

Anna Särkijärvi

PEREHDYTYSKANSIO LAVIAN TERVEYSKESKUKSEN
VUODEOSASTON HOITOHENKILÖKUNNALLE

Hoitotyön koulutusohjelma
2014

PEREHDYTYSKANSIO LAVIAN TERVEYSKESKUKSEN VUODEOSASTON HOITOHENKILÖKUNNALLE

Särkijärvi, Anna
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Maaliskuu 2014
Ohjaaja: Salminen, Eeva-Maija
Sivumäärä: 23
Liitteitä: 2

Asiasanat: työturvallisuus, perehdytys, työhyvinvointi

Tämän projektin tarkoituksena oli laatia perehdytyskansio Lavian terveyskeskuksen vuodeosastolla työskentelevälle hoitohenkilökunnalle. Perehdytyskansio tehtiin yhteistyössä Lavian vuodeosaston kanssa. Projektin tavoitteena oli kehittää Lavian vuodeosaston uusien työntekijöiden perehdyttämistä.

Opinnäytetyön aihe oli lähtöisin työelämästä. Opinnäytetyö toteutettiin projektina ja projekti aloitettiin, koska Lavian vuodeosastolla oli tarvetta perehdytyskansion päivittämiseen. Lavian vuodeosaston toiminta lopetettiin kesken projektin toteuttamisen ja osasto muuttui tehostetuksi palveluasumisen yksiköksi. Siitä huolimatta projekti päätettiin saattaa loppuun suunnitelman mukaan.

Projektin tuloksena syntyi 72-sivuinen perehdytyskansio Lavian vuodeosaston hoitohenkilökunnalle. Perehdytyskansion sisältö jaettiin viiteen eri teemaan: Osaston esittely, osastolla työskentely, työsuhteeseen liittyvät asiat, turvallisuusohjeet sekä erityistoimintaohjeet. Turvallisuusohjeet ja erityistoimintaohjeet koottiin valmiista materiaalista ja muut teemat suunnittelin ja toteutin itse.

Lavian vuodeosaston apulaisosastonhoitaja oli tyytyväinen projektin tuotokseen. Eniten hyötyä projektista oli kuitenkin sen tekijälle. Opinnäytetyön tekeminen kehitti projektiosaamista ja aiheeseen syventymisestä on apua työelämässä.

INTRODUCTION FOLDER TO LAVIA HEALTH CARE CENTRE BED DEPARTMENT NURSES

Särkijärvi, Anna

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in nursing

May 2014

Supervisor: Salminen, Eeva-Maija

Number of pages: 23

Appendices: 2

Keywords: Occupational Safety, introduction, occupational well-being

The purpose of this thesis was to make an introduction folder for nurses, who work in Lavia health centre. The Introduction folder was made in co-operation with bed department of Lavia health care centre. The main target was to develop the orientation of Lavia bed department nurses.

The subject of this thesis came from the working life. This thesis was carried out as a project and the project started because Lavia health care centre bed department introduction folder needed updating. Lavia bed department were shut down during this project and department changed to assisted living unit. Nevertheless, the project was decided to finish according to the plan.

As a result of this project was created 72-pages introduction folder for nurses who work in bed department in Lavia health care centre. Content of this introduction folder was shared for five parts: ward's presentation, working in the ward, things that connect to employee, security directions and special instructions. Security directions and special instructions were made of existing material and other themes were made from the beginning.

The Assistant Head Nurse of bed department was pleased to the result of this project. Making this thesis developed project know-how and preoccupation with the subject helps in work life.

SISÄLLYS

1	PROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT	5
2	PROJEKTIN TAVOITE JA TARKOITUS	5
3	PROJEKTIN TEOREETTISET TAUSTAT	6
3.1	Työturvallisuus	6
3.2	Perehdytys	9
3.3	Lavian terveyskeskuksen vuodeosasto	13
4	PROJEKTIN SUUNNITTELU JA TOTEUTTAMINEN	14
4.1	Projektin resurssit ja aikataulu	15
4.2	Perehdytyskansion suunnittelu ja toteutus	17
5	PROJEKTIN TUOTOS	17
6	PROJEKTIN ARVIOINTI	19
	LÄHTEET	22
	LIITE 1. Projektin suunnittelu ja toteutus	
	LIITE 2. Perehdytyskansion alkusanat, sisällysluettelo ja kaavio perehdytyksen etenemisestä	

1 PROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tehtäviin kuuluu järjestää työntekijöille perehdytystä ja tarvittaessa myös ohjausta ja opetusta. Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Tarkoituksena on myös ennaltaehkäistä työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen perusterveyden haittoja. Työturvallisuuslain lisäksi työpaikalla noudatetaan niitä ohjeita, mitä työturvallisuudessa tietyssä työssä erikseen säädetään. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 1§.)

Hyvä perehdytys vaikuttaa suoraan henkilöstön osaamiseen ja saatavuuteen. Se myös edistää työhyvinvointia ja työviihtyvyyttä. Kunnolla suunniteltu perehdytys antaa uudelle työntekijälle mahdollisuuden kehittää itseään työelämää varten. Hyvä perehdytys on myös tärkeä osa organisaation rekrytointistrategiaa. (Agge, 2008.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä Lavian terveystieteiden vuodeosastolle perehdytyskansio. Yhteistyökumppaneina ovat Lavian perusturvalautakunta ja Lavian vuodeosasto. Opinnäytetyö on työelämälähtöinen. Ollessani töissä Lavian vuodeosastolla havaittiin tarve perehdytyskansiolle ja yhdessä osastonhoitajan kanssa sovimme, että laatisin perehdytyskansion opinnäytetyönäni. Opinnäytetyö toteutetaan projektina ja se koostuu kahdesta osasta: Kirjallisesta teoriaosuudesta ja tuotoksesta eli perehdytyskansioista. Teoriaosuudessa on pohjatietoa perehdytyskansion laatimisesta ja projektin tekemisestä.

2 PROJEKTIN TAVOITE JA TARKOITUS

Hyvällä projektilla on selkeät tavoitteet, joita kohti se etenee. Projekti on onnistunut, kun tavoitteet on saavutettu. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää hyvää yhteistyötä projektiin osallistuneiden ja yhteistyökumppanin välillä. Tavoitteiden täytyy olla samassa suhteessa projektiin käytettävien resurssien kanssa. (Ruuska 2007, 19-20, 48.)

Projektin päätavoitteena on kehittää Lavian vuodeosaston uusien työntekijöiden perehdyttämistä. Perehdytyksen kehittäminen yhdenmukaistaa hoitohenkilökunnan toimintatapoja ja lisää tietoutta osaston toimintaohjeista. Perehdytyksen kehittäminen myös takaa jokaiselle uudelle työntekijälle laadukkaan ja tasavertaisen perehdytyksen. Nämä asiat taas parantavat työturvallisuutta ja työhyvinvointia sekä vaikuttavat positiivisesti myös potilaiden turvallisuuteen ja viihtyvyyteen.

Projektin tarkoituksena on laatia Lavian vuodeosastolle perehdytyskansio. Perehdytyskansion tulee olla kattava ja sieltä tulee löytyä tarvittavat tiedot Lavian vuodeosastosta ja osastolla työskentelemisestä. Kirjallinen perehdytys säästää henkilökunnan aikaa ja energiaa yksilöllisempää ohjausta varten. Perehdytyskansion tulee olla myös ajantasainen ja helposti päivitettävissä ja työntekijän saatavilla. Projektin välitavoitteiksi muodostuivat projektin ja perehdytyksen taustatietojen selvittäminen, perehdytyskansion suunnittelu, sen toteutus ja perehdytyskansion sisällön arviointi vuodeosaston hoitohenkilökunnan näkökulmasta.

3 PROJEKTIN TEOREETTISET TAUSTAT

3.1 Työturvallisuus

Työturvallisuus tarkoittaa työpaikan omaehtoista turvallisuuden hallintaa. Työsuojelu on toimintaa, jolla pyritään ehkäisemään, vähentämään tai poistamaan työssä ja työoloista aiheutuvia vaaroja. Yrityksissä voidaan kehittää työturvallisuutta vapaaehtoisesti, mutta työturvallisuuslaki säättää perehdytyksen vähimmäistason. Lainsäädäntö tulee ottaa huomioon jokaisessa organisaatiossa, kun perehdyttämistä järjestetään ja kehitetään. (Kupias & Peltola, 2009, 10.)

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtiminen työssä. Työnantajan on siis otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät asiat.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava tarvittavat toimenpiteet työolosuhteiden parantamiseksi. Työnantajalla on oltava toimintaohjelma työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten. Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 8-15 §.)

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijä perehdytetään työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työvälineisiin ja niiden käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Tiedot on kerrottava työntekijälle erityisesti ennen uuden tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä uusien työvälineiden käyttöön ottamista. Työntekijälle annetaan opastusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. Myös säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta täytyy antaa ohjausta ja opetusta. Tarvittaessa ohjausta täydennetään. Työnantajan on hankittava työntekijöiden käyttöön henkilönsuojaimet ja tarvittaessa apuväline, silloin kun työn olosuhteet sitä edellyttävät. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 14 - 16 §.)

Työnantajan on yhdessä työntekijöiden kanssa yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu noudattaa yleisiä sekä työpaikalle säädettyjä määräyksiä työturvallisuuden edistämiseksi. Työntekijän kuuluu myös huolehtia niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle työympäristössä ja työkoneissa olevista vioista ja puutteellisuuksista. Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijöiden hengelle tai terveydelle, työntekijällä on oikeus kieltäytyä työn tekemisestä. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 17 - 23 §.)

Vaikka työturvallisuutta olisi pyritty kaikin laissa määritetyin tavoin parantamaan, siihen vaikuttaa merkittävästi myös työntekijöiden asenne. Huhtakangas (2006, 18) kertoo Valion turvallisuuspäällikkö Seppo Moranderin sanoneen, että suomalaiset

uskovat, ettei heille koskaan satu mitään. Ei ajatella, että kun vaara on olemassa, se voi joskus toteutua. Moranderin mukaan tämä asenne johtaa turvattomaan tapaan tehdä töitä. Työolojen ja laitteiden pitää olla turvallisia, mutta myös työskentelytapoihin on hyvä kiinnittää huomiota. Vaikka esimerkiksi suojainten käyttöön olisi annettu opastusta, työntekijät eivät välttämättä aina käytä niitä, koska ne yleensä hie- man hankaloittavat työntekoa. Huhtakankaan artikkelissa Morander muistuttaa, että suomalaiset tekevät työnsä hyvin, nopeasti ja tunnollisesti, mutta osin oman turvallisuutensa uhalla.

Työpaikan turvallisuuden lisäksi työhyvinvointi koostuu monesta tekijästä kuten työntekijän jaksamisesta ja terveydestä sekä hyvästä työnhallinnasta. Hyvä työ on tuloksellista, tuottavaa ja se tukee ihmisen hyvinvointia. Myös yksityiselämä vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin panostaminen vähentää sairauspoissaoloja ja tapaturma- ja työkyvyttömyyskustannuksia sekä lisää työtyytyväisyyttä ja motivaatiota. Lisäksi työyhteisön ilmapiiri paranee, työyhteisön yhteinen osaa- minen kasvaa ja työ on tällöin tuottavampaa. Työelämän muutokset heikentävät hy- vinvointia erityisesti silloin, kun niihin ei itse pysty ennalta vaikuttamaan. Työelä- män joustaminen tukee yksilöä ja pidentää työuraa antamalla mahdollisuuden jäädä vähäksi aikaa pois työelämästä. (Hemming 2010.)

Asiantuntija Päivi Rauramo työturvallisuuskeskuksesta on kehittänyt työhyvinvoin- nin kestävään kehitykseen soveltuvan toimintamallin vertaillen työkykyä ylläpitäviä ja hyvinvointia kehittäviä toimintamalleja yhdistäen niitä Abraham Maslowin tarve- hierarkiseen motivaatioteoriaan. Maslow'n tarvehierarkiassa ensimmäisenä ovat fy- siologiset tarpeet, toisena turvallisuuden tarpeet ja kolmantena yhteenkuuluvuuden ja rakkauten tarpeet. Sen jälkeen ovat arvonannon tarpeet ja viimeisenä itsensä toteut- tamisen tarpeet. Ensisijaisena asiana Rauramon toimintamallissa on psykofysiologis- ten tarpeiden tyydyttäminen, kuten työkuormituksen vähentäminen ja työpaikkaruo- kailun ja työterveyshuollon järjestäminen. Sitten kehitetään turvallisuusasioita, esi- merkiksi työriskejä ja työpaikkakiusaamista. Sen jälkeen vastataan liittymisen tar- peeseen, jolloin yhteisöllisyyden tunne on oltava työpaikalla kohdallaan. Seuraavaksi kiinnitetään huomiota arvostuksen osoittamiseen niin alaisille kuin työtovereillekin. Viimeisenä mahdollisuus toteuttaa itseään eli osaamisen kehittäminen. Aiempien ta- sojen pitää olla kunnossa ennen kuin viimeisen tason voi saavuttaa. Työelämän laatu-

tekijöiden lisäksi myös raha motivoi työntekoon. Seuraavassa taulukossa on havainnollistettu työhyvinvoinnin kehittämisen portaita (Taulukko 1.). (Hemming 2010.)

Taulukko 1. Portaat hyvinvoinnin kehittämiseen. (Hemming 2010.)

Portaat työhyvinvoinnin kehittämiseen
<p>1. Psykofysiologiset perustarpeet</p> <p>Organisaatio: Työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto.</p> <p>Työntekijä: Terveelliset elintavat.</p> <p>Arviointi: Kyselyt, terveystarkastukset, fyysisen kunnon mittaukset</p>
<p>2. Turvallisuuden tarve</p> <p>Organisaatio: Työsuhde, työolot</p> <p>Työntekijä: Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat</p> <p>Arviointi: Tilastot, riskit, työpaikkaselvitys</p>
<p>3. Liittymisen tarve</p> <p>Organisaatio: Työyhteisö, johtaminen, verkostot</p> <p>Työntekijä: Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmuotoisuus</p> <p>Arviointi: Työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyt</p>
<p>4. Arvostuksen tarve</p> <p>Organisaatio: Arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut</p> <p>Työntekijä: Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä</p> <p>Arviointi: Työtyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset</p>
<p>5. Itsensä toteuttamisen tarve</p> <p>Organisaatio: Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus</p> <p>Työntekijä: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito</p> <p>Arviointi: Kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tuotokset</p>

3.2 Perehdytys

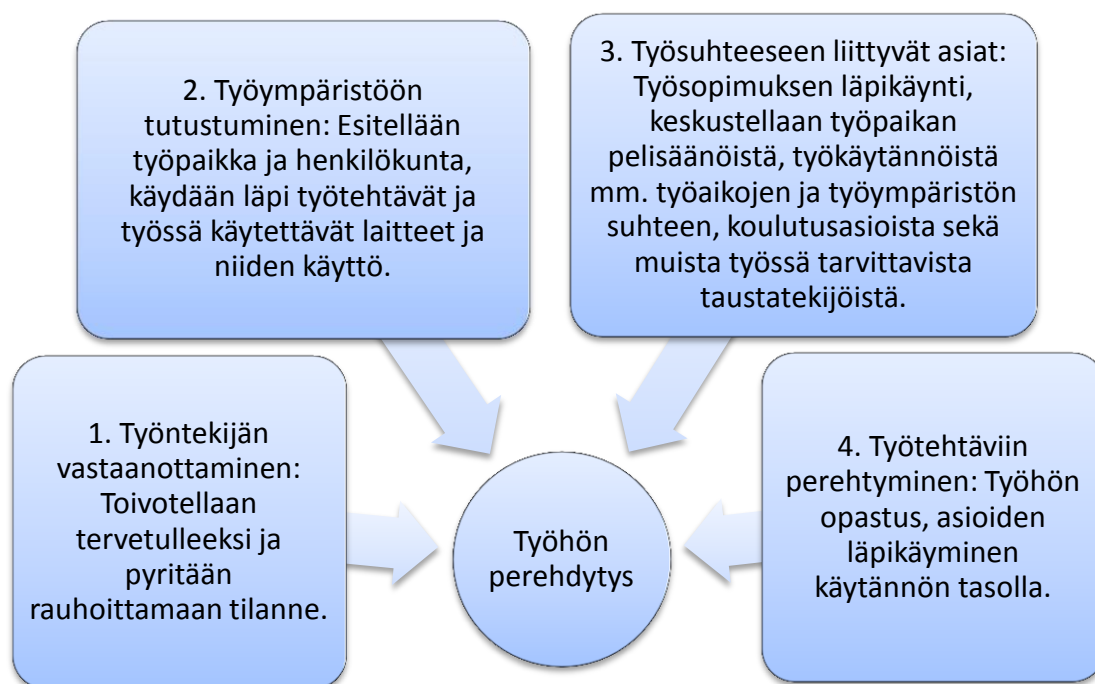
Perehdytys on asenteellisia, tiedollisia ja taidollisia valmiuksia antavaa hallinnollista toimintaa, joka alkaa kun uusi työntekijä saapuu työpaikalle ja päättyy, kun hän pys-

tyy työskentelemään ryhmän jäsenenä tai itsenäisesti. Perehdyttäminen on perinteisesti uuden työntekijän opastamista työhön, työyhteisöön ja ympäristöön. (Sairaanhoidtajien koulutussäätiön www-sivut 2012.) Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikan, sen tavat ja ihmiset sekä itse työn ja siihen liittyvät odotukset (Rauramo 2012). Perehdytystä tarvitaan myös silloin, kun työntekijän työtehtävät muuttuvat, käyttöön ollaan ottamassa uusia työvälineitä tai toimitilojen muuttuessa. Lisäksi perehdytystä tarvitaan organisaatiomuutosten yhteydessä ja pitkän poissaolon jälkeen. (Työhön perehdyttäminen ja opastus 2012, 2-3.) Perehdytyksen lainmukaisuus ja suunnitelmallisuus antavat välttämättömän pohjan, mutta todellinen kohtaaminen perehdyttämistilanteessa on ratkaiseva tekijä sen toimivuudessa ja tehokkuudessa (Kupias & Peltola 2009, 11).

Kun työntekijä saapuu työpaikalleen, on hyvä ottaa hänet vastaan rauhallisessa tilanteessa. Joskus sijainen voi tulla tilanteeseen, jossa on heti käytävä töihin, mutta tilanne on rauhoitettava heti kun on mahdollista. Kun työntekijä on toivotettu tervetulleeksi, tutustutaan yhdessä työympäristöön. Esittelykierroksen aikana tavataan työpaikan muu henkilökunta. Työympäristössä tapahtuvista muutoksista tulee kertoa hyvissä ajoin, jos ne ovat ennakolta tiedossa. Esittelykierroksella tutustutaan myös työpaikalla käytettäviin apuvälineisiin ja niiden käyttöön. Jos on syytä varautua erityistilanteeseen, kerrotaan miten tilanteesta selvittäään. Kierroksen jälkeen vielä keskustellaan työtehtävistä. asiat selkiintyvät parhaiten keskustelemalla ja havainnollistamalla työtilanteet. (Vinni, Vesimäki & Puurtinen 2010, 3-4.)

Sen jälkeen keskustellaan työsuhteen perus- ja erityisasioista. Tässä kohdassa selvittäään poissaoloilmoituksen tekeminen, työterveyshuolto, vaitiolovelvollisuus, työaika ja työpäivän aikana sallittujen omien yhteydenpitovälineiden esimerkiksi oman puhelimen käyttäminen. Työntekijällä voi olla kysymyksiä ja niihin on hyvä vastata mahdollisimman nopeasti. Jos työn tekemiseen on mahdollista saada lisäkoulutusta, työnantaja kertoo työntekijälle eri mahdollisuuksista. On varmistettava työntekijän jaksaminen, ammatillinen kasvaminen, työhön motivoituminen ja työhyvinvoinnin kehittyminen. (Vinni ym. 2010, 3-4.)

Seuraavaksi perehdytään työtehtäviin. Opastus tapahtuu asia kerrallaan ja sitä annetaan niin monta kertaa kuin on tarpeen. Työntekijältä toki odotetaan oma-aloitteellisuutta ja nopeaa oppimiskykyä, mutta oman turvallisuuden vuoksi on hyvä olla varma työntekijän osaamisesta. Työtehtäviin perehdytään parhaiten työtä teke-mällä. Kyseessä on ammatillisten taitojen opastus. Seuraavassa kuviossa on havain-nollistettu uuden työntekijän perehdyttämisen vaiheita (Kuvio 1.). (Vinni ym. 2010, 3-4.)



Kuvio 1. Työhön perehdytyksen vaiheet (Vinni ym. 2010, 3-4)

On olemassa useita tapoja jolla uudet työntekijät perehdytetään. Monessa organisaatiossa aloitetaan niin sanotulla vierihoitoperehdyttämisellä. Jokainen uusi työntekijä perehdytetään yksilöllisesti kädestä pitäen. Vierihoitoperehdytys tarkoittaa tulokkaan oppimista kokeneempaa työntekijää seuraamalla. Valittu työntekijä kertoo oman työnsä ohella yrityksestä, työyhteisöstä ja tulokkaan tehtävästä. Näin perehtyminen tapahtuu pikkuhiljaa työn tekemisen yhteydessä. (Kupias & Peltola, 2009, 36)

Tuula Lahden opinnäytetyössä (2007), on tutkittu sairaanhoitajan kokemuksia vuodeosastoilla järjestetystä perehdyttämisestä. Tutkimuksen tavoitteena oli myös selvittää millainen yhteys perehdyttämisellä on sairaanhoitajien haluun sitoutua organisaatioon. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena. Kohdejoukkona olivat Helsingin ja

Uudenmaan sairaanhoitopiirin Helsingin sairaaloiden sisätautien ja kirurgian toimialojen vuodeosastojen sairaanhoitajat, jotka olivat olleet työssä 3-12 kuukautta. Tutkimukseen valittiin 100 sairaanhoitajaa, joista 66 vastasi kyselyyn (66 %).

Tutkimuksen mukaan vakituiset sairaanhoitajat olivat tyytyväisempiä kuin määräaikaisessa virassa olevat. Tutkimuksessa kävi ilmi, että perehdyttävälle tulisi olla nimetty perehdyttäjä eli mentori. Perehdytyksen alussa tulisi tehdä lähtötilanteen arviointi ja perehdytysuunnitelma. Vastaajien tyytymättömyys kohdistui etenkin perehdytyksen sisältöön ja ajan riittämättömyyteen. Puolet vastaajista koki, että heille ei esitelty työhön tullessa organisaatiota, strategiaa, työpaikkademokratia- ja työsuojeluasioita. Joka kolmannelle ei kerrottu työhön liittyvistä laeista ja asetuksista. Vain puolet sairaanhoitajista oli saanut palautetta esimieheltään ja perehdytys oli lopuksi arvioitu. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää perehdytyskäytäntöjen kehittämässä. On tärkeää, että perehdyttäjä valitaan hyvin ja perehdytykselle annetaan aikaa. Perehdytys auttaa sitoutumaan työhön. (Lahti, 2007.)

Perehdytyksen lisäksi työntekijälle annetaan ohjausta työn vaarojen tai haittojen esittämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. Työntekijän on oikeus saada ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto-, ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta. Työntekijälle annettua ohjausta voi tarvittaessa täydentää myöhemmin. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14 §.) Työohjaukseen kuuluu kaikki ne asiat, jotka liittyvät varsinaisen työn tekemiseen, eli työkokonaisuus, työn osat ja vaiheet sekä työn edellyttämät tiedot ja osaaminen (Rauramo 2012).

Mentorilla tarkoitetaan kokenutta työntekijää, joka perehdyttää uuden työntekijän työhön. Mentorointi perustuu jo kauan käytettyyn vierihoidoperehdytykseen, jossa kokenut työntekijä ohjaa aloittelijaa ja jakaa tälle osaamistaan. Perehtyvällä tarkoitetaan aktoria eli työntekijää, joka perehdytetään uuteen työpaikkaan. Näin uusi työntekijä saa tukea uuden työn oppimiseen. Mentoroinnin lähtökohtana ovat uuden työntekijän tarpeet ja häntä askarruttavat kysymykset. Mentorilta ei vaadita koulutusta toisen ohjaamiseen, vaan työkokemus tekee mentorin. Tärkeää on kyky vuorovaikutukseen ja halu jakaa omaa osaamistaan ja kokemuksiaan. (Förbom 2003, 101.)

Perehdytystapa on erittäin hyvä, jos perehdyttäjä on motivoitunut tulokkaan auttamiseen, osaa ohjata toista sekä osaa tehdä työnsä. Samalla perehdyttäjä saa uutta haastetta ja vaihtelua työpäivään. Uusilta työntekijöiltä saa myös tuoreita näkökulmia ja perspektiiviä omaan työhönsä. Koska ohjattavat tekevät monipuolisesti kaikkea, ohjaajan on hyvä olla kiinnostunut muustakin kuin vain yhdestä erikoisalasta. Perehdyttäjällä pitää myös olla riittävästi aikaa ohjaukseen. Alussa ohjaus on tiiviimpää, mutta loppua kohden ohjaustarve vähenee. (Tilander 2011.) Suurin vaara vierihoitoperehdytyksessä on, että perehdyttäjä ja tulokas eivät tule toimeen keskenään. Tarvittavan ohjauksen ja opetuksen laatuun ja määrään vaikuttaa perehdytettävän työntekijän koulutus, ammatillinen osaaminen ja kokemus. Kokenut työntekijä osaa itsekin tunnistaa tavanomaiset haitta- ja vaaratekijät työpaikalla ja tuntee oikeat työmenetelmät. Työntekijän osaaminen on kuitenkin tarkistettava aina ohjauksen yhteydessä. (Kupias & Peltola 2009, 23, 36.)

3.3 Lavian terveystieteiden osaston vuodeosasto

Lavian Terveystieteiden osaston vuodeosastolla on 32 potilaspaikkaa, jossa on sekä pitkäaikais- että lyhytaikaispotilaita. Potilaat tulevat yleensä Satakunnan keskussairaalaan muutaman päivän tarkkailuun, kuntoutukseen, odottamaan jatkohoitopaikkaa tai saattohoitoon. Osa potilaista tulee osastolle kotoa säännöllisille intervallijaksoille. Osaston henkilökuntaan kuuluu osastonhoitaja, apulaisosastonhoitaja, osastonsihteeri, seitsemän sairaanhoitajaa, 11 lähihoitajaa ja neljä laitoshuoltajaa. Terveystieteiden osaston lääkärin käy potilaskierrolla kaksi kertaa viikossa ja fysioterapeutti kaksi kertaa viikossa. Terveystieteiden osaston laboratorio on auki yhtenä päivänä viikossa, jolloin laboratoriohoitaja tulee ottamaan tarvittavat verikokeet. (Apulaisosastonhoitaja U. Viljamaan mukaan. Henkilökohtainen tiedonanto 21.1.2014.)

Osasto on jaettu kolmeen moduuliin, jossa kussakin on noin 10 potilasta. Aamuvuorossa jokaisessa moduulissa työskentelee sairaanhoitaja ja lähihoitaja. Sairanhoitaja hoitaa oman moduulin lääkärikierron ja avustaa lähihoitajan kanssa potilaiden aamutoimien tekemistä. Viikonloppuisin yhdessä moduulissa voi työskennellä kaksi lähihoitajaa, kunhan osastolla on yksi sairaanhoitaja, joka on vastuussa kaikista potilaiden hoitoista. Iltaisin ja öisin moduulijakoa ei ole. Iltavuorossa työskentelee kolme lähihoitajaa

ja yksi sairaanhoitaja. Yövuorossa työskentelee sairaanhoitaja ja lähihoitaja. (Apulaisosastonhoitaja U. Viljamaan mukaan. Henkilökohtainen tiedonanto 21.1.2014.)

Lavian kunta on irtaantunut Pirkanmaan sairaanhoitopiiristä 2012 vuoden alusta ja terveyskeskuksen vuodeosasto kuuluu nyt Lavian perusturvaan. Terveyskeskuksen vuodeosastolla ei ole tällä hetkellä päivitettyä perehdytyskansiota. Hoitohenkilöstö on työn ohessa tehnyt väliaikaisen perehdytyslehtisen, missä on pääpiirteittäin työtehtävät ja aikataulu. Lisäksi he antavat perehdytystä suullisesti, hoitotyön ohessa. Uuden perehdytyskansioon laatimisesta sovittiin osastonhoitajan kanssa. (Apulaisosastonhoitaja U. Viljamaan mukaan. Henkilökohtainen tiedonanto 21.1.2014.)

4 PROJEKTIN SUUNNITTELU JA TOTEUTTAMINEN

Kun projektin tavoitteet ja taustatiedot on selvitetty, päästään projektin suunnittelu- vaiheeseen. Ensin määritellään projektin kesto ja syvyys. Sitten mietitään projektin laajuus. Kyseessä oleva projekti on pienimuotoinen, joten sen organisoiminen on helpompaa kuin laajan projektin. Toisaalta, projektin toteuttaminen arjen keskellä ilman apuvoimia tekee pienestä projektista haasteellisempaa. Projektin etenemiseen vaikuttaa myös pakollisuuden aste. Ulkopuolisen käynnistämään projektiin suhtaudutaan herkästi pinnallisesti ja se saattaa tuntua pakkopullalta. (Paasivaara ym. 2011, 26-28.)

Huolellinen aiheen rajaus on projektityötä tehdessä tärkeää, sillä yleisin projektin epäonnistumisen riski on epäselvä aiheen rajaus. Rajauksen laajuuteen vaikuttaa se, kuinka paljon aikaa projektille on varattu. Rajauksen on oltava realistinen, sillä yhdellä projektilla ei voi etsiä ratkaisua kaikkiin ongelmiin. (Ruuska 2007, 185-188.)

Projektin tarkoituksena on laatia perehdytyskansio Lavian vuodeosaston hoitohenkilökunnalle. Perehdytyskansioon sisältö on rajattu koskien vain Lavian vuodeosastoa. Perehdytyskansioon on kirjoitettu nimenomaan hoitohenkilökuntaa koskevat asiat, vaikka osastolla työskentelee muitakin työntekijöitä.

Kirjallisuuskatsauksen tehtävänä on koota tietoa tutkittavasta aiheesta. Aluksi valitaan hakutermi ja suoritetaan haku. Saaduista osumista valitaan, mitkä julkaisut valitaan projektityöhön. (Johansson, Axelin, Stolt & Ääri 2007, 46-54.) Kirjallisuushaku suoritettiin käyttäen hakukone Medic:iä. Hakusanalla ”Perehd*” löytyi 126 osumaa, joista otsikon perusteella valittiin neljä julkaisua. Valintaa rajoitti se, ettei kaikkia julkaisuja voinut lukea heti, vaan ne olisi pitänyt tilata luettavaksi. Valittuja julkaisuja käytettiin projektin teoriaosuuden laatimisessa. Hakukone Medicistä löydettyjen julkaisujen lisäksi merkittäviä tiedon lähteitä olivat myös Sosiaali- ja terveystieteiden ja Työterveyslaitoksen www-sivut.

Riskejä projektin onnistumiselle ovat puutteellinen valmistelu, projekti on rajattu epäselvästi, henkilöriidat, projektin epärealistiset tavoitteet, suunnitteluvirheet tai puutteelliset aikataulut (Ruuska 2007, 41-51). Lisäksi tässä projektissa on riskinä projektin toteuttajan kokemattomuus.

Projektia varten projektin toteuttaja haki Lavian perusturvalautakunnalta tutkimusluvan. Tutkimusluvan saamisen ehtona oli, että opinnäytetyösuunnitelma toimitetaan heille tarkastettavaksi ennen kansion tekemistä. Projektiin ei liity erityisiä eettisiä kysymyksiä, eikä tutkimuksessa käsitellä salassa pidettäviä asioita.

4.1 Projektin resurssit ja aikataulu

Projektiin tarvittavat resurssit koostuvat lähdekirjallisuuden saatavuudesta, tarvittavan ajan järjestämisestä sekä yhteistyökumppaneiden välisestä viestinnästä. Aikaa projektin tekemiseen on varattu 400 tuntia. Tähän tuntimäärään on sisällytetty opinnäytetyön tekemiseen saatava ohjaus sekä aihe-, suunnittelu ja raportointiseminaarit ja kypsyysnäytteen suorittaminen projektin päättämisen jälkeen. Taloudellisia kustannuksia tulee vain kansion hankkimisesta.

Projekti sai alkunsa kesällä 2012, kun Lavian vuodeosaston osastonhoitaja tarjosi opinnäytetyön aiheeksi perehdytyskansion tekemistä osaston henkilökunnalle. Kun asia oli sovittu osastonhoitajan ja opinnäytetyöohjaajan kanssa, projektin toteuttaja

haki Lavian perusturvalautakunnalta tutkimuslupaa. Perusturvalautakunta suostui projektin tekemiseen sillä ehdolla, että heille toimitettaisiin projektisuunnitelma hyväksyttäväksi ennen perehdytyskansion tekoa.

Projektin aloittaminen lähti hyvin käyntiin ja opinnäytetyön aihe-seminaari oli 19.10.2012. Aihe-seminaarin jälkeen projektin teko hidastui työ- ja opiskelukiireiden takia. Osastonhoitaja vaihtui vuoden sisällä kolmeen kertaan ja jokaisen osastonhoitajan kanssa projektin tekijä sopi uudelleen projektin toteuttamisesta. Keväällä 2013 oli tapaaminen opinnäytetyöohjaajan kanssa ja tapaamisesta saaduilla ohjeilla projekti eteni hyvin, kunnes kesätyöt alkoivat ja projekti jäi taas tauolle.

Syksyllä 2013 projektin toteuttaja yritti järjestää osastonhoitajan kanssa tapaamista, mutta kiireiden vuoksi se ei onnistunut. Tammikuussa 2014 projektin teoriaosuuden laatiminen jatkui. Lavian vuodeosasto muuttui vuodenvaihteessa tehostetuksi palveluasumisen yksiköksi. Projektin tekijä, vuodeosaston yhteyshenkilö ja opinnäytetyöohjaaja olivat yhtä mieltä siitä, että projekti saatetaan loppuun osaston toiminnan lopettamisesta huolimatta. Samaan aikaan projektin yhteyshenkilö vaihtui osastonhoitajasta apulaisosastonhoitajaksi.

Teoriaosuus valmistui helmikuussa 2014 ja samaan aikaan valmistui myös projektin tuotos eli perehdytyskansio. Projektin tekijä esittää projektin suunnittelu- ja raportointiseminaarin maaliskuussa vuonna 2014. Sen jälkeen projektin toteuttaja toimittaa viimeistellyn perehdytyskansion Lavian vuodeosastolle ja esittelee sen hoitohenkilökunnalle. Kypsyysnäyte suoritetaan opinnäytetyön arvioinnin jälkeen.

Alkuperäisessä suunnitelmassa teoriaosuuden piti olla valmis alkuvuodesta 2013 ja perehdytyskansio kesään 2013 mennessä. Projektin viivästymisen takia uutena tavoitteena oli saada perehdytyskansio valmiiksi ja projekti päätökseen kesään 2014 mennessä. (Liite 1: Projektin aikataulun suunnittelu ja sen toteutuminen.) Projekti kuitenkin valmistui jo keväällä 2014.

4.2 Perehdytyskansion suunnittelu ja toteutus

Toimiva perehdytyskansio on merkittävä työväline uuden työntekijän perehdyttämiseen. Perehdytyskansioon on koottu tieto työpaikasta, työympäristöstä, työn luonteesta ja sen erityispiirteistä. Perehdytyskansio on oltava työntekijän saatavilla, jotta hän voi vaivatta tarkistaa asioita ja tietoja itsenäisesti. Perehdytyskansion on syytä olla ajantasainen virheiden välttämiseksi. (Vinni ym. 2010, 2.)

Perehdytyskansioon kannattaa koota kaikki asiat, jotka koskevat työmenetelmiä ja työkäytäntöjä. Perehdytyskansion laatiminen on työlästä ja aikaa vievää, mutta kun sen on kerran tehnyt, sitä on helppo päivittää ja täydentää tarpeen vaatiessa. Perehdytyskansio on hyvä käydä työsuhteen alkaessa läpi yhdessä uuden työntekijän kanssa, ettei mitään tärkeää mene ohitse. (Vinni ym. 2010, 2-3.)

Projektin tarkoituksena on tehdä Lavian vuodeosastolle perehdytyskansio, joka on kattava, ajantasainen ja helposti työntekijöiden saatavilla. Projektin tuotos on perehdytyskansio Lavian terveyskeskuksen vuodeosaston hoitohenkilökunnalle. Yhteistyökumppaneina ovat Lavian kunnan perusturvalautakunta ja terveyskeskuksen vuodeosasto.

5 PROJEKTIN TUOTOS

Projektin luomat tuotokset voivat olla kahdentyypisiä. Tuotos voi olla konkreettinen suorite, esimerkiksi jokin ohje. Tuotos voi olla myös tietoa ja kokemusta antava, jotka ovat vähemmän konkreettisia. (Nieborak 2013.)

Projektin konkreettisena tuloksena syntyi perehdytyskansio Lavian vuodeosaston hoitohenkilökunnalle. Perehdytyskansion kansilehdessä on ystävällinen tervetuloitovotus lukijalle eli uudelle työntekijälle. Otsikon tarkoituksena on antaa positiivinen kuva osastosta ja herättää lukijan mielenkiintoa. Tekstin fontiksi valittiin Cambria sen helppolukuisuuden vuoksi. Pääotsikot on numeroitu ja ne on kirjoitettu isommal-

la fontilla selkeyttämisen vuoksi. Otsikoissa on käytetty eri väriä, jotta perehdytyskansio olisi hieman värikkäämpi ja eloisampi. Pääotsikoiden alla on alaotsikot, joiden tarkoituksena on jäsenellä tekstin sisältöä lukemisen helpottumiseksi. Perehdytyskansion sivukoko on A4 ja sivuja syntyi yhteensä 72.

Kansion lisäksi osasto saa tietokoneelle PowerPoint-tiedostona perehdytyskansion pohjan. Kansioon liitetyn pelastus- ja turvallisuussuunnitelman pdf-tiedosto löytyy osaston sisäisestä verkosta ja erityistoimintaohjeet on päivitettävissä Satakunnan sairaanhoitopiirin Internet-sivuilta. Vain perehdytyskansion alkusanat ja sisällysluettelo ovat liitettynä teoriaosuuteen, koska perehdytyskansiosta tuli kokonaisuudessaan niin pitkä. (Liite 2: Lavian terveyskeskuksen vuodeosaston hoitohenkilökunnan perehdytyskansion alkusanat ja sisällysluettelo.) Noin kolmasosa perehdytyskansiosta on alusta saakka itse koottua ja laadittua materiaalia ja kaksi kolmasosaa koostuu Lavian vuodeosaston pelastus- ja turvallisuussuunnitelmasta ja SataDiagin infektioyksikön erityistoimintaohjeista.

Perehdytyskansion ensimmäisellä sivulla on alkusanat, jota johdattelevat lukijaa perehdytyskansion sisältöön. Toisella sivulla on perehdytyskansion sisällysluettelo, joka helpottaa kokonaisuuksien hahmottamista ja asioiden löytämistä kansioista. Seuraavaksi on kaavio perehdytyksen etenemisestä. Perehdytyskansioon on koottu viisi eri teemaa: työpaikan esittely, osastolla työskentely, työsuhteeseen liittyvät asiat, turvallisuusohjeet sekä erityistoimintaohjeet. Teemat pohjautuvat Vinnin, Vesimäen ja Puurtisen (2010) perehdytysohjeisiin. Ensimmäisessä teemassa kerrotaan lyhyesti Lavian vuodeosastosta ja sen toiminnasta ja arvoista. Arvot pohjautuvat hoitohenkilökunnan henkilökohtaisista pohdinnoista. Toisessa osiossa on aamu-, ilta- ja yövuorojen tehtävät kaavion muodossa. Kolmannessa teemassa on työterveyshuollon ja palkkasihteerin yhteystiedot ja siinä kerrotaan osaston noudattamasta työaika-autonomiasta. Neljännessä osiossa on pelastus- ja turvallisuus-suunnitelma ja viimeisessä teemassa SataDiagin infektioyksikön erityistoimintaohjeet.

Perehdytyskansion värit ovat sininen ja valkoinen. Värien valintaan vaikutti yhteensopivuus ja se, että kyseiset värit esiintyvät myös Lavian vaakunassa. Perehdytyskansion sisältämien kuvioden tarkoituksena on tukea tekstiä ja selkeyttää asiaa. Kuvioita on korostettu sinisellä värillä, jotta ne kiinnittäisivät paremmin lukijan huomi-

on. Perehdytyskansioon on liitetty kuvia osaston tiloista, jotta perehdytyskansio olisi eloisampi ja persoonallisempi.

6 PROJEKTIN ARVIOINTI

Ennen projektin päättymistä on varmistettava, että projekti on saavuttanut tavoitellun tuloksen. Toinen keskeinen tehtävä päätösvaiheessa on varmistaa että projekti saataan kunnialla päätökseen. Projektin päättymisen jälkeen projektin tulokset otetaan käyttöön. Päätämismuutoksissa suunnitellaan ja pohditaan, mitä tuloksille tapahtuu jatkossa ja miten niitä aiotaan hyödyntää. (Paasivaara ym. 2011, 93-94.)

Opinnäytetyön suunnittelu käynnistyi syksyllä 2012, jolloin yhteistyö Lavian vuodeosaston kanssa alkoi ja Lavian perusturva antoi opinnäytetyötä varten tutkimusluvan. Luvan saatua aloin tutustua työturvallisuuslakiin ja aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja Internet-sivustoihin. Aiheesta löytyi kohtalaisen hyvin lähdemateriaalia. Hankalaa lähdemateriaalin hakemisessa oli se, että piti perehtyä monen eri alan perehdytysmateriaaliin kattavan teoriaosuuden laatimiseksi. Mielestäni sain koottua melko tiiviin, mutta kattavan teoriaosuuden.

Ensimmäiseksi valmistelin aihe-seminaariin Power-Point-esityksen, jossa esittelin opinnäytetyöni aiheen sekä sen tavoitteen ja tarkoituksen. Sen jälkeen aloin kirjoittamaan opinnäytetyöraporttia. Kirjoittamisen aloittaminen oli kuitenkin hyvin hankalaa, kun en tiennyt, mitä kaikkea aiheesta olisi pitänyt kirjoittaa. Lisäksi projektin tekeminen oli minulle täysin uutta, enkä tiennyt, mitä kaikkea siihen kuuluu. Sain välillä kirjoitettua teoriaosuutta jonkin verran eteenpäin, kunnes työnteko ja muut koulutehtävät menivät opinnäytetyön tekemisen edelle. Opinnäytetyön valmistuminen tuntui niin kovin kaukaiselta, ettei motivaatio riittänyt aktiiviseen kirjoittamiseen. Lisäksi yhteyshenkilöni Lavian vuodeosastolla vaihtui moneen kertaan ja epäilyt osaston lakkauttamisesta alkoivat, mikä entisestään laski motivaatiotani opinnäytetyöni tekemiseen.

Kesän 2013 jälkeen päätin, että keskityn työnteon sijaan opinnäytetyön tekemiseen. Oli vaikeaa perehtyä uudelleen keskeen jääneeseen opinnäytetyöhöni. Tuntui, että kaikki aikaisemmin kirjoittamani teksti oli epäselvää, enkä tiennyt miten olisin sitä muokannut. Sain apua opinnäytetyöohjaajaltani projektisuunnitelman rungon laatimiseen ja sain kirjoitettua teoriaosuuden puoleen väliin.

Vuoden 2014 alkaessa epäilykset Lavian vuodeosaston lakkauttamisesta kävivät toteen ja osasto muuttui tehostetuksi palveluasumisen yksiköksi. Osaston lakkauttaminen oli todella ikävä vastoinkäyminen, koska koin, ettei opinnäytetyöstäni ole mitään hyötyä. Keskustellessani opinnäytetyön ohjaajani ja yhteyshenkilöni kanssa tulimme siihen päätökseen, että suoritan projektin loppuun oman oppimisen vuoksi. Projekti oli jo niin pitkällä, että ei olisi ollut enää järkeä keskeyttää nykyinen projekti ja aloittaa uusi. Tammikuussa 2014 keskityin toden teolla opinnäytetyöhöni ja projektisuunnitelma oli kuukauden päästä valmis. Opinnäytetyöohjaajani antoi palautetta työn edistymistä ja se lisäsi vireyttä tuotoksen eli itse perehdytyskansion laatimiseen. Suunnitelman valmistumisen myötä varsinaisen tuotoksen tekeminen oli melko helppoa. Yhteyshenkilö antoi minulle materiaalia osastosta ja antoi minun itse suunnitella perehdytyskansion sisältö. Oli mukava toteuttaa perehdytyskansio juuri niin kuin itse halusi.

Vaikeuksista huolimatta sain projektin kunnialla päätökseen. Kun projekti oli kerran ylittänyt suunnitellut aikataulun, uusi suunnitelmani oli tehdä se valmiiksi syksyyn 2014 mennessä. Projekti kuitenkin valmistui jo hyvissä ajoin ennen uutta aikataulua. Tämä johtui siitä, ettei ollut enää niin kovia suorittamisen paineita, vaan opinnäytetyötä sai tehdä silloin kun se tuntui hyvältä. Vaikka opinnäytetyöni tuotoksen tekeminen olikin oletettua helpompaa, koko opinnäytetyön tekemiseen suunnittelemani tunnit menivät silti vähän yli. Opintokokonaisuuteen kuuluvaan opponointiin kului tunteja enemmän kuin aluksi kuvittelin. Luin jotkut lauseet useaan kertaan miettiesäni niiden merkitystä ja ymmärrettävyyttä. Kävin vielä opponoitavan työn tekijän kanssa läpi kaikki löytämäni korjaamiskehotukset ja mielestäni suoriuduin opponoinemisesta erinomaisesti.

Perehdytyskansion suunnitelma vastaa mielestäni hyvin toteutunutta perehdytyskansiota. Sisältö on pieniä muokkauksia lukuun ottamatta samanlainen kuin olin suunni-

tellutkin. Tarkoituksena oli laatia kattava perehdytyskansio, josta löytyy tarvittavat tiedot osastolla työskentelemiseen. Perehdytyskansiossa on kaikki ne tiedot, mitkä apulaisosastonhoitaja minulle antoi ja sen lisäksi tietoa aiheesta eri teorialähteistä. Perehdytyskansio on helppolukuinen ja aina työntekijän saatavilla. Toteutunut perehdytyskansio ei ole ehkä ihan niin helppo päivittää kuin sen piti olla, koska sain esim, pelastus- ja turvallisuus-suunnitelmasta vain paperisen version, jonka liitin kansioon. Perehdytyskansioista ei ole niin merkittävää apua nyt kun osasto on lakkautettu, mutta toivottavasti ainakin osaa siitä voidaan silti käyttää pienellä muokkauksella uudessa tehostetussa palveluyksikössä.

Opinnäytetyön tekeminen tuotti minulle kokemusta projektin suunnittelusta ja sen suorittamisesta. Sen lisäksi sain harjaannusta tiedon hankinnassa ja lähteiden luotettavuuden arvioimisessa. Perehdytykseen ja työturvallisuuteen syventyminen helpottaa työelämään siirtymistä, kun jo tietää, mitä kaikkea perehdytykseen lakisääteisesti kuuluu. Osaan nyt entistä enemmän arvostaa suunnitelmallista ja vaiheittaista perehdyttämistä ja valmistuttuani pyrin olemaan hyvä mentori uusille työntekijöille. Seuraava opinnäytetyön aihe voisi olla perehdytyskansion muokkaaminen tehostettuun palveluyksikköön sopivaksi.

LÄHTEET

- Agge, E. 2008. Hyvä perehdytys on valttikortti. Sairaanhoidaja-lehti 03. Viitattu 13.11.2013. <http://www.sairaanhoitajaliitto.fi>
- Förbom, M. 2003. Mentori -Aloittelevan opettajan käsikirja. Helsinki:Tammi.
- Hemming, M. 2010. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät. Tek 16.19.2010. Viitattu 21.1.2014. <http://lehti.tek.fi>
- Huhtakangas, P. 2006. Asenne vaikuttaa ratkaisevasti työturvallisuuteen. Kehittyvä elintarvike 1, 18. Viitattu 21.1.2014. <http://kehittyvaelintarvike.fi/lehdet>
- Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R-L. 2007. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turun yliopisto. Turku: Hoitotieteen laitos.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 13.11.2013. <http://urn.fi>
- Nieborak, A. 2013. Project planning: Objectives, outputs and outcomes. Viitattu 3.2.2014. <http://www.jisc.ac.uk>
- Pelin, R. 2008. Projektihallinnan käsikirja. Helsinki: Projektijohtaminen Oy Risto Pelin.
- Paasivaara, L., Suhonen, M. & Virtanen P. 2011. Projektijohtaminen hyvinvointipalveluissa. Helsinki: Tietosanoma.
- Rauramo, P. 2012. Perehdyttäminen ja työnopastus. <http://ttk.fi>
- Ruuska, K. 2007. Pidä projekti hallinnassa – Suunnittelu, menetelmät, vuorovaikutus. Helsinki: Talentum.
- Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. 2013. Työhyvinvointi. Viitattu 1.2.2013. <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>
- Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. 2012. Työhön perehdyttäminen ja opastus. Viitattu 14.1.2014. <http://www.stm.fi>
- Sairaanhoidajien koulutussäätiön www-sivut. 2010. Perehdytys. Viitattu 31.1.2013. <http://www.hoidokki.fi>
- Tilander, A. 2011. Innostu ohjaustyöstä. Suomen hammaslääkärilehti 10, 9-11. Viitattu 22.1.2014. <http://www.digipaper.fi/hammaslaakarilehti>
- Toimihenkilökeskusjärjestön www-sivut. Työturvallisuus. Viitattu 31.1.2013. <http://www.tyoelamaan.fi>

Työterveyslaitoksen www-sivut. 2012. Työhyvinvointi. Viitattu 6.11.2013.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi>

Työturvallisuuslaki. 2002. L 2.14. 738/2002. Viitattu 6.1.2014. <http://www.finlex.fi>

Viljamaa, U. 2014. Apulaisosastonhoitaja, Lavian terveyskeskuksen vuodeosasto.
Lavia. Henkilökohtainen tiedonanto 21.1.2014.

Vinni, M., Vesimäki, M. & Puurtinen P. 2010. Henkilökohtaisen avun perehdytysopas. Viitattu 7.1.2014. <http://www.eskoo.fi/documents>

LIITE 1

Projektin suunnittelu ja toteutus	Aikataulu suunnitelma/toteutunut	Tunnit (h) suunnitelma/toteutunut
1. Projektin aloitus <ul style="list-style-type: none"> • idea kehittäminen • yhteistyö, kokoukset • aikataulun suunnittelu • projektiraportin aloittaminen • teorian hakeminen • aihe-seminaari 	Lokakuu 2012 / Lokakuu 2012	50/48
2. Projektin suunnittelu <ul style="list-style-type: none"> • aikataulun tarkistaminen • teorian hakeminen • yhteistyö, kokoukset • tuotoksen sisällön ja ulkoasun suunnitteleminen • otsakkeiden, taulukoiden ja kuvioiden tekeminen • suunnitteluseminaari 	Joulukuu 2012 / Tam- mikuu 2014	150/202
3. Projektin toteutus <ul style="list-style-type: none"> • aikataulun seuraaminen • kansion hankkiminen • tuotoksen laatiminen • yhteistyö, kokoukset 	Heinäkuu 2013/ Helmikuu 2014	130/80
4. Projektin lopetus <ul style="list-style-type: none"> • tuotoksen kuvaaminen • projektin arvioiminen • raportointiseminaari • opponointi • lopettaminen • kypsyysnäyte 	Elokuu 2013 / Maaliskuu 2014	70/74
Yhteensä (h)		404

Alkusanat

Hyvä perehdytys vaikuttaa henkilökunnan osaamiseen ja saatavuuteen. Se myös edistää työturvallisuutta ja työhyvinvointia. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on järjestettävä perehdytystä työntekijän aloittaessa uutta työtä, työnkuvan muuttuessa tai työntekijän palatessa pitkän poissaolon jälkeen. Perehdytyksen lisäksi on myös annettava konkreettista työn ohjausta tarpeen mukaan.

Perehdytyskansion tarkoitus on antaa jokaiselle perehdytystä tarvitsevalle kaikki tarvittavat tiedot osastolla työskentelemisestä ja säästää henkilökunnan aikaa ja energiaa yksilöllisempää ohjausta varten. Perehdytyskansiossa tiedot ovat helposti työntekijän saatavilla. Perehdytyskansio on osa osaston perehdytys suunnitelmaa.

Kansio toteutettiin opinnäytetyönä, joka oli osa Satakunnan ammattikorkeakoulun hoitotyön koulutusohjelmaa. Perehdytyskansiota varten koottiin teoretietoa työturvallisuudesta, perehdytyksestä ja ohjauksesta, joiden pohjalta laadittiin Lavian terveyskeskuksen vuodeosastolle uusi perehdytyskansio. Perehdytyskansio on suunnattu erityisesti hoitohenkilökunnan käyttöön.

Tervetuloa töihin!

Laviassa 10.2.2014

Anna Särkijärvi

Sisällys

1. Työpaikan esittely
Osaston ja terveystieteiden tilojen esittely
Osaston arvot
Osaston henkilökunnan esittely
2. Osastolla työskentely
Aamuvuoro
Iltavuoro
Yövuoro
3. Työsuhteeseen liittyvät asiat
Yhteystietoja työntekijälle
Työaika-autonomia
4. Pelastus- ja turvallisuus-suunnitelma
Lainsäädännölliset perusteet
Pelastus- ja turvallisuus-suunnitelman yleistiedot
Riskien kartoitus ja vaaratilanteiden vaikutusten arviointi
Vaaratilanteiden ehkäiseminen ja suojautuminen
Turvallisuustekniikka ja suojelumateriaali
Suunnitelma toiminnasta erilaisissa onnettomuus-, uhka-,
vaara- ja vahinkotilanteissa
Toimipisteluettelo
5. Erityistoimintaohjeita
Antibioottiresistenssi
Clostridium difficile
ESBL
MRSA
Ripuliepideemia
Suojelu- eli puhdasieristys
VRE
6. Puhdasieristys tarkistuslista



Perehdytyksen eteneminen

1. Työntekijän vastaanotto ja perehdyttämisen käynnistäminen

Työntekijälle valittu ennalta tutori, joka yhdessä esimiehen kanssa vastaanottaa työntekijän

Työtovereiden ja yksikön tilojen esittely

Perehdytetään osastolla työskentelyyn, jonka jälkeen ammattitehtävän mukainen perehdytys alkaa

2. Työhön opastus

Työntekijälle nimetty tutori ja esimies ovat päävastuussa perehdyttämisestä

Koko henkilöstö osallistuu perehdytykseen

Sisältää sekä tehtävän mukaista työhön opastusta että perehdytyksen muistilistan täydentämistä

3. Perehdyttämisen jatkaminen

Tietojen ja taitojen laajentamista ja syventämistä työnteon ohella

4. Arviointi ja kehittäminen

Työntekijä, tutori ja esimies arvioivat yhdessä perehdytyksen onnistumista

Arviointi kk:n kuluttua perehdytyksen aloituksesta

Arviointi sisältää kertausta edellyttävät asiat ja molemminpuolisen palautteen

Tarvittaessa voidaan sopia uusi arviointiaika