpia. Suuri stressi ja vaativat tilanteet sekä työtehtävät voivat olla syitä ajaa uutta sairaanhoitajaa pois alalta tai tuottaa pettymyksen tunteita uudesta alasta. Osa uusista sairaanhoitajista kokee myös, ettei heillä ole kykyä tai itseluottamusta kommunikointia vaativissa tilanteissa. Näitä tilanteita ovat esimerkiksi omaisten sekä potilaiden kanssa kommunikointi. Muita stressiä aiheuttavia tilanteita ovat vuorovaikutus lääkäreiden kanssa sekä liian vähäinen kokemus tai kokemuksen puute. (Lahti 2007, 17-18.)

On hyvin tärkeää auttaa sairaanhoitajia kehittämään omia taitojaan. Riittävällä tuella he selviytyvät paremmin työpaikan vastoinkäymisistä ja oppivat suojautumaan niiltä. Sairaanhoitajien työympäristö koostuu stressaavista, vaikeista tai jopa traumaattisista tilanteista. Tällaisten tilanteiden sekä haitallisten vaikutusten torjuminen ja joustavuuden edistäminen voivat vaikuttaa myönteisesti sairaanhoitajien kokemuksiin. (Edenborough, Firtko & Jackson 2007.)

Vuonna 2014 tehdyssä kirjallisuuskatsauksessa tutkittiin nuorten sairaanhoitajien syitä työn lopettamiseen. Tutkimuksessa moni sairaanhoitaja vastaa valinneensa tämän uran lapsuusiän haaveista. Osa vastasi, etteivät he päässeet haluamaansa koulutukseen, jonka jälkeen he hakivat sairaanhoitajan koulutukseen tai he ovat vaihtaneet alaa. Moni kertoo shokistaan, jonka he saivat työt aloittaessa. Kunnollista perehdytystä ei ollut juuri valmistuneena sairaanhoitajana ja saatuun perehdytykseen ei tyydytty, työpaikka ei tarjonnut kehittymismahdollisuuksia, riittämätön tuki työympäristöstä, joka aiheutti pelkoa ja epävarmuutta virheiden tekemisestä. Muita syitä työn lopettamiseen olivat muun muassa loppuun palaminen, sitoutumattomuus työhön sekä emotionaalinen haaste työssä. (Flinkman 2014, 74-75.)

3.1 Perehdytyksen tavoitteet

Hyvin suunniteltu perehdytysprosessi auttaa johtamaan työpaikkaa kohti sen tavoitteita sekä toteuttaa työpaikan strategiaa. Perehdytysprosessi tulee olla sellainen, että se on samoilla linjoilla työpaikan strategian ja tavoitteiden kanssa. Perehdytyksen suunnittelussa tulee pohdita sitä, että mitä työpaikalla toteutetusta perehdytyksellä tavoitellaan sekä halutaan saavuttaa. Perehdytyksen tavoitteiden asettaminen on tärkeä osa perehdytysprosessia. Työpaikan asettamat tavoitteet voivat vaihdella työyksiköiden välillä. Tavoitteisiin vaikuttaa moni asia kuten työsuhteen pituus (muun muassa määräaikaisuus, osa-aikaisuus ja pitkäaikainen sitoutuminen). Lyhyempien työsuhteiden tavoitteena voi olla esimerkiksi työtehtävien nopea oppiminen ja niiden hallitseminen. Perehdytettävän tulee tällöin keskittyä hänen työnsä kannalta työpaikan tärkeimpiin käytännön asioihin. Perehdytyksen tavoitteet voivat olla erilaiset, kun kyseessä on pitkäaikainen työsopimus. (Eklund 2018, 27-30; Esimiesten perehdyttäminen 2020, 7.)

Perehdytyksen tavoitteena voivat olla esimerkiksi perehdytettävän tutustuminen ja sopeutuminen uuteen työpaikkaan sekä siinä viihtyminen. Yleisesti perehdyttämisen tavoitteita voivat olla esimerkiksi työpaikkaan, työympäristöön ja työyhteisöön tutustuttaminen, uuden työntekijän aktiivisuuden ja itsenäisen työskentelyn edistäminen, uuden työntekijän oman osuuden ymmärtäminen työssään, tiedollisten ja taidollisten valmiuksien kehittäminen, osaamisen vahvistaminen uuteen työhön, selkeän kuvan luominen työpaikasta, uuden työntekijän ammatillisen ja henkilökohtaisen kehittymisen tukeminen sekä työpaikan strategian edistäminen. (Eklund 2018, 27-30; Esimiesten perehdyttäminen 2020, 7.)

3.2 Perehdytyksen apuvälineet

Perehdytyksen apuvälineenä käytetään perehdytyskorttia, joka toimii myös tarkistuslistana. Tarkoituksena on, että perehdytettävä tai perehdyttäjä tekee merkinnän listaan, kun asia on käyty läpi. Merkinnän voi tehdä myös esimies, työpaikkaohjaaja tai vastaava. Perehdytyksen katsotaan olevan valmis, kun listassa olevat asiat on opetettu ja käyty läpi ja niiden oppiminen on tarkastettu yhdessä. (Hämäläinen & Kangas 2008, 17.)

Perehdytysohjelmat ovat tarkoitettuja joko tietyille ryhmille tai niitä voi määrätä yksilöllisesti. Perehdytysohjelmat voivat olla kooltaan laajoja ja vaihdella myös sisällön sekä tarpeen mukaan. Tärkeää on määrittää oppimistavoitteet ohjelmalle, sillä ne antavat suuntaa sisällölle. Oppimistavoitteiden määrittelyn jälkeen ruvetaan suunnittelemaan ohjelman sisältöä.

Sisältöön kuuluu mm. aiheet, aikataulu, käytössä olevat apuvälineet, oheisaineistot sekä vastuhenkilöt. (Hämäläinen & Kangas 2008, 6.)

Perehdytysohjelmaa käytetään muisti- ja tarkastuslistana sekä perehdyttäjälle että perehdytettävälle. Listaa voidaan myös käyttää koko työyhteisölle ja sitä voidaan soveltaa eri tilanteissa. Lista tehtyjen merkintöjen avulla voidaan palata ja selvittää, kuinka perehdyttämisohjelma on toteutunut. Perehdytettävä voi tehdä merkintöjä, kun aihealueisiin on perehdytetty. Perehdytyskortin luomisessa on tärkeää selvittää ensin perehdytettävän lähtötilanne sekä työyksikön tavoitteet. Perehdytettävien henkilökohtaiset kokemukset voidaan selvittää haastattelemalla. Lähtötilanteen selvityksessä on myös tärkeää kuunnella ja huomioida työyksikön työntekijöiden näkemykset. (Hämäläinen & Kangas 2008, 6, 17.)

3.3 Työnopastus

Työnopastuksella tarkoitetaan välitöntä opastusta liittyen työn tietoihin ja taitojen opettamiseen. Työnopastus tapahtuu työpaikalla. Tarkoituksena on keskittyä keskeisimpiin valmiuksiin, jotka liittyvät työn tekemiseen sekä niiden oppimiseen. Se tukee työntekijää omatoimiseen ja itsenäiseen ajatteluun sekä oppimiseen. Työnopastus on osa työyhteisöä ja sitä käytetään toimintojen jatkuvaan kehittämiseen. Perehdyttäminen sekä työnopastus liittyvät tiiviisti toisiinsa. Työnopastus on siis perehdyttämisen yksi osa-alue. (Hämäläinen & Kangas 2008, 13; Työhön opastaminen 2021.)

Työnopastusta voidaan käyttää muun muassa, kun työtehtävä on uusi, työtehtävät ovat vaihtuneet, käyttöön tulee uusia laitteita, koneita tai aineita ja myös työtapaturman sattuessa. Työnopastuksella varmistetaan, että työntekijä on ymmärtänyt työnkuvan, hallitsee työtehtävät, osaa toimia poikkeus- ja häiriötilanteissa sekä käyttää työhön kuuluvia koneita ja työvälineitä. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Työnopastus on yksilöllistä ja siihen vaikuttaa tilanne sekä opastettava. Jokaisella on eri oppimistyyli asioihin ja niiden huomioon ottaminen tehostaa sekä opastamista että oppimista. Haasteita työnopastukseen voi tuoda muun muassa kielitaito. Tähän on hyvä käyttää erilaisia aineistoja kuten valokuvia ja erilaisia videoita sekä selkokielellä laadittuja ohjeita. (Hämäläinen & Kangas 2008, 13.)

Työnopastus on luottamustehtävä ja sen edellytyksiä ovat ammattitaito, motivaatio sekä myönteinen asenne opastamistyöhön. Työpaikoilla voi muun muassa kouluttaa työpaikkaohjaajia, jotka ovat myös tukena työelämään totutteleville. Hyvä suunnitelma ja valmistautuminen antavat hyvän lähtökohdan työnopastukseen. Suunnitelma on hyvä olla kirjallinen, jotta

voidaan seurata oppimisen toteutumista ja opastuksen etenemistä. (Hämäläinen & Kangas 2008, 13; Työturvallisuuskeskus 2021).

Työnopastusta voidaan pitää ennakoivana työturvallisuustoimintana. Hyvin suunniteltu työnopastus ehkäisee uusien uhkien ja riskien syntymistä työyksikössä esimerkiksi väkivaltatilanteet, häirintää sekä työntekijän ylimääräistä kuormittumista. Puutteet työnopastuksessa johtavat usein myös työtapaturmien syntymiseen. Tavallisimpia työtapaturmia ovat kaatumiset, putoamiset sekä liukastumiset. Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on vastuu uuden työntekijän perehdyttämisestä työntekijän työoloihin ja opastamisesta työtehtäviin, työvälineiden ja koneiden toimintaan sekä turvallisiin työtapoihin. Erityistä huomiota opastuksessa tulee kiinnittää huomiota uransa aloittaviin sekä nuoriin työntekijöihin. (Työhön opastaminen 2021.)

3.4 Perehdytys lainsäädännössä

Lait, joissa käsitellään perehdyttämistä ovat esimerkiksi työturvallisuuslaki (738/2002), työsopimuslaki (55/2001), laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) sekä laki nuorista työntekijöistä (998/1993). Työnlainsäädännössä on määritelty, että työn tulee olla työntekijää sopeuttava sekä suojaava. Vähimmäisvaatimuksena yrityksille on se, että he noudattavat lainsäädäntöä. Onnistunut ja hyvin toteutettu perehdytys lisää sekä tukee yrityksen strategiaa ja lisää hyvää mainetta työnantajamarkkinoilla. (Kupias & Peltola 2009, 20-21.)

Työsopimuslaissa sovelletaan työsopimusta ja työsuhteita koskevia asioita. Työsopimuslakia hyödynnetään työsopimuksessa, jossa työntekijät sopivat työntekemisestä työnantajan valvonnassa ja johdossa palkkaa tai vastiketta vastaan. Työsopimus voi olla suullinen, kirjallinen tai sähköinen. Työnantaja voi päättää työnjohtamisesta sekä antaa työhön liittyviä ohjeita ja määräyksiä. Tämän lisäksi työnantajalla on oikeus irtisanoa tai purkaa työsopimus lain sallimissa rajoissa. Työsopimuslaissa työnantajan tulee mahdollistaa työntekijän eteneminen työssä sekä mahdollisuutta kehittää omia taitojaan. Työntekijä voi kokea osaavansa asiat hyvin, mutta työnantaja voi huomata puutteita ja oppimisen tarvetta työntekijän työssä. (Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä ja teollisuusryhmä 2020, 9-10.)

Työturvallisuuslaissa määritellään, että työnantajan tulee mahdollistaa turvallinen työympäristö ja, että työnteko on turvallista. Lisäksi työntekijälle tulee antaa riittävä tieto vaara- ja haittatekijöistä, jotka tapahtuvat työpaikalla. Työturvallisuuslain tavoitteena on myös ennaltaehkäistä työtapaturmien, ammattitautien sekä muista työympäristöstä johtuvien terveyshaittojen syntymistä, jotka kohdistuvat työntekijän fyysiseen ja henkiseen terveyteen.

Työntekijää perehdyttäessä työntekijälle tulee luoda mahdollisuudet menestyä työssään, riippumatta sukupuolesta tai taustastaan Työnantajalla sekä työntekijöillä on vastuu ylläpitää sekä edistää työturvallisuutta työyksikössä. Työnantajalla on vastuu kertoa uusille työntekijöille työsuhteen alussa asioista, jotka vaikuttavat työyksikön turvallisuuteen, terveyteen sekä muihin mahdollisiin työolosuhteisiin. Työnantajan tulee pitää huoli siitä, että nämä asiat tulevat käsiteltyä asianmukaisesti sekä hyvissä ajoin. Tasa-arvolaki sekä yhdenvertaisuuslaki täydentävät työturvallisuuslakia. (Kupias & Peltola 2009, 21-25; Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä ja teollisuusryhmä 2020, 10.)

Laki yhteistoiminnasta yrityksessä (334/2007) tarkoituksena on edistää työpaikan sekä sen yksikön työntekijöiden välisiä yhteistoimintamenettelyjä. Nämä yhteistoimintamenettelyt pohjautuvat yksikön työntekijöille annettuun tarpeellisiin ja ajantasaisiin tietoihin yrityksen tilasta sekä sen suunnitelmista. Työntekijöiden tulee olla tietoisia oikea-aikaisista muutoksista ja tehtävistä, jotka ovat asettuneet työyksikköön. Lain avulla pyritään siihen, että edistetään ja kehitetään työyksikön toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työyksikön päätöksentekoon, jotka liittyvät työntekijöiden työhön, työoloihin sekä asemaan yrityksessä. Lain tavoitteena on myös edistää ja tiivistää työntekijöiden yhteistyötä, jotta voidaan vaikuttaa työntekijöiden asemaan sekä tukea heidän työllistymistään työyksikössä toimintamuutosten aikana.

Laissa nuorista työntekijöistä (998/1993) säädetään työssä, jossa alle 18-vuotiaan ikäinen tekee töitä työ- tai virkasuhteessa. Lain tavoitteena on säädellä työaikoja, ylitoita, työajan sijoitteluja, taukoja sekä vuorokausi- ja viikkolepoja. Näistä työaika rajoituksista voidaan poiketa tilanteissa, kun aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on antanut siitä luvan. Poikkeusluvaksi katsotaan se, että nuoren ammatillinen kehitys tai jokin muu tärkeä syy vaatii sitä. Työhön voidaan ottaa nuori, joka on täyttänyt 15 vuotta ja henkilön, jonka perusopetus on suoritettu. Lisäksi työhön voidaan ottaa 14 vuotta täyttänyt tai nuori, joka täyttää 14 vuotta saman kalenterivuoden aikana, kun kyseessä on kevyt työ, eikä se vahingoita tai vaikuta nuoren terveyteen, kehitykseen tai koulunkäyntiin. (Työsuojeluhallinto 2021.)

4 Opinnäytetyön toteutus ja vaiheet

Opinnäytetyö tehtiin kehittämistyönä. Opinnäytetyö koostui kolmesta vaiheesta, jotka olivat nykytilanteen kartoitus, kehittämistyöhön osallistaminen sekä lopputuotoksen syntyminen. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmää käytettiin laadullista tutkimusta. Nykytilanteen kartoitukseen käytettiin teemahaastattelua (liite 3), joka toimi aineistonkeruumenetelmänä ja kehittämistyöhön osallistettiin henkilökuntaa.

Ensimmäisessä vaiheessa haastattelua varten haettiin tutkimuslupaa. Haastattelu toteutettiin työyksikössä. Haastatteluun osallistui neljä sairaanhoitajaa, jotka työskentelevät lasten vastaanotoilla. Teemahaastatteluun oli valittu kolme teemaa; **kokemukset omasta perehdytyksestä, työkuva sekä perehdytykseen liittyvät kehittämisehdotukset.**

Haastattelu nauhoitettiin ja litteroitiin. Haastatteluun osallistujille toimitettiin saatekirje (liite) sekä suostumuskirje (liite 2) jossa kerrottiin, ketkä toteuttavat opinnäytetyötä, miten haastattelu toteutuu, haastattelun vapaaehtoisuudesta sekä nauhoituksesta. Haastatteluun osallistuttiin nimettömänä ja nauhoitukset tuhottiin, kun ne olivat analysoitu. Haastattelussa ei kerätty henkilötietoja. Tietoa kerättiin teemahaastattelun avulla ja samalla kartoitettiin työyksikön nykyistä perehdytystilannetta. Tavoitteena oli myös saada työntekijöiden omia näkemyksiä saadusta perehdytyksestä. Uuden perehdytyskortin laatimisessa huomioitiin työntekijöiden omat näkemykset. Samalla tarkasteltiin nykyistä perehdytyskansiota, jota käytetään työyksikössä. Haastattelun analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysiiä.

Toisessa vaiheessa siirryttiin perehdytyskortin luomiseen. Sairaanhoitajat osallistettiin itse kehittämisvaiheeseen. Kehittämisvaihe toteutettiin työpajana, jossa opinnäytetyötekijät ohjasivat pajaa. Pajaan otettiin mukaan kaikki tarvittavat välineet muun muassa isokokoinen kartonki, post-it lappuja sekä kyniä. Pajan alussa annettiin ohjeet osallistujille työpajan toteutuksesta. Heitä ohjeistettiin laittamaan kehittämisehdotuksia ja -ideoita post-it lappuihin kartongissa olevien kysymysten alle. Sairaanhoitajien ehdotukset ja haastattelusta saatu aineisto toimivat pohjana tässä vaiheessa.

Kolmannessa vaiheessa toimeksiantajalle toimitettiin alustava perehdytyskortti, ja siihen haettiin mielipiteitä. Sitä muokattiin saadun palautteen mukaan. Tavoitteena oli, että tuotoksena syntyisi uusi perehdytyskortti, joka on yksinkertainen, mutta tehokas.

4.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan todellisuutta. Tutkijan tulee olla tietoinen siitä, mitä tutkii. Tämä auttaa aineiston keräämisessä tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää osallistujan näkökulmaa ja sen tarkoituksena ei ole keskittyä määrään, vaan laatuun. Tutkimuksen toteuttamiseen tarvitsee kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimukseen otetaan myöskin vähän osallistujia. Osallistujamäärä tulee kuitenkin arvioida tapauskohtaisesti. Suuri osallistujajoukko ja laaja aineisto voivat vaikeuttaa analyysia. Aineistonkeruu tapahtuu avoimilla menetelmillä. Terveystutkimuksissa yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä ovat havainnointi, puolistrukturoitu haastattelu, ryhmähaastattelu ja tutkimusta varten tuotetut. (Busetto, Wick & Gumbinger 2020, 3-4; Juvakka & Kylmä 2007, 22-27.)

Laadullisessa tutkimuksessa ideana on se, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt pystyvät vastaamaan omin sanoin tutkijan laatimiin kysymyksiin, esimerkiksi teemahaastattelu tilanteessa. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään enempi sanallisesti kuin numeraalisesti. Laadullisessa tutkimuksessa aineistonkeruu on enemmän avoimempaa ja joustavaa, kun taas määrällisessä tutkimuksessa aineistonkeruu on enempi täsmällisempää. (Busetto, Wick & Gumbinger 2020, 2; Tilastokeskus 2021.)

Laadullinen tutkimus koostuu yleensä kahdesta vaiheesta muun muassa havaintojen pelkistämistä sekä tutkimusongelman ratkaisemisesta. Esimerkiksi teemahaastattelun avulla voidaan rajata aihetta ja käsitellä aihetta teemoittain. Havaintoja voidaan pelkistää esimerkiksi sisällönanalyysillä. (Alasuutari 2011, 50.)

4.2 Teemahaastattelu

Haastattelua käytetään yhtenä menetelmänä tutkimus- ja kehittämistyössä. Haastattelu sopii hyvin kehittämistyöhön, koska sillä saadaan kerättyä tietoa nopeasti ja saadaan samalla tietoa kehittämiskohteesta. Jos kehittämiskohdetta ei ole tutkittu, haastattelulla saadaan uusia näkökulmia ja myös uutta aineistoa. Haastatteluja on erilaisia ja niitä ovat mm. strukturoitu haastattelu, syvähaastattelu, ryhmähaastattelu sekä teemahaastattelu. (Moilanen ym. 2009, 95.)

Teemahaastattelu tarkoittaa puolistrukturoitua haastattelumenetelmää (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47). Teemahaastattelu on ajankohtainen, kun halutaan tietää, mitä joku ajattelee jostakin aiheesta tai asiasta. (Moilanen ym. 2009, 97-98.)

Teemahaastattelu sijoittuu strukturoidun ja strukturoimattoman haastattelun väliin, jonka takia siitä käytetään nimitystä puolistrukturoitu haastattelumenetelmä. Teemahaastattelussa haastattelun aiheet sekä teema-alueet ovat määritelty ennen haastattelua. Teemahaastattelun tarkoituksena on kohdentaa haastattelu tiettyihin teemoihin, jotka ovat keskustelun aiheita. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47-48.)

Haastattelun alku kannattaa aloittaa helpoilla kysymyksillä, eikä suoraan hypätä aiheeseen (Valli 2018, 36-37). Teemahaastattelua tehdessä on hyvä nauhoittaa keskustelu. Haastattelun jälkeen, haastattelu litteroidaan eli kirjoitetaan puhtaaksi. Teksti kirjoitetaan joko puhe- tai kirjakielellä. Mikäli haastattelijalla on kiinnostunut vain asioista, jotka ovat haastattelun aikana tulleet esille, voidaan teksti kirjoittaa joko yleis- tai kirjakielellä. (Moilanen ym. 2009, 99.)

Teemahaastattelussa oli kolme teemaa, jotka olivat työnkuva, kokemukset omasta perehdytyksestä sekä perehdytykseen liittyvät kehittämissuhteet. Haastattelu toteutettiin työyksikössä. Mukana oli teemahaastattelun kysymykset sekä nauhuri. Haastatteluun osallistui neljä sairaanhoitajaa, ja heitä haastateltiin yksitellen. Yhteen haastatteluun oli varattu aikaa 20 minuuttia.

Teemahaastattelu analysoitiin sisällönanalyysillä. Teemahaastatteluiden avulla saimme paljon tietoa työyksiköstä, työyksikön erikoisaloista, heidän nykyisestä perehdytyksestään, sairaanhoitajan vastuualueista sekä työtehtävistä lastenvastaanotoilla, perehdytysmateriaalista sekä myös kehittämissuhteita perehdytyskorttiin. Haastatteluaineistosta haluttiin erityisesti saada selville sen, mitä asioita työntekijät halusivat perehdytyskorttiin ja, minkä muotoisen he siitä halusivat. Haastatteluissa nousseita kehittämissuhteita liittyen perehdytyskorttiin olivat muun muassa yksinkertainen ja helposti luettava sekä selkeä ja strukturoitu perehdytyskortti.

Perehdytyskorttiin toivottiin, että siinä olisi tarkalleen kuvattuna sairaanhoitajan työnkuva, vastuualueet sekä ohjaustyö. Perehdytyskorttiin haluttiin olevan helposti saatavilla sähköisesti ja, että se olisi myös konkreettisesti mukana myös työn aikana. Lisäksi toivottiin myös sitä, että perehdytettävällä olisi tietoisuus omasta perehdyttäjästään.

Haastattelu nauhoitettiin ja litteroitiin. Sen jälkeen nauhoitukset hävitettiin. Haastattelusta saatu aineisto tuki ideointityöpajaa ja siten auttoi rajaamaan perehdytyskorttiin laaditut osat alueet. Ideointityöpajan sisältö suunniteltiin sen haastatteluaineiston perusteella.

4.3 Ideointityöpaja

Kehittämistyössä käytettiin teemahaastattelun lisäksi yhteisöllistä ideointimenetelmää. Teemahaastattelussa haastateltiin osaa työntekijää perehdytyksestä, kun taas tässä menetelmässä heidät osallistettiin mukaan perehdytyskortin kehittämisessä. Ideointityöpajassa käytettiin menetelmänä aivohiirtä.

Yhteisöllisiä ideointimenetelmiä on monta, mutta tässä työssä hyödynnettiin ideointityöpajaa. Ideointityöpajaa voidaan myös kutsua aivohiireksi. Tämä menetelmä on yksi luovan ongelmanratkaisun standardimenetelmä, jossa tavoitteena on tuottaa ideoita ryhmässä. (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2014, 160.)

Ideointityöpaja koostuu eri vaiheista: esivaihe, lämmittelyvaihe, ideointivaihe, valintavaihe. Esivaiheessa käydään läpi yhdessä keskeiset säännöt sekä työn tavoite. Lämmittelyvaiheessa rajataan aihetta ja kerrataan työpajan toimintaperiaatteet. Ideointivaiheessa annetaan aikaa

kaikille osallistujille kirjaamaan ylös heidän ideansa esimerkiksi post-it lapulle. Kaikki laput kerätään sovitulle pohjalle, josta ne ovat helposti nähtävissä kaikille. Valintavaiheessa käydään läpi kaikkien ideat ja arvioidaan niitä vetäjän ohjeiden mukaan. Tuloksista ja muiden ideoista voidaan keskustella yhdessä. Osallistujat voivat mainita oman mielipiteensä asiasta. (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2014, 161.)

Kehittämistyötä arvioidaan koko kehittämisprosessin ajan. Kehittämisprosessin kirjoittaminen on hyvä aloittaa jo alussa. Tämä auttaa hahmottamaan näkökulmien sekä käsitteiden hahmotamisessa. Kehittämisprosessiin kirjoitetaan ensimmäisistä aiheideoista niiden arviointiin saakka. (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2009, 47-48.)

Opinnäytetyön kehittämisosuus toteutettiin työyksikössä. Tavoitteena oli, että sairaanhoitajat suunnittelisivat yhdessä perehdytyskorttia. Työpajan pohjana käytettiin teemahaastattelussa (liite 3) esille nousseita asioita. Työpajaan osallistui yhteensä neljä sairaanhoitajaa. Työpaja aloitettiin sillä, että kerrottiin työpajan sisällöstä ja ohjeistettiin työpajan kulkua.

Seuraavaksi kerrottiin käsiteltävä teema vuorollaan. Keskustelu- ja ideointiaikaa oli varattu noin 15 minuuttia per teema. Työntekijöille jaettiin post-it laput, joihin he kirjoittivat teemakohtaisesti omat ideansa. Käytössä oli myös isokokoinen kartonki, johon kirjoitettiin tussilla teemahaastattelussa käytetyt teema. Ideoita pohdittiin teemoittain, jonka jälkeen kirjoitetut laput kiinnitettiin kyseisen teeman alle. Työntekijöiden pohtimat ideat käytiin vielä yhdessä läpi, kun kaikki post-it laput olivat kartongilla nähtävillä. Työpajaan käytettiin aikaa yksi tunti. Lopuksi kerrottiin työntekijöille jatkot perehdytyskortin valmistumisesta. Valmiista kartongista otettiin valokuvat, jotka liitettiin opinnäytetyöhön (liite 5).

Ensimmäisenä teemana oli työnkuva. Post- it lappuihin kuvattiin tarkalleen sairaanhoitajan työnkuva ja työtehtävät, työyksikköön liittyvät asiat yksikön erikoisalajat, lääkehoito, tietojärjestelmään ja kirjaamiseen liittyvät asiat sekä potilastyön ulkopuoliset asiat kuten ohjaus ja talon turvallisuus. Lisäksi aiheita avattiin, jolloin niihin muodostui alaluokkia.

Toinen teema oli kokemukset omasta perehdytyksestä. Työntekijät kuvasivat, että haluavat korostaa ohjaustyötä sekä opiskelija ohjausta. Lisäksi tietoisuus omasta perehdyttäjästään oli aisa, jota haluttiin myös korostaa. Perehdytyskortin kansikuvassa on kohta, johon voi kirjoittaa perehdytettävän sekä vastuuperehdyttäjän nimen.

Kolmas teema oli perehdytykseen liittyvät kehittämis ehdotukset. Työpajassa tulivat esille ideoita perehdytyskortin ulkonäöstä sekä sisällöstä. Yksikön työntekijät halusivat kortin sähköisenä, että kirjallisena muotona. Perehdytyskortin sisällön haluttiin olevan lyhyt ja ytimekäs.

Työntekijöiden ideat ryhmiteltiin ja ne yhdisteltiin samansisältöisiksi. Työntekijät loivat perehdytyskorttiin otsikot sekä aihealueet. Niistä muodostettiin taulukoita ja sarakkeita, johon

uusi työntekijä pääsisi laittamaan päivämäärän, kun on saanut perehdytyksen kyseiseen aihe-alueeseen. Loppuun haluttiin vielä muistiinpano sivu sekä tyhjä taulukko, johon työyksikkö pystyi tarpeen mukaan lisätä osa-alueita.

Kun perehdytyskorttia alettiin luomaan, ensin luotiin alustava versio. Se toimitettiin toimeksiantajalle. Perehdytyskortti muokattiin saadun palautteen mukaan, kunnes se vastasi työyksikön haluamaa perehdytyskorttia (liite 7).

4.4 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysillä tiivistetään kerättyä tietoa aineistosta. Tutkittu ilmiö voidaan kuvata yleistävällä tavalla ja lyhyesti. Sisällönanalyysi pohjautuu kommunikaatiotutkimiseen sekä -teoriaan. Se on menetelmä, jolla analysoidaan kommunikaatiota, joka on kirjallisessa tai suullisessa muodossa. Sen avulla voidaan myös tarkastella asioiden tarkoituksia, yhteyksiä sekä seurauksia. Tärkeää sisällönanalyysissä on erotella samanlaisuudet ja erilaisuudet. (Janhonen & Nikkonen 2001, 21-23.)

Haastatteluaineiston analyysiin käytetään aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Tämä tapahtuu haastattelun jälkeen haastattelua litteroitaessa. Ensimmäisenä aineisto pelkistetään ja alkuperäiset ilmaukset kirjoitetaan termeillä. Tämän jälkeen aineisto ryhmitellään. Ryhmittelyn periaatteena on löytää samanlaisuudet ja eroavaisuudet aineistosta. Kolmantena vaiheena aineisto abstrahoidaan eli samansisältöiset luokat yhdistetään yläluokiksi (Janhonen & Nikkonen 2001, 26-29).

Opinnäytetyön aineistona käytettiin syksyllä 2021 toteutettuja haastatteluita. Haastattelut nauhoitettiin, litteroitiin ja sen jälkeen kirjoitettiin auki tekstiksi. Analyysimenetelmänä käytettiin teemalähtöistä sisällönanalyysia. Analysointi aloitettiin pelkistämällä alkuperäiset ilmaukset. Alkuperäiset ilmaukset on kuvattu lainausmerkeillä. Tämän jälkeen pelkistetyt ilmaukset luokiteltiin alaluokiksi ja yläluokiksi. Lopuksi muodostui yhteinen pääluokka. Sisällönanalyysi on kuvattu taulukossa 1. Haastattelussa esille nousseita asioita hyödynnettiin perehdytyskortin laatimisessa.

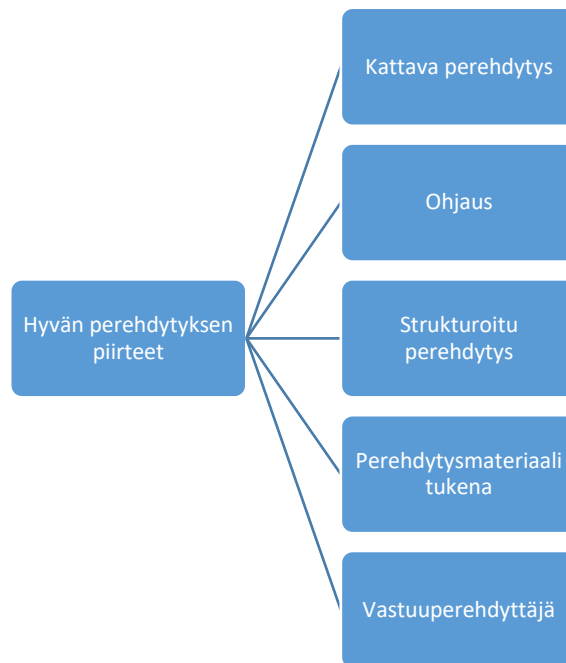
Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<p>“Se että otetaan mukaan, just niiku sanoin tos et miten, et päästää niihi ohjauksii mukaan. Et otetaa mukaan, käydään ihan selkeesti, et jos on tulos joku potilas jolla on joku, just tää mikä on se sun aihealue.”</p>	<p>Perehdytyksessä tärkeää on ottaa mukaan ohjauksiin ja käydä läpi kyseisen potilaan hoitopolku.</p>	<p>Perehdyttävän mukaan ottaminen ohjaustyöhön.</p>	<p>Ohjaus</p>	<p>Hyvän perehdytyksen piirteet</p>
<p>”No ehkä just se, että kun oli pari viikkoa siinä ensin toisen kanssa, niin sai sen varmuuden siihen, et hei mä pärjään ja mä tiesin, että mä pystyin mennä kysymään”</p>	<p>Työhön perehdyttämisen niin, että työntekijälle jää varmuus omasta työstään.</p>	<p>Hyvä perehdytys edistää työntekijän itsevarmuutta työnteosta.</p>	<p>Kattava perehdytys</p>	
<p>“No mä toivoisin, että perehdytys olis sellainen, että olis ensinäki se uudella työntekijällä tai onhan sit työntekijä, opiskelija, kuka vaan, että hän tietäisi kuka on se, joka perehdyttää, kuka on se, jolla on se tavallaan vastuu siitä asiasta.”</p>	<p>Perehdyttävä on tietoinen siitä, kuka häntä perehdyttää.</p>	<p>Perehdyttäjän läsnäolo perehdytyksessä</p>	<p>Vastuuperehdyttävä</p>	
<p>“Toisekseen mä toivoisin, että olis olemassa jonkinlainen kirjallinen perehdytysopas, siis joko sähköisesti tai ihan vanhan aikaisesti paperilla.”</p>	<p>Kirjallinen tai sähköinen perehdytysopas auttaa hahmottamaan perehdytyksen aikana opitut asiat.</p>	<p>Kirjallinen tai sähköinen perehdytysopas osana työntekijän perehdytystä.</p>	<p>Perehdytysmateriaalituki</p>	

<p><i>”Tän potilastyön lisäksi on myös paljon muuta mitä pitäisi, niinku perehdytyksessä muistaa käydä läpi esimerkiksi just vaikka lääketilaus ja kaikki lääkkeiden hävittäminen, varastotilaus,”</i></p>	<p>Perehdytyskortin avulla tietää käydä läpi perehdytyksessä myös lääketilaus, lääkkeiden hävittäminen, varastotilaus, biopankki asiat yms.</p>	<p>Perehdytyskortissa tulee olla myös potilastyön ulkopuoliset asiat.</p>		
<p><i>”Toki täytyy sanoa, jos on täysin uutta asiaa, niin silloin ei aina edes tiedä mitä kysyä. Ja sen takia mä koen, että se perehdyttäminen on niinku, semmone strukturoitu perehdyttäminen olis tosi tärkeitä ja tosi hyödyllistä.”</i></p>	<p>Hyvin suunniteltu perehdytys auttaa hahmottamaan perehdytyksen kulkua</p>	<p>Selkeä perehdytyksen kuvaus</p>	<p>Strukturoitu perehdytys</p>	

Taulukko 1: Työntekijöiden omia kokemuksia perehdytyksestä

4.5 Tulokset

Sisällönanalyysiin muodostui pääkategoriaksi hyvän perehdytyksen piirteet, joka vastasi opinäytetyön tutkimuskysymykseen ”minkälainen on hyvä perehdytys?”. Tulokset muodostuivat haastatteluaineistosta. Ne ovat esitetty kuviossa 1.



Kuvio 1: Haastatteluaineiston tulokset

5 Opinnäytetyön arviointi

Ihmistieteiden eettiset periaatteet jakautuvat kolmeen osaan. Ne ovat itsemääräämisoikeuden kunnioitus, vahinkojen välttäminen sekä tietosuoja ja yksityisyys. Itsemääräämisoikeus tarkoittaa sitä, että haastateltava voi vapaaehtoisesti osallistua tutkimukseen halutessaan, mutta myös olla vastaamatta kaikkiin esitettyihin kysymyksiin. Haastattelussa on varmistettava vapaaehtoinen osallistuminen varsinkin silloin, kun kyseessä on oppilaita tai työntekijöitä. Haastateltavia tulee informoida haastattelusta. Informaation tulee sisältää tutkijan yhteystiedot, aihe sekä tavoite tutkimuksessa, haastatteluun liittyvät tiedot kuten paikka, aika, kesto ja tallennus, vapaaehtoisuus, luottamuksellisuus sekä arkistointi. Anonymisoimista voidaan toteuttaa muuttamalla, poistamalla ja kategorisoinnilla. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvoori 2017, 414-415, 419.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida yleisillä luotettavuuskriteereillä tai eri menetelmiin liittyvillä luotettavuuskriteereillä. Luotettavuuskriteerejä ovat vahvistettavuus, uskottavuus, siirrettävyys sekä reflektiivisyys. Luotettavuutta voidaan tarkastella myös tutkimuksen eri vaiheissa (Juvakka & Kylmä 2007, 127-129.)

5.1 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyösopimus allekirjoitettiin yhteisymmärryksessä toimeksiantajan, ohjaavan opettajan sekä opinnäytetyön tekijöiden toimesta. Luottamuksellisuus on lupaus tutkimukseen osallistuville ja tutkittavien suostumus tutkimukseen olisi hyvä näkyä prosessissa. Tutkittavia tulee informoida yksityiskohtaisesti koko tutkimuksen ajan (Mäkinen 2006, 115-116). Opinnäytetyössä haastateltavia informoitiin koko opinnäytetyön prosessista. Luottamusta lisäsi myös se, että haastateltavia informoitiin yksityiskohtaisesti haastatteluaineiston säilytyksestä ja sen käsittelystä sekä ketkä pääsevät käsiksi haastatteluaineistoon.

Haastateltaville toimitettiin saatekirje (liite 1) ja suostumiskirje (liite 2) ennen haastattelua. Saatekirjeestä kävi ilmi haastattelun sekä nauhoituksen vapaaehtoisuus ja luottamuksellisuus. Anonymiteetti säilyi koko haastattelun ajan eikä tuloksista tunnista vastaajaa. Haastatteluihin oli saatu tutkimuslupa sekä lupa työntekijöiltä. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin eli kirjoitettiin puhtaaksi. Litteroinnin jälkeen haastattelusta saatu aineisto analysoitiin sisälönanalyysillä. Nauhoitukset hävitettiin litteroinnin jälkeen.

Anonymiteetin säilyttäminen lisää tutkijan vapautta. Henkilöllisyyden salaamisella voidaan kannustaa haastateltavia puhumaan rehellisesti. Valmiissa tutkimuksessa henkilöllisyyttä voidaan salata monella eri tapaa (Mäkinen 2006, 115.). Tässä opinnäytetyössä anonymiteetti toteutettiin niin, että haastateltavat eivät saaneet kertoa omaa henkilöllisyyttään tai mainita muita haastattelun aikana.

5.2 Perehdytyskortin toteutus ja arviointi

Tutkimuksellisen kehittämistyön arvioinnin tarkoituksena on kuvata kehittämistyön onnistuminen. Saadun aineiston avulla kehittämistyötä voidaan arvioida kriteerejä, suunnitelmaa, tavoitteita sekä saadun palautteen mukaan. Arviointiin voidaan myös käyttää havainnointia, haastattelua ja muita analyysimenetelmiä kuten tilastoja. (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2009, 46.). Haastattelun tulokset sekä ideointityöpaja olivat tukena perehdytyskortin luomisessa. Opinnäytetyön teoria valmisti opinnäytetyön tekijöitä oikeiden ja sopivien kysymysten laatimiseen haastattelua varten sekä työpajan suunnittelemiseen.

Kehittämisosuudessa osallistujat saivat vaikuttaa perehdytyskortin syntymiseen. Kun perehdytyskorttia alettiin luomaan, ensin luotiin alustava versio. Tämä versio toimitettiin työyksiköön ja kerättiin palautetta. Osallistujilta pyydettiin antamaan palautetta nimettömästi arviointilomakkeen avulla (liite 4). Perehdytyskortti muokattiin saadun palautteen mukaan, kunnes se vastasi työyksikön haluamaa perehdytyskorttia.

Perehdytyskortti luotiin Microsoft Word-ohjelman avulla. Tarkoituksena oli luoda perehdytyskortti helppolukaiseen ja yksinkertaiseen muotoon. Perehdytyskortti on luotu toiminaan perehdytyksen tukena. Perehdytyskortti koostuu taulukoista. Perehdytettävä voi itse merkata päivämäärän kohtiin ”nähty”, ”tehty” ja ”osaa”, jolloin perehdyttäjänkin on ajan tasalla perehdytettävän tilanteesta. Perehdytyskortti lähetettiin sähköpostilla toimeksiantajalle. Saadun palautteen mukaan siihen tehtiin muokkauksia. Perehdytyskortin olivat arvioineet sairaanhoitajat sekä osastonhoitaja. Opinnäytetyö esiteltiin lyhyesti toimeksiantajalle 9.12.2021. Lopullinen perehdytyskortti oli mukana näytillä.

Perehdytyskortin ulkoasusta saatiin hyvää palautetta ja sen rakenne oli miellyttävä. Työntekijät arvioivat perehdytyskorttia kattavaksi, selkeästi rakennetuksi, loogiseksi, johdonmukaiseksi, helppolukaiseksi, helppokäyttöiseksi sekä ymmärrettäväksi. Lopputulos oli onnistunut ja selkeä. Perehdytyskortti täytti työyksikön kriteerit.

Yhteistyötä opinnäytetyötekijöiden kanssa arvioitiin luontevaksi ja ongelmattomaksi. Yhteydenpito oli molemminpuolisesti sujuvaa. Tyytyväisyyttä lopputulokseen ja odotuksien toteutumiseen vastattiin ”erittäin hyvin”. Kehittämis ehdotuksia ei ollut. Perehdytyskorttiin merkittiin ”nähty”, ”tehty” ja ”osaa” merkinnät. Osaamista on vaikea määritellä tarkkaan ja osaaminen karttuu ja kehittyy pidemmällä aikatahtaimella. Merkinnät kuitenkin pidettiin samana yhteisymmärryksessä. Merkintöjä voi tehdä sitä mukaan, kun tason saavuttaa eikä aikarajaa niiden saavuttamiselle ole. Työyksiköllä on lupa muokata perehdytyskorttia tulevaisuudessa ja päivittää sitä ajankohtaiseksi.

5.3 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa erään eteläsuomalaisen lasten vastaanottojen työyksikössä tapahtuvaa perehdytystä. Koska opinnäytetyö oli toiminnallinen, työyksikön työntekijät osallistettiin perehdytyskortin kehittämiseen. Tavoitteena oli kehittää perehdytyskortti, joka olisi tukena uuden työntekijän perehdytyksessä. Ideointityöpajassa kehitettiin perehdytyskortin sisältö ja ulkoasu yhdessä työyksikön työntekijöiden kanssa. Perehdytyskorttiin tuli seuraavat otsikot: yleisperehdytys, työyksikkö, lasten kardiologia, lasten taudit,

endokrinologia, lasten neurologia, diabetes, neonatologia, lääkehoito, tietojärjestelmä ja kirjaaminen, muu ohjaus/ ohjauksen tukeminen ja turvallisuus. Perehdytyskortin loppuun lisättiin muistiinpano osio sekä tyhjä taulukko omia lisäyksiä varten.

Opinnäytetyön tekemiseen käytettiin vuosi. Opinnäytetyö vaati erittäin tarkkaa suunnittelua, koska se koostui monesta eri vaiheesta. Haastetta opinnäytetyön tekemiseen toi ajanhallinta. Opintojen ohella tapaamiset opinnäytetyön tekemisen parissa olivat haasteellisia.

Opinnäytetyön työstämisen myötä tietämys itse perehdytyksestä lisääntyi. Perehdytyksen tärkeys tulee ilmi opinnäytetyön tietoperustassa ja sen merkitys uuden työntekijän urassa. Lisäksi tietämys perehdytyksestä auttaa uutta työntekijää hahmottamaan minkälaiseen perehdytykseen hän on oikeutettu, ja mitä asioita hän voi vaatia. Me itse pian valmistuvina olemme ymmärtäneet perehdytyksen tärkeyden paljon syvemmin. Opinnäytetyön aikana syvennyttiin myös laadulliseen tutkimukseen sekä opinnäytetyön prosessiin. Opinnäytetyön tekoa tuki tutkimus- ja kehittämismenetelmät opintojakso, jonka kävimme opinnäytetyön teon ohella.

Toimeksiantaja sekä yksikön työntekijät olivat tyytyväisiä lopputulokseen. Perehdytyskortti oli sähköisessä ja tulostettavassa muodossa, jolloin sitä voi muokata ja päivittää ajankohtaisemmaksi.

Lähteet

Painetut

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4.0 uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hyvärinen, M. Nikander, P. & Ruusuvoori, J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.

Hämäläinen, J. & Kangas, P. 2008. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 2. painos. Työturvallisuuskeskus. Nykypaino.

Hämäläinen J. & Kangas, P. 2010. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 3. painos. Nykypaino.

Janhonen, S. & Nikkonen, M. 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. 2. uudistettu painos. Oulu: WSOY

Juvakka, T. & Kylmä, J. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita publishing.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.

Moilanen, T. Ojasalo, K. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: WSOY

Moilanen, T. Ojasalo, K. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOY.

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.

Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sähköiset

Busetto, L. Wick, W. & Gumbinger, C. 2020. How to use and assess qualitative research methods. Neurological Research and Practise. Viitattu 1.1.2022. <https://neurorespract.biomedcentral.com/articles/10.1186/s42466-020-00059-z>

Dunkel, L. & Jääskeläinen, J. 2016. Lisämunaisten sairaudet. Viitattu 3.2.2022. <https://www.oppiportti.fi/op/lta00246/do>

- Edenborough, M. Firtko, A. & Jackson, D. 2007. Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review. Wiley online library. Viitattu 30.12.2021. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>
- Flinkman, M. 2014. Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland- A mixed method study. University of Turku. Viitattu 8.6.2021. <https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/95711/AnnalesD1107Flinkman.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Haataja, L. Pihko, H. & Rantala, H. 2018. Lastenneurologia. Viitattu 1.2.2022. <https://www.oppiportti.fi/op/lne00001/do>
- Huikuri, H. & Raatikainen, P. 2016. Rytmihäiriöpotilaan EKG. Viitattu 3.2.2022. https://www.oppiportti.fi/op/kar01030/do?p_haku=ekg%20svt#q=ekg%20svt
- Jalanko, H. 2021. Diabetes lapsella. Viitattu 3.3.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00114>
- Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Hoitotyön pro gradu- tutkielma. Tampereen yliopisto, hoitotieteen laitos. Tampere. Viitattu 10.5.2021 <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Laki nuorista työntekijöistä 998/1993. Viitattu 15.12.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007. Viitattu 15.12.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>
- Terveyskylä. 2019. Lasten rytmihäiriöt. Viitattu 3.2.2022. <https://www.terveyskyla.fi/lasten-talo/tietoa-lasten-sairauksista/syd%C3%A4nsairaudet/lasten-rytmih%C3%A4iri%C3%B6t>
- Tilastokeskus. 2021. Kvalitatiivinen tutkimus. Viitattu 21.12.2021. https://www.stat.fi/meta/kas/kvalit_tutkimus.html
- Työhön opastaminen. 2021. Työnopastus on parasta ennakoivaa työturvallisuustoimintaa. Viitattu 25.3.2021 <https://www.tyohonopastaminen.fi/>
- Työsopimuslaki 55/2001. Viitattu 15.12.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Työsuojeluhallinto. 2021. Työaika. Viitattu 15.12.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/nuori-tyontekija/tyoaika>

Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä ja teollisuusryhmä. 2020. Esimiesten perehdyttäminen-keskeinen lainsäädäntö tutuksi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Pekan Offset Oy.

https://ttk.fi/files/7208/Esimiesten_perehdyttaminen.pdf

Työturvallisuuskeskus. 2021. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. Viitattu 20.4. 2021. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus#d40389af

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 15.12.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Kuviot

Kuvio 1: Haastatteluaineiston tulokset	21
--	----

Taulukot

Taulukko 1: Työntekijöiden omia kokemuksia perehdytyksestä	20
--	----

Liitteet

Liite 1: Saatekirje	30
Liite 2: Suostumuskirje	31
Liite 3: Teemahaastattelu.....	32
Liite 4: Perehdytyskortin arviointilomake.....	33
Liite 5: Ideointityöpajan tuotos	34
Liite 6: Opinnäytetyön aikataulu	36
Liite 7: Perehdytyskortti.....	37

Liite 1: Saatekirje

SAATEKIRJE 1.6.2021

Hei!

Hyvä vastaanottaja,

Me olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Hafsa Noor ja Aqsa Sheikh Lohjan Laurea-ammattikorkeakoulusta. Toteutamme opinnäytetyötä yhdessä teidän työyksikkönne kanssa lastenvastaanotoillenne. Tarkoituksena on kartoittaa perehdytyksen nykytila lasten vastaanotolla, osallistaa henkilökunta perehdytyksen kehittämisen ideointiin ja tuottaa perehdytyskortti. Tavoitteena on kehittää työntekijän perehdytyskortti lasten vastaanotolle. Opinnäytetyöhön on saatu lupa.

Opinnäytetyön toteutus tapahtuu kolmessa osassa: nykytilanteen kartoitus, joka tehdään haastattelulla, kehittämistyöhön osallistaminen, johon voi osallistua muukin henkilökunta sekä lopputuotos. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista.

Se toteutetaan teemahaastattelulla. Haastattelu kesto on noin 20 minuuttia ja toteutamme sen paikan päällä, mikäli korona tilanne sallii. Toissijaisena suunnitelmana on, että toteutetaan etänä. Haastattelun teemoina ovat kokemukset omasta perehdytyksestä, työnkuva sekä perehdytykseen liittyvät kehittämissuhteet.

Haastattelu nauhoitetaan luvallanne ja nauhoitus litteroidaan. Litteroinnin jälkeen nauhoitteet hävitetään asianmukaisesti, eikä niitä säilytetä. Haastattelusta sekä ideointipajasta saatu aineisto käsitellään luottamuksellisesti ja se säilytetään lukitussa tilassa salattuna tiedostona. Vastauksistanne ei voi päätellä henkilöllisyyttä. Haastatteluaineisto kerätään vain tätä opinnäytetyötä varten. Haastatteluun osallistuvalla on oikeus keskeyttää osallistuminen missä vaiheessa tahansa.

Tutkimuksen aineistonkeruu tapahtuu elo-syyskuussa 2021 viikoilla 34-36 teille sopivana ajankohtana. Haastattelu toteutuu työyksikössä. Tarkemman ajankohdan saatte myöhemmin. Tavoitteena on, että opinnäytetyö valmistuu joulukuussa 2021. Se julkaistaan Theseus-arkistoon, jossa se on saatavilla. Mikäli teillä herää kysymyksiä, voitte olla yhteydessä meihin sähköpostitse hafsa.noor@student.laurea.fi aqsa.sheikh@student.laurea.fi.

Olisitko kiinnostunut osallistumaan haastatteluun?

Ystävällisin terveisin,

Sairaanhoitajaopiskelijat Aqsa Sheikh ja Hafsa Noor

Liite 2: Suostumuskirje

SUOSTUMUSKIRJE HAASTATTELUUN

14.6.2021

Olen lukenut tiedotteen Hafsa Noorin ja Aqsa Sheikhin opinnäytetyön haastatteluaineiston keruusta ja olen tietoinen haastattelun mahdollisesta nauhoituksesta sekä sen vapaaehtoisuudesta. Allekirjoituksellani suostun haastatteluun ja siihen, että vastauksiani hyödynnetään opinnäytetyössä.

Haastatteluni voidaan nauhoittaa _____

ei voida nauhoittaa _____

Aika

Paikka

Allekirjoitus

Nimenselvennys

Ystävällisin terveisin,

Sairaanhoitajaopiskelijat Hafsa Noor & Aqsa Sheikh

Laurea-ammattikorkeakoulu

Liite 3: Teemahaastattelu

TEEMAHAASTATTELURUNKO

Työnkuva

1. Kuvailisitko normaalia työpäivääsi?
2. Mitä työtehtäviä kuuluu sairaanhoitajan työnkuvaan vastaanotolla?
3. Mitä vastuualueita sairaanhoitajalla on?

Kokemukset omasta perehdytyksestä

4. Minkälaisia odotuksia sinulla oli perehdytyksestä, kun aloitit työntekijänä tässä yksikössä? Millaista perehdytystä sait?
5. Millainen on mielestäsi hyvä perehdytys? Ole hyvä, kuvaile millainen.
6. Millaisia apuvälineitä käytettiin perehdytyksessä?
7. Miten perehdytys ohjasi sinua itsenäiseen työntekoon?
8. Kuinka paljon aikaa kaiken kaikkiaan käytettiin perehdytykseen?
9. Mitä olisit toivonut perehdytykseltä? (jotain mitä jäit kaipaamaan)

Perehdytykseen liittyvät kehittämissuhteet

10. Millä tavalla omasta mielestäsi kehittäisit työpaikalla tapahtuvaa perehdytysprosessia?
11. Millaisena kuvailisit työpaikalla käytettävää perehdytysopasta? Näetkö siinä puutteita/kehittämissuhteita? Mitkä asiat ovat toimivia?
12. Mitä asioita haluaisit uuteen perehdytyskorttiin? Miltä perehdytyskortin tulisi sinun mielestäsi näyttää, jotta se olisi toimiva?

Liite 4: Perehdytyskortin arviointilomake

1. Miten arvioisit lopputulosta (tarkistuslista) omin sanoin?

2. Kuinka hyvin vastasimme tilaukseenne? (Vastasiko perehdytyksen tarkistuslista odotuksiasi?)

- Erittäin hyvin
- Melko hyvin
- Ei kovin hyvin

3. Kuinka tyytyväinen olet lopputulokseen

- Erittäin tyytyväinen
- Melko tyytyväinen
- Tyytymätön

4. Olisiko sinulla mahdollisia kehittämisideoita tai jatkokehittämisideoita tarkistuslistalle?

5. Miten yhteistyö on mielestäsi onnistunut opinnäytetyötekijöiden kanssa?

Perehdytykseen liittyvät kehittämissuhteudet

Esitapaaminen

~~Luokka~~
Nimi:
Läsnä
Väsymystilat

Sätköinen ja
Kirjallinen

Checklistat
Myöskin

Ajotti
Harjo

näkyt, tulos, osuus
x
x
-päämäärä ja
ohjeet

- Lasteen vastuu-
ottojen hoitopi-
rui
- Puhelin kirjautu-
minen / hoitajan
yhteistyö!

Lääkäreiden siirtäminen
Ajanvarauksen suunnittelu

Raportti
Päiväkirja - Pöytäkirja

YKSIKÖ
(nimi)
Henkilö
Esimiehenä
Hoitamusehteen nimi

Liite 6: Opinnäytetyön aikataulu

Opinnäytetyön aikataulu	
Opinnäytetyö rekry ja aiheen valinta	Tammikuu 2021
Aiheanalyysin palautus	Maaliskuu 2021
Opinnäytetyösopimuksen allekirjoitus	Maaliskuu 2021
Ensimmäinen ohjauspaja	Maaliskuu 2021
Suunnitelman palautus	Toukokuu 2021
Tutkimusluvan hakeminen	Kesäkuu 2021
Hyväksytty tutkimuslupa	Elokuu 2021
Haastatteluiden toteutus	Syyskuu 2021
Haastatteluiden litterointi	Lokakuu 2021
Kehittämisosuuden toteutus	Marraskuu 2021
Perehdytyskortin luominen	Joulukuu 2021
Opinnäytetyön esitys toimeksiantajalle	Joulukuu 2021
Valmiin opinnäytetyön esitys julkaisusemi- naarissa	Tammikuu 2022

Liite 7: Perehdytyskortti

Hafsa Noor & Aqsa Sheikh

Opinnäytetyö 2022

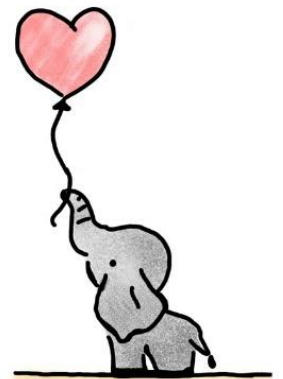
Laurea-ammattikorkeakoulu

Lastenvastaanotot

Perehdytyksen tarkistuslista

PEREHDYTTÄJÄ

PEREHDYTETTÄVÄ



Yleisperehdytys		Nähty pvm	Tehnyt pvm	Osa pvm
	Työpaikan perehdytyskansioon tutustuminen			
	Lastenvastaanottojen hoitopolku			
	Tärkeät puhelinnumerot			
	Sairaala			
	○ Sisäänkäynti / infopiste			
	○ Avaimet ja kulkulupa			
	○ Sairaalan pysäköinti			
	○ Pukukaappien sijainti + työvaatteet			
	○ Henkilökortti			
	○ Henkilöstöruokailu			
	○ Laboratorio, röntgen, kuvantamisyksikkö			
	○ Muut yksiköt			
	Työaika			
	○ Työvuorot ja työvuorotoiveet			
	○ Pelisäännöt			

Työyksikkö		Nähty pvm	Tehnyt pvm	Osa pvm
	Työyksikön tilat			
	○ Taukotila, laukkukaappi			
	○ Ruokailutila			
	○ WC			
	○ Siisteys, järjestys, hygienia			
	○ Sihteerin kanslia			
	○ Hoitajien / lääkäreiden työhuoneet			
	Pyykkitilaus			
	Henkilökunta, esimiehet			
	Työpäivän valmistelu			
	Yhteistyötahot			
	○ Moniammatillinen tiimi			
	○ Lääkefirmat			

Lastenkardiologia		Nähty pvm	Tehnyt pvm	Osa pvm
	Mittaukset			
	○ Paino, pituus, päänympäryys (alle 2v)			
	Ylä- ja alaraaja verenpaine			
	Lääkkeet			
	Allergiat			

Lastentaudit	Nähnyt pvm	Tehnyt pvm	Osa pvm
Astma, allergia, ihottumat			
Ylipaino			
Alipaino			
Keliakia			
Kilpirauhasen vajaatoiminta			
Vatsakipuiset/ ummetus			
Kastelijat			
Kehitysseuranta/ vauvat			
Mittaukset			
<ul style="list-style-type: none"> ○ Paino, pituus, päänympärys (alle 2v.) 			
<ul style="list-style-type: none"> ○ Verenpaine yli- ja alipainoisilta 			
Lääkkeet			
Allergiat			

Endokrinologia	Nähty pvm	Tehnyt pvm	Osaa pvm
Kasvuhäiriöt			
Murrosiän kehitys			
Mittaukset			
○ Paino, pituus, päänympärys (alle 2v.)			
Läkkeet			
Allergiat			
Rasituskokeet			
Kasvuhormoni pistoshoidot			
Lähetteet (rtg)			
Arginiinikoe			

Lastenneurologia	Nähty pvm	Tehnyt pvm	Osaa pvm
Päänsärky			
Monimuotoiset kehityshäiriöt			
Epilepsia			
○ Tutkimukset: EEG, MRI, Labrat			
Mittaukset			
○ Paino, pituus, päänympärys (alle 2v)			
○ Verenpaine			
Läkkeet			
Allergiat			

Diabetes		Nähnyt pvm	Tehnyt pvm	Osa pvm
	Mittaukset			
	○ Paino, pituus, päänympäryys (alle 2v)			
	Pika-ghb			
	Lääkkeet			
	Allergiat			
	Pistopaikat			
	Hoidon sujuvuus			
	Datan tulkinta			
	Yhteistyötahot			
	○ Ravitsemusterapeutti			
	○ Psykkinen tuki			
	○ Sosiaalityöntekijä			
	Jatkohoito			
	Insuliinipumpun/ sensorin aloitus			
	Hoitotarvikejakelu			
	Voinnin seuranta			

Neonatologia		Nähty pvm	Tehnyt pvm	Osa pvm
	Alle 1- vuotiaiden kehitysseuranta			
	Mittaukset			
	○ Paino, pituus, päänympärys (alle 2v)			
	Lääkkeet			
	Allergiat			

Lääkehoito		Nähty pvm	Tehnyt pvm	Osa pvm
	Lääkkeenotto tekniikat			
	○ Hengitettävät			
	○ P.O			
	○ Suihkeet			
	○ Epipen®			
	○ Buccolamin® ohjaus			
	○ Astmalääkkeiden ohjaus			
	○ Lääkevoiteet			
	○ Ilmigran®			
	Lääketilaus			
	Lääkkeiden hävittäminen			
	Lääkekaapin sijainti			

Tietojärjestelmä ja kirjaaminen	Nähty pvm	Tehnyt pvm	Osa pvm
Sisään- ja uloskirjaus			
Määräykset			
Kirjaaminen, hoitotyön yhteenveto, käynnin syy			
Puhelun kirjaaminen			
HOIq (hoitoisuusluokittelu)			
Ajanvaraukset			
Tulkkien ajanvaraus			
HaiPro			
Apteekkitilaus			
Varastotilaus			
Laitteiden korjauspyynnöt/ huolto			
Poissaolot ja lomat			
Koulutukset (lääkeluvat, ensiapu)			

Muu ohjaus/ ohjauksen tukeminen	Nähty pvm	Tehnyt pvm	Osa pvm
Ohjauksen läpikäyminen yhdessä perehdyttäjän kanssa			
Ohjauksen kuunteleminen			
Biopankki			
Laiteohjaus/ tekniset järjestelmät			
Opiskelijaohjaus			
*Merkitse muistiinpanoihin mitä ohjausta olet kuullut.			

Turvallisuus	Nähty pvm	Tehnyt pvm	Osa pvm
Paloturvallisuus			
○ Palohälytyksen tekeminen			
○ Toiminta palohälytyksen sattuessa			
○ Pelastussuunnitelma			
○ Turvallisuusilmoitukset			
○ Sammutusvälineiden sijainti			
○ Poistumistiet			
○ Kaasusulut			
Ensiapu			
○ Ensiapukori			
○ Ensiapuohjeet			
○ Elvytyshälytys			

