



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

# PEREHDYTY SOPAS TEHOSTETTUUN PALVELUASUMISYKSIKÖÖN

Sari Eskelinen

Opinnäytetyö, syksy 2014

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak, Pieksämäki

Hoitotyön koulutusohjelma

Sairaanhoitaja (AMK)



Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Eskelinen, Sari. Perehdytysopas tehostettuun palveluasumisyksikköön. Pieksämäki, syksy 2014, 34 sivua ja 4 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Pieksämäki. Hoitotyön koulutusohjelma, sairaanhoitaja (AMK).

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa perehdytysopas Karttulan tehostettuun palveluasumisyksikköön Liisanpihaan. Perehdytysoppaan tarkoituksena on toimia työvälineenä perehdyttämisen toteutuksessa. Opas tulee olemaan apuväline henkilökunnalle, uusille työntekijöille, sijaisille, opiskelijoille ja heitä perehdyttävälle työntekijöille. Perehdytysoppaan tukena toimii tarkistuslista, johon perehdytettävä itse tai perehdyttäjä voi kirjata ne asiat joihin on jo perehdytetty.

Perehdytysopas on koottu yhteistyössä työyhteisön kanssa. Työntekijöillä on ollut mahdollisuus vaikuttaa oppaan sisältöön omilla toiveillaan. Toivelistatekniikalla selvitettiin työyhteisön toiveita perehdytysoppaan sisältöön. Perehdytysoppaan avulla on tarkoitus kehittää jatkossa työyksikön perehdytystoimintaa. Helposti päivitettävän materiaalin avulla tieto on heti saatavilla, ja opas on hyvä työväline perehdytystilanteisiin.

Perehdytysoppaan laatimisen lisäksi projektiin kuului kirjallisen raporttiosan tuottaminen. Raporttiosa koostuu perehdyttämisen teoriasta ja oppaan laatimisen kuvaavasta prosessikuvauksesta. Raportin teoreettisessa osassa tuon esille perehdytyksen ja perehdytysprosessin tärkeyttä työpaikoilla.

Työyhteisö arvioi perehdytysoppaan monipuoliseksi, selkeäksi, ymmärrettäväksi ja käytännölliseksi, joka tulee olemaan tarpeellinen. Tavoitteena on kehittää hoitotyön laatua ja auttaa sitä kautta uuden työntekijän mahdollisuuksia tulla työyhteisön kokonaisvaltaiseksi jäseneksi. Perehdytysopas ja siihen liittyvä materiaali jäivät kirjallisena ja sähköisenä palveluasumisyksikön käyttöön.

Asiasanat: Perehdyttäminen, perehdytysprosessi, tehostettu palveluasuminen.



Eskelinen, Sari. 2014. The Familiarization Guide to Intensified Sheltered Housing. Pieksänmäki, December 2014, 34 pages, 4 appendices.

Diaconia University of Applied Sciences, Pieksänmäki. Degree programme in Nursing, Nurse (AMK).

The aim of this thesis was to plan and implement the familiarization guide for sheltered housing units Liisanpiha in the Karttula. The purpose of the familiarization guide is to act as an implementation tool of familiarization. The guide will be a tool for staff, new employees, temporary employees, students and mentors as well. The familiarization guide has also the checklist as a memo, where the mentor and the new employees/students can book the things they have already reviewed.

The familiarization Guide has been compiled in co-operation with the working community. Employees have had an opportunity to influence the contents of the guide. The wishes and proposals of the working community for the Familiarization Guide were collected by wish-list technique. The Guide is also meant to be used as a tool to help the working unit in developing familiarization actions. With its easily upgradeable information, the guide is always immediately available and that makes it an excellent tool for familiarization situations.

In addition of producing the familiarization guide and óprogram, a part of the project was also to compile a written report about my work. The report consists of the theory of familiarization and describes the process of creating the Familiarization Guide. In the theoretical part of the report I emphasized the importance of the familiarization and familiarization process at the workplaces.

The working community evaluated the Familiarization Guide to be versatile, understandable, practical, useful and really necessary. The aim is to develop the nursing care and thereby to help the new employees to become full members of the working community. The Familiarization Guide and -plan were left for use at Liisanpiha service housing unit both in written and in electronic form.

Keywords: induction, familiarization process, service housing

1 JOHDANTO.....	5
2 TYÖHÖN PEREHDYTYS .....	6
2.1 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö .....	6
2.2 Perehdytys käsitteenä .....	8
2.3 Perehdytyksen hyödyt .....	11
3 PEREHDYTYSPROSESSI.....	12
3.1 Perehdytyksen tarve ja tavoite .....	12
3.2 Perehdytyksen sisältö .....	13
3.3 Perehdytyksen seuranta ja arviointi.....	14
3.4 Perehdytysmateriaali .....	15
4 TYÖELÄMÄN YHTEISTYÖTAHO.....	17
4.1 Työyksikön kuvaus.....	17
4.2 Henkilökunta.....	18
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	20
6 PEREHDYTYSOPPAAN TOTEUTUS .....	22
6.1 Perehdytysoppaan suunnittelu.....	22
6.2 Perehdytysoppaan toteutus.....	25
6.3 Perehdytysoppaan arviointi.....	26
7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	27
7.1 Opinnäytetyöprosessin arviointi.....	27
7.2 Ammatillisen kasvun pohdinta.....	28
7.3 Eettisyys ja luotettavuus kehittämistyössä.....	29
7.4 Jatkokehittämisisideointia .....	30
LÄHTEET .....	32
LIITE 1: Perehdytysuunnitelma .....	35
LIITE 2: Perehdytyksen tarkistuslista .....	38
LIITE 3: Perehdytysoppaan arviointilomake.....	40
LIITE 4: Ote perehdytysoppaasta .....	41

Terveydenhuoltoalalla ei työntekijöitä voida korvata koneilla, vaan jatkuvasti tarvitaan osaavaa henkilökuntaa. Henkilöstötarve tulee kasvamaan tulevaisuudessa suurien ikäluokkien jäädessä eläkkeelle ja perusterveydenhuollon palvelujen tarpeen lisääntyessä. Terveydenhuoltoalan tehtävät vaativat pitkää koulutusta ja monenlaisia taitoja. Työ on vastuullista, koska hoidon kohteena on apua tarvitseva tai sairas ihminen. Henkilökunnalta odotetaan ammattitaitoa, tietoa ja huolellisuutta työssään. (Surakka 2009, 10, 26.)

Tänä päivänä työyhteisöt elävät muutoksen aikaa. Uusia työvälineitä ja menetelmiä tulee, esimiehet vaihtuvat, asukasaineisto muuttuu, sijaisia sekä keikkatyöntekijöitä käytetään enemmän kuin aikaisemmin ja eri organisaatioiden välillä toteutetaan työnkiertoa. Kuitenkin olisi muistettava, että tässä kaikessa toiminnassa on perehdytettävä myös muutoksiin. Esimiehen ja perehdyttäjien pitää olla muutoksista ajan tasalla sekä paneutua myös itse perehdyttämiseen. Jokaisella työpaikalla tulisi olla nimettynä useampiakin henkilöitä, jotka perehdyttävät uusia työntekijöitä. (Laaksonen, Niskanen & Ollila 2012, 191.)

Perehdyttäminen työhön hyödyttää useita osapuolia, sekä työntekijää, työnantajaa että työyhteisöäkin. Perehdytyksellä ja työnopastuksella tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on perehdyttää uusi työntekijä työpaikan oloihin, toimintatapoihin ja työn oppimiseen. Hyvin hoidettu perehdyttäminen lisää koko henkilökunnan työturvallisuutta, parantaa työn laatua ja yhteistyötä. Saatuaan hyvän opastuksen työntekijä viihtyy työssään paremmin ja motivoituu työhönsä ja sen kehittämiseen. Hyvän perehdyttämisen avulla voidaan vähentää henkilöstön vaihtuvuutta sekä parantaa työn tuloksellisuutta. (Kupias & Peltola 2009, 19.)

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tehdä perehdytysopas tehostettuun palveluasumisyksikköön. Työssäolovuosieni aikana kyseisessä yksikössä ei ole ollut käytössä perehdytysopasta. Havaitun kehittämistarpeen myötä halusin tuottaa työyhteisölle selkeän ja toimivan perehdytysoppaan sekä samalla tuoda paremmin esille perehdyttämisen merkitystä työhön.

## 2.1 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö

Työn tekeminen on valvottua toimintaa ja suojattu lailla. Työlainsäädännössä annetaan perehdyttämiselle paljon painoarvoa. Lainmukaisella, luotettavalla toiminnalla on positiivinen vaikutus kilpailukykyyn, menestymiseen ja työhyvinvointiin. Työpaikoilla työlainsäädännön toteutumista valvovat työsuojeluviranomaiset ja työntekijöiden keskuudessa työsuojeluvaltuutetut. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

Perehdyttämiseen on laissa monia suoria määräyksiä sekä viittauksia. Kaikille työpaikoille lainsäädännön noudattaminen on vähimmäisvaatimus, jota täydentää työehtosopimus. Perehdyttämistä ohjaavia säännöksiä on käsitelty useissa eri laeissa. Näitä ovat työsopimuslaki, työturvallisuuslaki, laki nuorista työntekijöistä, valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä, valtioneuvoston asetus pelastustoimesta sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminoista. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Työsopimuslaki (55/2001) koskee muitakin kuin uusia työntekijöitä. Työsopimuslaissa työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijällä on mahdollisuus suoriutua sen hetkisestä työstään sekä myös uusien muutoksien tullessa tai niitä kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen. Uusia työntekijöitä koskee työsopimukseen kirjattu koeaika, joka yleensä on neljä kuukautta. Tänä aikana arvioidaan uuden työntekijän osaamisen kehittymistä ja soveltumista kyseiseen työhön. Koeaikana kumpi tahansa työsuhteen osapuoli voi purkaa työsopimuksen asiallisin perustein. (Kupias & Peltola 2009, 21623.)

Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ovat määritelty työturvallisuuslaissa (738/2002). Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa antamaan työntekijöille työn edellyttämää opetusta ja ohjausta. Työturvallisuuslaissa (738/2002) edellytetään muun muassa, että työnantaja antaa riittävän perehdytyksen työpaikan olosuhteisiin, työvälineisiin, tuotantomenetelmiin, turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä asioista. Tavoitteena on turvallisten työtapojen omaksuminen, jolloin työstä aiheutuvia sairastumisia ja

ä työssä sattuvia inhimillisiä virheitä voidaan vähentää.

Työturvallisuuslain tarkoitussäännöksen mukaan työnantajalla on yleinen velvollisuus parantaa työympäristöä ja työolosuhteita. Velvollisuus on myös ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia sekä ammattitauteja. Sekä muita työstä tai työympäristöstä johtuvia terveyden ja turvallisuuden aiheuttamia haittoja. Velvoite lähtee työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta, joka pitää sisällään yleiset suojeluperiaatteet. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen ja selvittäminen on keskeinen osa työturvallisuuden hallintaa. Työturvallisuuden hallinta edellyttää usein dokumentointia läheltä piti tilanteista sekä sattuneista asioista. Lain 8§:n yleissäännöksessä sanotaan, että työnantajalla on huolehtimisvelvoite velvoittaa työnantajaa ryhtymään toimenpiteisiin, jotka ovat tarpeellisia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtimiseksi työssä. Keskeisiä turvallisuuden hallinnan elementtejä ovat työpaikan haitta- ja vaaratekijöiden asianmukaisiin toimenpiteisiin ryhtyminen sekä toimenpiteet niiden poistamiseksi tai vähentämiseksi. (Kuikko 2002, 35.)

Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) velvoittaa työpaikan huolehtimaan siitä, että nuori työntekijä saa työolojen, ikänsä ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista ohjausta työhönsä. Lain tarkoitus on välttää nuorta työntekijää aiheuttamasta vaaraa itselleen tai muille. Opastuksessa on huomioitava, että nuori työntekijä saa riittävät tiedot menettelytavoista, ensiapuohjeista ja varotoimenpiteistä. (Laki nuorista työntekijöistä 1993.)

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta säädetään pelastuslain (379/2011) nojalla. Laki velvoittaa laatimaan rakennukseen ja muuhun kohteeseen pelastussuunnitelman. Pelastussuunnitelma on pidettävä ajan tasalla ja siitä on tiedotettava tarvittavalla tavalla asianomaisen rakennuksen tai muun kohteen asukkaille ja työntekijöille sekä muille, joiden on osallistuttava pelastussuunnitelman toimeenpanoon. Pelastuslaitoksen tulee antaa neuvontaa pelastussuunnitelman laadinnasta. (Pelastuslaki 2011.)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Tässä laissa säädetään menettelystä työsuojeluviranomaisen valvoessa työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yh-

ain tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien  
ä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun  
viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla. (Laki  
työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006.)

## 2.2 Perehdytys käsitteenä

Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla työntekijä tutustuu organisaatioon työtovereihin, asiakkaisiin, sekä hänet saadaan ymmärtämään työpaikan toimintatavat, työtehtävät, ja työhön liittyvät odotukset. Perehdytystä työtehtävään voidaan kutsua myös työhön opastamiseksi. Päävastuu perehdyttämisestä on esimiehellä, mutta osavastuu on jokaisella myös perehdytettävällä itsellään. Esimies vastaa siitä, että jokaisella työntekijällä on riittävät edellytykset, tiedot ja taidot työn osaamiseen ja sovitut tavoitteet saavutetaan. Henkilöstöä on siis perehdytettävä, opastettava ja koulutettava. Perehdytystä ja opastusta on annettava aina aloitus-, muutos- tai käyttöönottilanteissa. Perehdyttämisen tarkoituksena on asioihin ja ihmisiin tutustumisen lisäksi myönteinen asennoitumisen luominen työyhteisöä ja työtä kohtaan sekä perehdytettävän sitoutuminen työyhteisöön. Perustan hyvälle yhteistyölle ja työn tekemiselle luo perehdyttäminen. (Työterveyslaitos 2011; Kangas & Hämäläinen 2007, 263.)

Perehdytysvelvollisuus koskee myös henkilöstöpalveluyritysten kautta palkattuihin vuokratyöntekijöihin. Luonnollisesti työsuhteasioihin liittyvä perehdytys ja yleinen ohjaus ovat tässä tapauksessa henkilöstöpalveluyrityksen vastuulla. Perehdyttämisen ytimenä on aina työtehtävä. Perehdytyksen avulla pyritään antamaan totuudenmukainen ja positiivinen kuva työyhteisöstä ja työstä. Perehdyttäminen on keskeinen osa uuden henkilöstön kehittämistä. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Jyrkkäranta ja Roos ovat toimineet perehdytyshoitajina Helsingissä vuodesta 2007 alkaen. He toteavat kokemukseen perustuen, että perehdyttämiseen käytetään voimavaroja yhä enemmän, sillä kilpailu työntekijöistä kovenee jatkuvasti. Hyvä perehdytys on nykyään osa rekrytointistrategiaa, se on jatkuvaa ja ympärivuotista. Perusajatuksen mukaisesti perehdyttämisellä pyritään vaikuttamaan henkilöstön osaamiseen, uudistuskykyyn,



saatavuuteen. Jyrkkärannan mielestä henkilöstön nykyisen nostaa esiin uudenlaisten toimintatapojen hakemisen ja käytänteiden muokkaamisen, jotka helpottavat uusien työntekijöiden taloon tuloa ja työntekijäksi sitoutumista. Kokemukseen perustuen heidän mielestä perehdyttämisestä on tulossa tuote, jota on kehitettävä ajassa tapahtuvien muutosten ja muoti-ilmiöiden myötä. (Vahla 2008.)

Perehdytys sisältää uuden työntekijän vastaanoton, alkuohjauksen, yleisperehdytyksen ja varsinaisen työhön opastamisen. Tasalaatuisen perehdyttämisen mahdollistamiseksi tarvitaan työpaikalle perehdyttämissuunnitelma. Perehdytettävä opastetaan työyksikön toimintaan, työympäristöön, työtehtäviin sekä hallintoon. Perehdytyksen tulisi jatkua niin kauan, että työntekijä tuntee työpaikkansa ja pystyy työskentelemään omatoimisesti. Perehdytykseen ei saa vaikuttaa työsuhteen pituus tai laatu. (Kupias & Peltola 2009, 19.)

Perehtymistä tarvitsevat ensisijaisesti uudet työntekijät, mutta myös pitkään työstä poissa olleet ja organisaation sisällä työtehtäviä vaihtavat tarvitsevat perehdytystä suoriutuakseen työtehtävistään. Perehtyjän tulee tietää työhön kohdistuvat odotukset ja ymmärtää työn vastuullisuus sekä työturvallisuuteen vaikuttavat seikat. Työhön perehdyttäjä on yleensä kokeneempi työntekijä, joka tuntee hyvin organisaation ja työtehtävät. Hyvän perehdyttäjän perusedellytyksiä ovat ammattitaito, myönteinen ja motivoitunut asenne perehdyttämiseen, luonnollinen vuorovaikutus, selkeä opastus ja johdonmukaisuus. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2, 14.)

Hallin ja Danielson (2009) ovat tutkimuksessaan todenneet, että perehdytysjakso on uudelle työntekijälle stressaavaa sekä antoisaa aikaa. Se, kuinka antoisa perehdytysaika on, riippuu siitä, kuinka aktiivisesti osapuolet hyödyntävät vuorovaikutussuhdettaan. Heidän tutkimuksessaan vahva ja myönteinen vuorovaikutussuhde koettiin perehdytysaikana oppimista edistäväksi tekijäksi. (Hallin & Danielson 2009.)

Perehdyttäjän tehtävä on luoda heti alusta alkaen myönteinen ja luottamuksellinen vuorovaikutustilanne sekä näin vahvistaa tulokkaan oppimismotivaatiota. Myönteinen ensivaikutelma on tärkeä, joka syntyy vuorovaikutuksesta tulokkaan kanssa. Siihen vaikuttaa keskittyminen tilanteeseen, puhe, ilmeet, eleet, äänensävy, katsekontakti ja lukematomat muut asiat. Ensivaikutelma luo hyvän alun yhteistyölle ja se rohkaisee myös kyselyyn ja keskustelemaan työpaikkaan ja työyhteisöön liittyvistä asioista. Kun

sti motivoitunut perehdyttäjä opastaa tulokasta, hän oppii  
styy nopeammin itsenäiseen työskentelyyn. Usein, asiat,  
jotka ovat itselleen selviä, eivät välttämättä ole sitä toiselle. Perehdyttämisessä ja vuoro-  
vaikutustilanteissa täytyy muistaa, että itsestään selviä asioita ei ole. (Kangas & Hä-  
mäläinen 2007, 9610.)

Perehdyttämisen aihepiirit Viitalan (2007, 190) mukaan ovat työsuhdetta määrittävät  
periaatteet ja säännöt, joita ovat:

- ❖ Työpaikka, työympäristö ja lähimmät työtoverit
- ❖ Työn sisältö, työvaiheet ja työn tekemisen periaatteet
- ❖ Työn laadun, tulosten ja arvioinnin kriteerit
  
- ❖ Työssä tarvittavien koneiden, laitteiden tarvikkeiden ja ainesten sijainti, niiden  
käyttö ja ylläpito
  
- ❖ Työpaikan siisteyden, turvallisuuden ja häiriötilanteisiin liittyvät toimintaoh-  
jeet
  
- ❖ Työtä koskeva neuvonta, opastus, tietolähteet sekä oppimis- ja kehittymismah-  
dollisuudet jatkossa

(Viitala 2007, 190.)

Perehdytysoppaan suunnittelussa voin hyödyntää myös Tuula Lahden (2007) pro gradu-  
tutkimuksessa esiin nousseita asioita. Tutkimuksessa Lahti oli tutkinut sairaanhoitajien  
perehdyttämistä. Tutkimustulosten mukaan perehdytyksessä tulisi nostaa esille juuri  
kyseisen organisaation tärkeitä erityispiirteitä kuten arvot, työtavat, sopimukset, sään-  
nöt, työn luonne ja työtehtävät. Ainoastaan perehdytysopas tai ohjeet ei riitä onnistu-  
neelle perehdytykselle. Perehdytysoppaan lukemiseen tulee ohjeistaa ja materiaalin lu-  
kemiseen tulee varata riittävästi aikaa. (Lahti 2007.)

Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys lyhentää työn oppimiseen käytettävää aikaa. Onnistuneen perehdytyksen voidaan nähdä myös lisäävän työntekijän sitoutumista työpaikkaansa ja vähentävän työntekijöiden vaihtuvuutta. Kokonaisuuden hahmottaminen lisää työntekijän motivaatiota. Merkittävää onnistuneessa perehdytyksessä on, että se toteutetaan mahdollisimman nopeasti ja perusteellisesti uuden työntekijän saapuessa taloon. Hyvin suoritettu perehdytys auttaa tulokasta nostamaan työtönsä vaaditulle tasolle mahdollisimman nopeasti. Hyvin hoidettu perehdyttäminen vie aikaa, mutta siihen käytetty aika tulee monin verroin takaisin. Mitä nopeammin perehdytettävä oppii uudet asiat, sitä joutuisammin hän pystyy työskentelemään ilman muiden apua. (Laaksonen, Niskanen & Ollila 2012, 191.)

Työntekijä, joka on saanut hyvän ja riittävän perehdytyksen työn aloittaessa, on hänen helpompi sopeutua työyhteisöön ja hän on motivoitunut työhönsä. Hyvän perehdytyksen saaneena työntekijä on työssä itsevarmempi, koska epävarmuus ja jännitys vähenevät. Työ on helpompaa, kun työt opitaan heti alusta alkaen tekemään oikein. Mielenkiinto ja vastuuntunto kasvavat työtä kohtaan ja hän voi näyttää oman ammattipätevyytensä omalla persoonallisuudellaan. Myönteinen asenne työpaikkaa ja työtä kohtaan kasvavat ja poissaolot vähenevät. Parhaimmillaan perehdytyksessä on kyse perehdytettävän osaamisen kehittämisestä ja aikaisemman osaamisen hyödyntämisestä. (Kupias & Peltola 2009, 19620, 88.)

Perehdytys vaikuttaa myös työpaikan maineeseen. Työntekijöiden, sijaisten, keikka-työntekijöiden, työssäoppijoiden sekä harjoittelijoiden kertomukset ja kokemukset vaikuttavat työpaikan yleiskuvaan niin hyvässä kuin pahassa. Tämä puolestaan vaikuttaa siihen, miten hyvin työpaikkaan on tarjolla tarvittaessa työntekijöitä. Perehdyttämiseen kannattaa jo tämän puolesta panostaa, jotta työpaikka saa myönteisen ja kilpailukykyisen maineen hyvästä perehdyttämisestä. (Kangas & Hämäläinen 2007, 5.)

### 3.1 Perehdytyksen tarve ja tavoite

Työhön perehdyttämisen tarkoituksena on perehdyttää henkilö tehtävänsä, tutustuttaa hänet työyhteisöön, työympäristöön, työoloihin, organisaatioon, työyhteisön tavoitteisiin ja toimintaan sekä niitä koskeviin muutoksiin. Työyhteisössä jo työntekijän, esimiehen tai asiakaskunnan vaihtuminen on muutos. Myös työmenetelmien, työvälineiden ja laitteiden käyttöönotto on muutos, joka edellyttää uuteen oppimista ja opettelua. (Laaksonen ym. 2012, 191.)

Perehdyttämisen tavoitteet määräytyvät käytännössä ensisijaisesti työyhteisön ja organisaation välittömistä tarpeista. Tavoitteena perehdyttämisessä on luoda uudelle työntekijälle perusta työn tekemiselle ja yhteistyölle työyhteisössä. Perehdyttäminen ja työnopastus ovat tärkeä osan henkilöstön kehittämistä. On tärkeää minimoida työssä tapahtuvia virheitä, siksi perehdyttämistä voidaan pitää turvallisen hoitotyön ja hoitoympäristön lähtökohtana. (Kupias & Peltola 2009, 1126113.)

Perehdyttämisen tavoitteena on, että tulokas pystyy mahdollisimman pian työskentelemään itsenäisesti. Hyvin hoidetun perehdyttämisen tavoitteena on myös saada tulokas tuntemaan itsensä tervetulleeksi. Myönteinen ensivaikutelma kannustaa ja rohkaisee, se luo myönteistä asennoitumista ja näin sitouttaa tulokasta työhön ja työpaikkaan. Hyvin hoidettu perehdyttäminen vähentää virheitä ja turvallisuusriskejä. Perehdyttämistä voidaan pitää investointina, jolla lisätään henkilöstön osaamista, parannetaan työnlaatua, tuetaan työssä jaksamista ja vähennetään työtapaturmia sekä poissaoloja. Hyvän perehdyttämisen tavoitteena on helpottaa uuden työntekijän oppimista, sopeutumista ja sitoutumista työhön. (Laaksonen ym. 2012,190.)

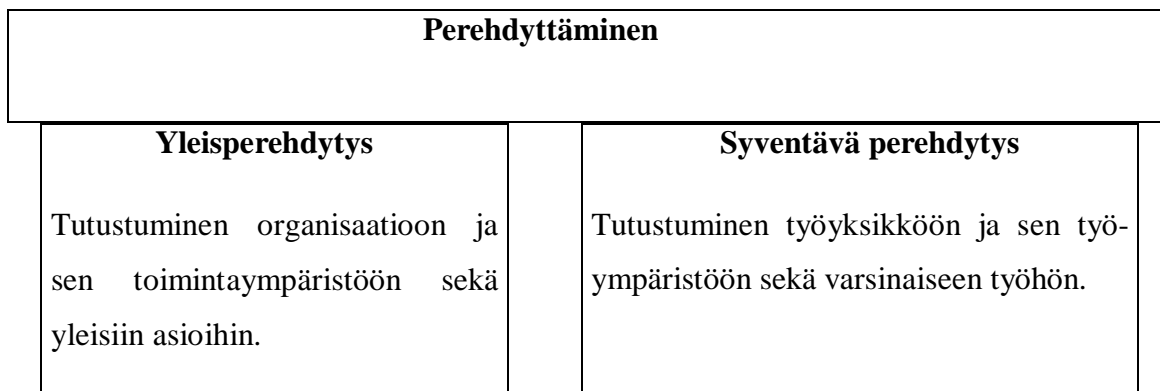
Hyvä perehdytys antaa tarvittavaa täydennystä perehdytettävän taitoihin ja mahdollisuuden itsensä kehittämiseen. Epävarmuuden poistuessa virheet vähenevät, työn laatu paranee ja turvallisuusriski pienenee. Työhön perehdyttämisen merkitystä ei voida yliarvioida. (Agge 2008). Riittävän hyvällä perehdyttämisellä on ensiarvoisen tärkeä merkitys työmotivaatioon, työssä viihtymiseen, oppimiseen, hyvinvointiin sekä työyhteis-

työvä työhön perehdyttäminen on aina sekä perehtyjän että työnantajan (Kangas & Hämäläinen 2011.)

### 3.2 Perehdytyksen sisältö

Perehdytys alkaa jo siitä, kun uutta työntekijää ollaan valitsemassa. Työhönottohaastattelussa voidaan käydä jo läpi mahdollisia työhön liittyviä perehdytettäviä asioita kuten työsuhteasioita, organisaatiota, talon tapoja ja asiakkaita. (Kupias & Peltola 2009, 103.) Perehdyttämisprosessissa työhönoton jälkeen seuraavana valitsemisen jälkeen on työntekijän vastaanottaminen sekä perehdytyksen käynnistäminen. Perehdytys tulee sovittaa työntekijän taustaan ja työkokemukseen. Tulokkaan esimies on aina vastuussa perehdyttämisen toteuttamisesta ja käytännön organisoinnista. Uudesta työntekijästä tulee työyhteisöä tiedottaa etukäteen. Kuka tulee, milloin, mihin työtehtävään ja minkä pituiseen työsuhteeseen. Työpaikalla tulisi sopia kuka on ottamassa uutta työntekijää vastaan ja kuka perehdyttää häntä. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.)

Perehdyttäminen jaetaan yleisperehdytykseen sekä syventävään perehdytykseen (Kuvio 1).



KUVIO 1. Perehdyttäminen

rganisaation ja sen toimintaympäristön sekä yleisten asi-  
tävässä perehdytyksessä panostetaan oman yksikön toi-  
mintaympäristön ja toiminnan tuntemiseen sekä varsinaiseen työhön perehdyttämiseen. Suunnitelmalliseen perehdytykseen kuuluu huolellinen sisällön suunnittelu, toteutus, seuranta, sekä perehdyttäjän valinta. (Kupias & Peltola 2009, 17619.)

Jos työ ja työyhteisö ovat tulokkaalle vieraita, ei ensimmäiseen päivään kannata sisällyttää liikaa uutta asiaa. Sopivan verran työpäivän aikana uutta asiaa on parempi kuin liian paljon kerralla, jotta asiat jäävät paremmin mieleen. Perehdyttämisen lopulliseen sisältöön vaikuttavat organisaation arvot, strategia ja tavoitteet sekä tulokkaan aikaisempi työkokemus. Alkukeskustelun jälkeen alkaa tehtäväkohtainen työnopastus, joka jatkuu niin kauan, kun talo ja työt ovat tulleet tutuiksi. (Laaksonen ym. 2012, 1926193.)

### 3.3 Perehdytyksen seuranta ja arviointi

Hyvä perehdyttäminen vaatii suunnitelmallisuutta, dokumentointia, jatkuvuutta ja huolellista valmentautumista. Seurannan ja arvioinnin tulee kuulua suunnitelmaan. Perehdyttämistä tulee suunnitella ja toteuttaa tarpeen, tilanteen ja perehdytettävän mukaan. Perehdytettäviä on erilaisia ja tilanteet perehdyttämisessä vaihtelevat. Perehdytyksen perusrunko pysyy suunnilleen samana, mutta sitä joudutaan soveltamaan jokaiseen tilanteeseen erikseen. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.)

Uuden työntekijän perehdyttämisen keskeisin osa on varsinainen työ, siihen liittyvät apuvälineet, turvallisuusmääräykset, ergonomia sekä parhaimmaksi havaitut työtavat. Perehdytys suunnitelmat ja erilaiset perehdytysohjelmat auttavat perehdytyksen toteuttamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä. Perehdyttämissuunnitelmaan tulisi kirjata perehdytyksen aiheet, perehdyttämisvastuut, toteutusajat ja mahdolliset ongelmat. (Työterveyslaitos 2013, 14615.)

Perehdyttämisen ja opastuksen tuloksia tulee seurata ja arvioida. Saavutettiinko tavoitteet, miten suunnitelma muuten onnistui, mikä meni suunnitelmien mukaisesti, missä oli puutteita tai korjaamista, mitä tulisi muuttaa, korjata tai tehdä toisin. Perehdytettävän

si kuunnella ja ottaa ne huomioon suunnitelmaa kehitettäessä tulee ylläpitää, koska tulevaisuudessa sijaisten, keikkatyöntekijöiden ja opiskelijoiden käyttö työpaikoilla lisääntyy, samoin kuin erilaisten muutosten määrä ja nopeus. (Penttinen & Mäntynen 2009, 7.)

### 3.4 Perehdytysmateriaali

Perehdytysmateriaalina voivat toimia muun muassa niin sanotut tervetuloa taloon -oppaat. Ne sisältävät usein työpaikan tapoihin, työsuhteasioihin ja toimenkuvaan liittyvää materiaalia ja erilaisia tärkeäksi koettuja ohjeita. Perehdytysmateriaalin teko vie aikaa, mutta se myös säästää aikaa perehdytyksessä. Oheismateriaaleista on hyötyä perehdyttämisessä, koska perehdytettävä voi itse palata kertaamaan asioita niiden avulla. Perehdytysmateriaalin tulisi olla selkeää ja yksinkertaista, jotta sen antama tieto olisi helpompi ymmärtää. Jo suunnitteluvaiheessa pitäisi sopia aineiston tarkastamisesta ja päivittämisestä. (Kangas & Hämäläinen 2007, 10.)

Perehdytysoppaan sisällöstä tulisi laatia tarkistuslista, joka toimisi samalla muistilistana perehdytyksessä. Perehdytyksen apuna toimiva tarkistuslista voi yksinkertaisimmillaan olla lyhyt listaus opittavista asioista, johon työntekijä itse merkitsee, mitä perehdytyksessä on käyty läpi. Tarkistuslistaan voidaan kerätä perehdyttäjien allekirjoitukset sitä mukaan, kun asiat on käsitelty. Näin voidaan seurata, että tarvittavat asiat on käyty läpi ja tarvittaessa selvittää kuka on perehdyttänyt mitään asioita. (Laaksonen, Niskanen & Ollila 2012, 192; Kangas & Hämäläinen 2007, 17.) Hyvän perehdyttämisen määrittelee viime kädessä asiakas, kun hän arvioi saamaansa palvelua. Perehdytysprosessia tulee arvioida suunnitelmallisesti palautekäytännön sekä perehdytyksen vaikuttavuustulosten avulla. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Everhart ja Chesnutt (2007) ovat tutkimuksessaan käsitelleet vastavalmistuneiden sairaanhoitajien osaamistasoa työelämään siirryttäessä. Ennen töiden aloitusta vastavalmistuneiden lähtötaso kartoitetaan testillä, jossa on käyty läpi hoidon toteutukseen liittyviä asioita. Tutkimuksessaan he ovat hyödyntäneet perehdytysohjelmaa, jossa jokaiselle viikolle on suunniteltu opeteltavat asiat sekä check-lista tarkistamisen avuksi. Tutki-

kelittain etenevä perehdytysohjelma auttaa saavuttamaan ksen. (Everhart & Chesnutt, 2007.)

Fleischman ja Fitzgibbon (2008) ovat tutkineet samankaltaisen perehdytysmallin toimivuutta. Heidän tutkimuksessaan oli korostettu kolmea eri asiaa; kriittistä ajattelua, teknisiä taitoja sekä vuorovaikutustaitoja. Tutkimuksessa oli käytetty check-listaa että pistetaulukkoa kuvaamaan hoitajan taitavuutta. Myös tämän mallin oli todettu koettu hyvänä. (Fleischman & Fitzgibbon 2008.)

Hyvä perehdytysopas sisältää selkeän sisällysluettelon, asiat mahdollisimman tiiviisti ja ymmärrettävästi kerrottuna, sekä sen pitää sisältää työhön tarvitsemat keskeisimmät tärkeät tiedot. Tärkeitä asioita voidaan painottaa alleviivauksin tai muilla korostuskeinoilla. Kirjasinkoon on oltava vähintään 12 ja kirjasintyyppin on oltava sellainen, joka on helposti luettava. Oppaan pitää olla jokaisen saatavilla sovitussa paikassa. Perehdytysoppaan tarkoitus on toimia apuvälineenä ja muistilistana sekä vanhoille että uusille työntekijöille sekä opiskelijoille. Ajantasaisen ja monipuolisen perehdytysoppaan avulla voidaan parantaa hoidon laatua ja potilasturvallisuutta. (Kyngäs, Kääriäinen, Poskiparta, Johansson, Hirvonen & Renfors 2007, 12, 127.)



#### 4.1 Työyksikön kuvaus

Liisanpihan tehostettu palveluasumisyksikkö on perustettu vuonna 2003, se sijaitsee Karttulassa maaseudun rauhassa Kuopion läheisyydessä. Liisanpiha tarjoaa sosiaali- huoltolain tarkoittamaa tehostettua kodinomaista palveluasumista kahdelletoista muisti- häiriöiselle ikääntyneelle. Tehostettu palveluasuminen on tarkoitettu sellaisille ympäri- vuorokautista apua tarvitseville, jotka eivät vielä tarvitse pysyvää laitos- tai sairaala- paikkaa. Palvelukoti muodostuu yksioista ja osuudesta yhteiseen tupa-olohuone- eteis- ja terapiatilaan. Yksikkö on saanut perustamiskustannuksiin Raha- automaattiyhdistykseltä avustusta ja avustuksen ehtona on, että yhdistys myös järjestää palvelut. Koska Raha-automaattiyhdistys on rahoittanut investointeja, se edellyttää, että avustuksen myöntämisestä 30 vuotta eteenpäin tilat ovat edelleen muistihäiriöisten asumisyksikkönä. Asunnon asiakkaille vuokraa Pihlajakotiyhdistys, ja vuokrasopimus tehdään asiakkaan kanssa. Asiakkaat saavat sisustaa asuntonsa omilla huonekaluilla ja tavaroilla, näin heillä on jotain tuttua ja turvallista, sekä kotiutuminen on näin myös helpompaa. Palveluasumisyksikössä Liisanpihassa asiakas voi asua elämänsä loppuun saakka, mikäli asiakas, omainen ja hoitava lääkäri pitävät ratkaisua hyvänä. Liisanpiha ympärivuorokautisesti valvottuna yksikkönä omalla olemassaolollaan helpottaa vuode- osaston paikkatilannetta. (Liisanpiha i.a.)

Liisanpihan toiminnassa toteutuvat hoitotyön sekä ikä-ihmisten palvelujen kehittämistä ohjaavat arvot ja eettiset periaatteet. Keskeisiksi toimintaa ja toiminnan suunnittelua ohjaavat periaatteet ovat: oikeus hyvään hoitoon, itsemääräämisoikeus, oikeudenmukai- suus, hyvä ammattitaito ja hyvinvointia edistävä ilmapiiri. Muita toiminnassa tärkeitä arvoja ovat asiakaslähtöisyys, taloudellisuus ja tuloksellisuus, jatkuva kehittyminen, osallisuus, turvallisuus, voimavaralähtöisyys ja vastuullisuus. (Liisanpiha i.a.)

Hoitotyön etiikan peruslähtökohdat vanhusten hoidossa ovat samat kuin muidenkin ikä- luokkien hoidossa. Hoitotyössä tulee kiinnittää huomiota siihen, etteivät vanhusten oi- keudet kavennu heidän rajoitustensa vuoksi. (Sarvimäki & Stenbock-Hult 2009, 178.)

Liisanpihan henkilökunta muodostuu koulutuksen saaneista ammattitaitoisista työntekijöistä. Työntekijät tekevät kolmivuorotyötä, jolloin kolmen viikon listalla on myös yövuoroja. Työvuoroissa on vähintään kaksi työntekijää vuorossaan, jotka ovat ammatiltaan joko lähihoitajia, perushoitajia tai kodinhoitajia. Työvuoron työtehtäviin kuuluu asiakkaiden kokonaisvaltainen hoito ja huolenpito sekä kodinomaiset työt, kuten yleisten tilojen puhtaanapito, pyykkihuolto ja ruoanvalmistus. Työskentely vanhustyössä on asiakaslähtöistä, eli siinä korostuvat ihmissuhde- ja vuorovaikutus- sekä yhteistyötaidot. Ammattihenkilöiden tulee kohdata muistisairas sekä hänen omaiset arvostaen ja ottaa huomioon muistisairauden tuomat muutokset. Ammattihenkilöillä on oltava riittävä osaaminen hoitaa muistisairasta aina elämän loppuun asti. (Hallikainen, Mönkäre, Nukari & Forder 2014, 18.)

Työssä tarvitaan organisointikykyä, omatoimisuutta ja kärsivällisyyttä. Vaihtuvat tilanteet ja ajoittainen kiire edellyttävät työntekijältä joustavuutta. Vanhustyössä tarvitaan teoretietoja ja käytännön taitoja muun muassa sairauksista, niiden hoitamisesta ja ravitsemuksesta. Muistisairaiden parissa työskentely edellyttää kykyä sanattomien viestien tulkintaan ja rauhallista työtettä kriittisissäkin tilanteissa. Työ on ajoittain henkisesti ja fyysisesti raskasta. (Erkinjuntti, Rinne & Soininen 2010, 524.)

Erilaisilla tutkimuksilla pyritään parempaan ymmärrykseen ja sitä kautta varhaisempaan diagnosoimiseen. Muistisairaiden on todettu hyötyvän merkittävässä määrin yhteisistä laulutuokioista, ohjatusta liikunnasta ja muusta heille järjestetystä toiminnasta. Liikunnan ja lihasvoiman ylläpitäminen korostuu, koska ruumiinpainon ja lihasmassan väheessä tuki- ja liikuntaelinten vaivat yleistyvät, keskushermoston degeneraation seurauksena tasapaino heikkenee ja myös kohtauksellisia oireita saattaa esiintyä. (Virjonen 2013, 37638, 159.)

Haho (2009) on pohtinut vanhushoitotyöhön liittyvää kysymystä arvokkuudesta, sitä miten muistihäiriöt tai dementoituminen eristävät sairastuneen aktiivielämästä, perhepiirinsä ja yhteiskunnan tapahtumista. Kohtaamisen tilanteet hoitohenkilökunnan kanssa voivat joko heikentää tai vahvistaa arvokkuuden kokemusta. Yhteyden luominen tapahtuu läsnäolossa ja vuorovaikutuksessa. Se ilmenee ilmeissä ja eleissä, kosketuksessa,

essa, hiljaisuudessa sekä puheessa. Yhteyden voi saavuttaa voi käyttää persoonalleen luontevimpia keinoja. Arvokkuuden tunne on inhimillisistä kokemuksista merkityksellisin, jonka toivoisi kantavan myös kuoleman hetkellä. Hoitaja voi tukea vanhuksen arvokkuuden tunnetta monin keinoin. Kuunteleminen, vanhuksen ottaminen mukaan päätöksentekoon ja yleensä todesta ottaminen sekä kaiken kaikkiaan hienovarainen käytös vahvistavat arvokkuutta. Lähtökohtaisesti jokainen vanhus, riippumatta menneisyydestään tai tämänhetkisestä tilanteestaan, on arvokas sinänsä. Vanhuksen hyvä on hoitotyön päämäärä. (Haho 2009.)

Kehittämispainotteinen opinnäytetyö eli produktiona tuotettu perehdytysopas on osa opinnäytetyötäni. Produktio on yleensä kertaluonteinen, jonka tarkoituksena on tehdä jokin tuotos tietylle käyttäjäryhmälle ja samalla kehittää työvälineitä käytännön toimintaan. (Diakonia ammattikorkeakoulu 2010,33).

Olen työskennellyt tehostetussa palveluasumisyksikössä Liisanpihassa vuodesta 2005 alkaen. Viimeisen neljän vuoden aikana on tapahtunut organisaatiossa paljon muutoksia. Liisanpiha oli vuoteen 2010 asti yksityinen palveluntarjoaja, kunnes henkilöstö vuoden 2010 alusta siirtyi kunnan huomaan. Kuntaliitoksen myötä vuodesta 2011 alkaen työnantajana toimii Kuopion kaupunki. Muutoksien varrella usean vuoden aikana ei ole ollut perehdytysopasta uusia työntekijöitä, sijaisia tai opiskelijoita varten. Työntekijänä ja sen käytännön työn tuntemukseni ansiosta näen, että kehittämistyöni on tarpeellinen.

Opinnäytetyön tarkoitus on yhdistää käytäntö sekä teorian tieto toimivaksi kokonaisuudeksi. Opinnäytetyönä tuotetun perehdytysoppaan tarkoitus on kehittää Liisanpihan perehdytystoimintaa ja osoittaa perehdyttämisen tärkeys työtä tehdessä. Oppaan tarkoitus on antaa tietoa yksikön toimintatavoista ja periaatteista, niin että hoito säilyy laadukkaana. Perehdytysoppaan tarkoituksena on helpottaa uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden työn aloittamista Liisanpihassa. Perehdytysoppaan käyttäjinä ovat uudet työntekijät, sijaiset, opiskelijat ja heitä perehdyttävät työntekijät. Lisäksi opas olisi työn tukena vanhoille työntekijöille ja se toimisi muistilistana monissa työhön liittyvissä asioissa. Tärkeää olisi, jotta siinä olevat tiedot pysyisivät ajan tasalla. Tarkoitus on nimetä Liisanpihaan perehdytysvastaava syksyllä 2014. Perehdytysoppaan täydentäminen on oleellista, jotta siitä saataisiin paras mahdollinen hyöty osana perehdytysprosessia. (Laaksonen, Niskanen & Ollila 2012, 193.)

Tavoitteena oli tehdä opinnäytetyönä kehittämispainotteinen tuotekehittely eli produktio, josta hyötyy työelämä. Työvuosieni aikana kyseisessä palveluyksikössä ei ole ollut käytössä perehdytysopasta, joten produktio olisi tarpeellinen tehostettuun palveluasumisyksikköön Liisanpihaan. Tavoitteena oli tuottaa mahdollisimman selkeä, kattava

opas perehdyttämisen tueksi. Tavoitteena on, että pereh-  
ntunut käytäntö Liisanpihassa.

Liisanpihan yövuoroon perehdyttämisen olen jättänyt tarkoituksella tästä produktiosta pois, koska yövuoro ei ole ensisijainen työvuoro uudella työntekijällä. Yövuoroja työntekijä voi alkaa tehdä, kun on valmis työskentelemään itsenäisesti ja on saanut ensin varman pohjan työskennellä muistihäiriöisten parissa. Yövuorossa on kaksi työntekijää, joista toinen on läsnä Liisanpihassa ja toinen heistä on niin sanotusti kiertävä yöhoitaja. Yövuorossa korostuu erityisesti ammatillisuus asiakaskohtaamisissa. Yövuorossa työntekijällä on laajempi työkenttä, jolloin vaaditaan itsenäistä liikkumista, hyvää ihmistuntemustaitoa ja itsenäistä päätöksentekoa. Asiakaspiiri koostuu yövuorossa palveluasumisyksiköissä asuvista ikääntyneistä, muistihäiriö-, mielenterveys-, sekä kotona asuvista asiakkaista. Valta, vastuu ja päätöksenteko ovat merkittäviä ja keskeisiä asioita yövuoroissa. Yövuoron perehdyttämiseen on laadittu oma perehdytysopas.

Yleiset henkilökohtaiset tavoitteet nousivat Diakin opinnäytetöiden tavoitteista, jotka tulevat ammattikorkeakoululaista ja asetuksista sekä koulutuskohtaisista osaamisvaatimuksista. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää ja osoittaa opiskelijan valmiuksia soveltaa tietojaan ja taitojaan ammattiopintoihin liittyvissä käytännön asiantuntijatehtävissä. Opinnäytetyöprosessin on tarkoitus tukea opiskelijan ammatillista kasvua ja tehdä näkyväksi hänen osaamistaan. Konkreettisenä tavoitteena on tarjota mahdollisuus luovuuden osoittamiseen kehittävässä prosessissa. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 22623.)

## 6.1 Perehdytysoppaan suunnittelu

Ajatus perehdytysoppaasta lähti liikkeelle ensimmäisen opinnäytetyön suunnitelman seminaarissa, jossa esittelin toista opinnäytetyön aiheita, josta minun oli tarkoitus alkaa tehdä opinnäytetyötä. Syvällisen harkitsemisen ja pohdinnan tuloksena päädyin vaihtamaan opinnäytetyön aiheen. Tein uuden suunnitelman, jonka esimieheni ja ohjaava opettaja hyväksyivät. Tämä olisi mielestäni kuitenkin se oikea aihe, jolle tulisi olemaan tarvetta tulevaisuudessa palveluasumisyksikössä. Idea sai siivet, kun seminaarissa opiskelukaverit antoivat palautetta esittelemästäni ensimmäisestä työn aiheestani. Ensimmäisen työn aihe, jonka suunnittelin myös omalle työpaikalleni, olisi ollut liian laaja yksin toteutettavaksi. Mielenkiintoni opinnäytetyötä kohtaan vaikutti suuresti toisten opiskelukavereiden huomiointi siitä, ettei palveluasumisyksikössä ole perehdytysoppaasta. Opinnäytetyönä tuotettu perehdytysopas sai alkunsa opiskelukavereilta, omasta ja työelämän toiveesta.

Kesän 2013 aikana tutustuin erilaisiin saatavilla oleviin perehdytysoppaisiin. Perehdytysoppaita ja perehdytyskansioita on tehty paljon erilaisiin työpaikkoihin. Totesin kuitenkin, etteivät nämä toisten tekemät oppaat ja kansiot hyödytä minua oppaan suunnittelussa. Opinnäytetyöhöni tuli tauko suunnitelmani hyväksymisen jälkeen syksyllä 2013. Kesän jälkeen olin opintovapaalla neljä kuukautta, enkä itse ollut työpaikalla läsnä. Syksyllä 2013 olisi ollut tarkoitus kertoa jo tulevasta opinnäytetyönä tuotettavasta produktiostani Liisanpihan työntekijöille ja tuoda esille tulevaa opinnäytetyötäni syksyn työkokouksen yhteydessä.

Tultuani opintovapaalta takaisin työhöni joulukuussa 2013, aloin suullisesti kertomaan aikeistani työntekijöille. Huomioin yksilöllisesti mahdollisimman monen työtoverin ja kerroin jokaiselle erikseen aina sopivan tilanteen tullen tulevasta opinnäytetyöstäni. Usealla työtoverilla oli jo siinä vaiheessa ideoita oppaan sisältöön liittyen. Tein havain- toja ja muistiinpanoja heidän kommentteista ja ajatuksista työtäni kohtaan.

ssa oli tarkoitus, että työntekijät olisivat yhdessä voineet  
yyllisesti sopivia aiheita oppaaseen. Ideariihessä jokainen  
olisi voinut tuoda esille ne asiat mitkä kokisivat tärkeiksi oppaan sisällön kannalta.  
Ideariihi suunnitelmastani jouduin kuitenkin luopumaan ja aloin miettimään toisenlaista  
tiedonkeruumenetelmää, millä tavoin saan kerättyä työntekijöiltä mielipiteitä sekä ideoi-  
ta tulevaa produktiotani varten.

Työelämäsopimus kirjoitettiin tammikuun 2014 aikana. Lähestymistavan valinnan jäl-  
keen ja tavoitteen ollessa selvillä päädyin valitsemaan kehittämistyön tueksi toivelista-  
tekniikan. Ojasalon (2014) mukaan toivelistatekniikan avulla selvitetään tulevien käyt-  
täjien odotuksia ja tarpeita, joten se sopii hyvin tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen.  
Tammikuussa 2014 laitoin työpaikkani ilmoitustaululle opinnäytetyön suunnitelmani  
jokaisen vapaasti luettavaksi. Ilmoitustaululle laitoin myös selkeän ohjeistuksen, siitä  
millä tavoin jokainen halukas voisi vaikuttaa perehdytysoppaan sisältöön.

Kyselylomakkeeseen laitoin yhden avoimen kysymyksen: *Mitä asioita toivoisit Liisan-  
pihan tulevan perehdytysoppaan sisältävän.* Esillä olevaan palautelaatikkoon voisi jo-  
kainen halukas vastata nimettömänä ja omin sanoin, mitkä perehdytysoppaan sisältöön  
liittyvät asiat itse kukin kokee tärkeäksi. Aikaa vastaamiseen työyhteisölle annoin tähän  
kuukauden verran, palautelaatikon otin pois helmikuussa 2014. Palautelaatikkoon oli  
tullut 7 vastauspaperia, joissa oli oppaan sisältöä koskevia ajatuksia ja ehdotuksia.

Tämänkaltaisessa vastaamisessa hyvänä puolena totesin sen, että työntekijät kokivat  
vastaamisen tähän miellyttäväksi. Jokaisella halukkaalla oli enemmän aikaa miettiä op-  
paaseen niitä asioita, jotka he kokisivat tärkeäksi ja hyödylliseksi. Heillä oli myös mah-  
dollisuus tutustua omassa rauhassa perehdytysuunnitelmaani, jossa olin käynyt läpi  
niitä asioita mitä perehdytysoppaan tulisi sisältää. On hyödyllistä ottaa mukaan tulevat  
käyttäjät kehittämisprosessiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. (Ojasalo ym. 2014,  
68).

Aineistonkeruumenetelminä käytin havainnointia, tutkimuspäiväkirjaa, epävirallisia  
kahdenkeskisiä keskusteluja sekä toivelistatekniikkaa. Kerättyäni työntekijöiden ideat,  
valitsin analyysimenetelmäksi aineistolähtöisen sisällönanalyysin, koska se on perus-  
analyysimenetelmä. Sisällönanalyysi on kattokäsite erilaisiin tulosten analysointikeinoi-  
hin. Analysoin, luokittelin ja näin sain loogisia kokonaisuuksia oppaan tulevaa sisältöä  
varten. (Ojasalo ym. 2014, 1376138, 1726173.)

sopas tulisi sisältämään seuraavanlaisia asioita:

- É Kuvaus muistihäiriöyksiköstä, organisaatio, toiminta-ajatus
- É Arvot ja toimintaperiaatteet
- É Päivän runko, talon tavat ja pelisäännöt
- É Henkilöstöasiat
- É Työturvallisuus, palo- ja pelastussuunnitelma
- É Turvallinen lääkehoito
- É Omahoitajuus
- É Kirjaaminen (pegasos)
- É Saattohoito
- É Tärkeitä nimiä ja yhteystietoja sekä mistä saa lisätietoa tarvittaessa

Nämä asiat toistuivat näissä palautetuissa toivelistoissa, samoin kuin näitä havaintoja olin tehnyt työyhteisöstä sekä huomioinut, että nämä asiat työyhteisö kokee tärkeäksi. Yhdessä esimieheni kanssa kävimme vielä tuloksia läpi kesäkuussa 2014, jotta sain laadittua oppaaseen sisällysluettelon. Tämän jälkeen aloin tekemään perehdytysopasta. Opinnäytetyöntekijänä, omien kokemusten pohjalta ja tulevana alan ammattilaisena tein kuitenkin oppaan sisältöön myös omia ratkaisuja.



Perehdytysoppaan sisältöön annoin mahdollisuuden osallistua ja vaikuttaa työntekijöiden omilla mielipiteillään ja ideoilla. Osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen, koska kukaan ei saa kokea osallistumista ylimääräisenä taakkana. Perehdytysoppaan yleishenkeen kiinnitin huomiota, sillä se on uuden työntekijän tai opiskelijan ensimmäisiä kontakteja työyhteisöön. Tiukkoja sääntöjä ja kontroleita pyrin välttämään opasta laadittaessa, koska se antaa kielteisen ja jäykän kuvan työpaikasta. Opasta laadittaessa keskityin vain olennaisiin asioihin, jotta lukijan mielenkiinto pysyy yllä. Oppaaseen tein selkeän sisällysluettelon, jotta haluttu perehdytyskohta olisi helposti löydettävissä tarvittaessa. Tein perehdytysoppaasta helposti päivitettävän version, jotta sitä voi päivittää aina tarvittaessa. (Kangas & Hämäläinen 2007, 11.) Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen oppaan sisältö hieman muuttui tekemisen yhteydessä. Kuvat jätin tarkoituksella oppaasta pois, koska mielestäni se olisi vaikeuttanut oppaan päivitettävyyttä. Perehdytysoppaan (Liite 4.) tueksi tein suunnitelmasta poiketen vielä lisäliitteinä tarkistuslistan (Liite 2.) sekä perehdytysuunnitelman (Liite 1.) Valmiin perehdytysoppaan lisäliitteineen lähetin tarkastettavaksi esimiehelleni heinäkuun 2014 lopussa.

Opinnäytetyönä tekemäni oppaan (Liite 4) jätin luettavaksi työyhteisöön elokuun 2014 alkupuolella. Perehdytysoppaalle valitsin sinisen värisen kansion, koska mielestäni se erottui värinsä puolesta toimiston valkoisista ja punaisista kansioista. Lisäksi väri viittasi Suomalaisuuteen ja olisi neutraali perusväri. Perehdytysoppaan kanteen lisäsin kuvan Liisanpihan julkisivusta, sekä ensimmäiselle sivulle kuvan hoitajan käsistä, jotka pitelevät ikääntyneen kättä. Näiden kuvien kautta ajattelin, että lukijalle heräisi mielenkiinto ja tunnereaktio tulevaa työpaikkaa kohtaan.

Oppaan sisältämät sivut laitoin erikseen reiätettyihin muovitaskuihin. Oppaan loppuun lisäsin perehdytysuunnitelman (Liite 1), perehdytyksen tarkistuslistan (Liite 2) ja viimeiseksi liitteeksi oppaaseen lisäsin aikaisemmin laaditun lääkehoitosuunnitelman, esimiehen toiveesta. Mielestäni oppaasta tuli selkeä yleistietopaketti, josta löytyy pääasiat ja ohjeet, mistä voi hakea lisää tietoa tarvittaessa. Sivuja oppaaseen tuli 34 ja liitteitä 2, jotka olivat omaa tuotosta.

Työyhteisön mielipiteet valmiista perehdytysoppaasta halusin saada samalla tavalla, kun alkuvaiheessa kartoitin oppaan tulevaa sisällystä toivelistatekniikkaa hyödyntäen. Jätin työpaikalleni perehdytysoppaan, saatekirjeen, palautelaput sekä palautelaatikon. Saatekirjeessä kerroin, että työyhteisö voisi tutustua oppaaseen kahden viikon aikana. Tutustumisen jälkeen toivoisin saavani oppaasta palautetta nimettömänä, jotta saisin saatettua näin opinnäytetyöni loppuun.

Arviointilomakkeella (Liite 3) kartoitin työntekijöiden mielipiteitä perehdytysoppaasta. (Liite 4). Arviointilomake (Liite 3) oli mahdollisimman tiivis, mutta kattava. Tarkoituksena oli, että työntekijöillä ei menisi liikaa aikaa vastaamiseen ja mahdollisimman moni vastaisi kyselyyn. Arviointilomakkeessa (Liite 3) esitin neljä avointa kysymystä. Pyysin työyhteisöä arvioimaan perehdytysoppaan (Liite 4) ulkoasua, sisältöä ja päivitettävyyttä. Kysyin myös mitä muuta palautetta vastaajat haluaisivat antaa.

Palautteita oli tullut elokuun 2014 kahden ensimmäisen viikon aikana kahdeksan. Työyhteisö arvioi perehdytysoppaan (Liite 4) sisällön monipuoliseksi, yksityiskohtaiseksi, käytännölliseksi ja selkeäksi. Oppaasta oli useampi saanut uutta tietoa, vaikka oli työskennellyt jo useita vuosia yksikössä. Oppaan tekstiä vastaajat pitivät ymmärrettävänä ja helppolukuisena. Oppaan tulevasta käytöstä he esittivät arvion, että sitä tullaan varmasti käyttämään. Vastauksissa mainittiin myös, että opas on ilo antaa luettavaksi niin opiskelijalle tai uudelle työntekijälle. Sekä, jos työntekijä on ollut kauemmin poissa työyhteisöstä, niin oppaasta on hyvä kerrata asioita.

Yhdessä palautteessa oli toivottu tarkennusta viriketoimintaan. Lisäsin perehdytysoppaaseen (Liite 4) vielä toivomuksen perusteella tarkennusta viriketoimintaan. Kahdessa palautteessa oli toivottu kuvia elävöittämään opasta, mutta päivitettävyyden vuoksi en sitä tehnyt. Kaiken kaikkiaan perehdytysopas (Liite 4) sai erittäin positiivista palautetta, vastaajien mielestä opas olisi pitänyt tehdä jo aikaisemmin.

## 7.1 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Perehdyttäminen on äärimmäisen tärkeää uudelle työntekijälle, opiskelijalle ja työyhteisölle. Hyvällä perehdyttämisellä vähennetään työturvallisuuteen liittyviä riskejä ja työ on helpompaa, kun työt opitaan tekemään heti oikein alusta alkaen. Perehdyttämiseen kannattaa panostaa, jotta työpaikka saa myönteisen ja kilpailukykyisen maineen hyvästä perehdyttämisestä. Mielestäni juuri näiden asioiden vuoksi perehdytysoppaan suunnittelu ja toteuttaminen osana opinnäytetyötä tehostettuun palveluasumisyksikköön oli hyödyllistä.

Opinnäytetyönä toteutin käytännön työhön liittyvän tuotekehittelyn eli produktion. Opinnäytetyö sisältää aina myös kirjallisen raportin, jonka laatiminen aloitetaan opinnäytetyön suunnitelman hyväksymisen jälkeen ja sitä jatketaan koko opinnäytetyön tekemisen ajan. (Diakonia ammattikorkeakoulu 2010, 33, 48649.) Opinnäytetyön tekeminen yksin työn ja työharjoittelujen ohessa oli haasteellista. Mielenkiinto työtä kohtaan työtä aloittaessa oli hyvin aktiivista ja aihetta pyörittelin lukuisineen ideoineen mielessä pitkään ennen kuin sain paperille muotoiltua ajatukset tekstiksi. Aika kului yllättävän nopeasti, vaikka olin suunnitellut omasta mielestä hyvin joustavan aikataulun. Minulla oli vapaat kädet työn suunnittelun ja työn etenemisen suhteen. Opinnäytetyön tekemisessä yksin on hyvät ja huonot puolet. Mielekästä oli vapaus: ei ollut aikatauluun sidottu millään tavalla, kun on vastuussa työn tekemisestä vain itselleen. Työn edetessä kuitenkin innostus välillä työtä kohtaan laski, ja silloin olisi ollut ehkä helpompi saada motivaatiota työskentelyyn, jos opinnäytetyötä olisi ollut tekemässä myös joku toinen. Oli vain yksin saatettava työn etenemistä eteenpäin. Omalle tekstille sokeutuu työtä tehdessä, ja eikä näin ollen huomaa virheitään, vaikka tekstiä lukisi useaan kertaan.

Kehittämistyötäni aloin työstämällä ensin teoriaosuutta, etsin opinnäytetyönä tehtyjä vastaavanlaisia produktioita ja tutustuin niihin. Projektin teoreettista viitekehystä keräsin kirjallisuudesta, joka oli mahdollisimman tuoretta kirjallisuutta. Opinnäytetyön sisällysluettelon laatimisen koin itse hankalaksi, koska en voinut siihen laittaa kaikkea

Minun oli hyvin vaikea vetää rajoja työlleni sekä teorian, koska olen työskennellyt kyseisessä paikassa useita vuosia. Muistihäiriöasiakkaiden kanssa työskennelleenä minulle on kertynyt paljon kokemusta, tietoa ja taitoa, jota olisin halunnut jakaa kaikkien kanssa.

Sain hyviä neuvoja tähän ohjaavalta opettajaltani. Sisällysluettelon rungon avulla pääsin kokoamaan ja kirjoittamaan teoriaosuutta. Aiheeseen liittyvää kirjallisuutta oli mukavasti tarjolla, mutta syystä tai toisesta niiden saanti ei ollut niin helppoa, koska uusimmat teokset olivat tiiviisti lainassa.

Teoria-osuuden jälkeen aloin tekemään itse opasta, koska mielestäni se oli helpompi tehdä kuin opinnäytetyöhön kuuluva teoriaosuus. Haastetta toi oppaan laatimiseen se, ettei Liisanpihassa ollut aiemmin käytössä omaa perehdytysopasta. Oppaan tekeminen alkoi sisällysluettelon laatimisesta analysointituloksia apuna käyttäen. Perehdytysoppaan sisällysluettelon laatiminen vei ajasta paljon, koska halusin oppaan olevan tiivis ja selkeä. Sisällysluettelon jälkeen pääsin jouhevasti kirjoittamaan itse opasta. Poikkesin alkuperäisestä suunnitelmastani, ja päädyin jättämään oppaasta kuvat pois sen päivitettävyyden vuoksi.

Heinäkuussa 2014 sain valmiiksi perehdytysoppaan ja siihen liittyvän perehdytysoppaan tarkistuslistan (Liite 2) sekä perehdytys suunnitelman (Liite 3). Alkuperäisen suunnitelman mukaan minun ei ollut tarkoitus tehdä perehdytys suunnitelmaa (liite 3) uuden työntekijän perehdytyksen aloittamiseen. Päädyin sen kuitenkin tekemään, koska halusin antaa työyhteisön käyttöön mahdollisimman valmiiksi tuotetun perehdyttämispaketin. Heinäkuussa 2014 lähetin tarkastettavaksi kehittämistyönä tuotetun produktion esimiehelleni. Perehdytysoppaaseen tein pieniä muokkauksia esimiehen pyynnöstä, tämän jälkeen jätin sen nähtäväksi työyhteisölle elokuussa 2014 .

inta

Sairaanhoitajan työ on jatkuvaa itsensä, työyhteisön ja hoitotyön kehittämistä, ammattitaidon ylläpitämistä ja työn vaatimaa yhteistyötaitojen hallitsemista työolosuhteista riippumatta. Ammatillisesti opinnäytetyöprosessi on kasvattanut pitkäjänteisyyttä, ryhmän motivointi-, muutoksenhallinta- sekä ratkaisunkykytaitojani. Opinnäytetyötäni tehdessä perehdyttämisen tärkeys ja sen merkitys ovat tulleet minulle tutuksi. Tulevaisuudessa itse tulen olemaan perehdyttäjän roolissa, osaan panostaa perehdyttämiseen sekä sen kehittämiseen tämän opinnäytetyöni ansiosta. Näen uudella tavalla perehdyttämisen merkityksellisyyden, hyödyn ja sen arvon Tarvittaessa osaan vaatia niin itselle kuin toisille perehdyttämistä. Opinnäytetyötä tehdessä olen saanut kokea käytännönläheisiä oppimiskokemuksia.

Opinnäytetyön tekeminen oli hyvin monipuolinen prosessi, jonka aikana sain paneutua syvällisesti lainsäädäntöön, perehdytyksen suunnitteluun, aiheeseen liittyviin tietolähteisiin, työyksikön ohjeistuksiin, perehdytyksen toteutukseen ja tekstinkäsittelyyn. Työ on kehittänyt yhteistyötaitojani ja kasvattanut ammatillista asiantuntijuuttani kaikkien näiden vaiheiden kautta.

### 7.3 Eettisyys ja luotettavuus kehittämistyössä

Eettinen asenne näkyy jo aihetta valittaessa, tiedon hankkimisessa, tulosten käsittelyssä ja niiden soveltamisessa. (Diakonia ammattikorkeakoulu 2010, 12613). Kehittämispainotteisen työn eettisten ratkaisujen tavoitteena on korostettu tasa-arvoisuutta, oikeudenmukaisuutta, kunnioittamista ja hyvää vuorovaikutusta. Eettisesti on jo perusteltua kertoa ja tarkentaa osallistujille mitä aihetta kehittämistyö koskee, sekä vapaaehtoisuudesta siihen osallistumiseen. Eettisesti hyvätaoisessa kehittämisprosessissa näkyy kriittinen asenne vallitsevia käytäntöjä ja tarjolla olevia tietoja kohtaan. (Diakonia ammattikorkeakoulu 2010, 11; Vilka 2007, 102.)

ttisiä periaatteita, joita ovat rehellisesti toimiminen, sekä uuden vaaliminen. Osallistujille kerroin alusta pitäen heidän mahdollisuudesta osallistua vapaaehtoisesti kehittämistyöhön. Tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja tulosten arvioinnissa noudatin samoja periaatteita. (Hirsjärvi ym. 2009, 23.) Aineistohankintaan pyytämäni vastaukset työyhteisöltä oppaan sisältöä varten toivelistoilla, sekä arviointilomakkeet (Liite 3) oppaan arvioimiseksi pyysin palauttamaan nimettöminä. Muistiinpanoja tehdessäni kahdenkeskisistä käydyistä keskusteluista, en kirjannut mitään ylös henkilönimiä käyttäen. Opinnäytetyössä litteroin itse saamani aineiston ja kirjoitin vastauksista raportin. Muistiinpanot sekä litteroidun aineiston hävitin kotonani polttamalla uunissa, jolloin suljin pois sen mahdollisuuden, ettei kukaan ulkopuolinen pääsyt aineistoon käsiksi. Luotettavuutta varmistin ottamalla työhöni lähteitä, joissa oli tarkat selvitykset lähteistä, ja merkitsemällä ne tuotokseeni kirjallisen ohjeen mukaisesti.

Julkisessa opinnäytetyössä yhteistyötahon toiveita kunnioittaen julkaisen otteen perehdytysoppaasta (Liite 4), joka sisältää kansilehden, runon, lukijalle ja sisällysluettelon. Sekä perehdytys suunnitelman (Liite 1), perehdytyksen tarkistuslistan (Liite 2) ja perehdytysoppaan arviointilomakkeen (Liite 3).

#### 7.4 Jatkokehittämissideointia

Ajankäytön vuoksi perehdytys suunnitelmaa (Liite 1), perehdytysoppasta (Liite 4) ja tarkistuslistan (Liite 2) toimivuutta ei voitu kokeilla käytännössä, mutta se voisi olla seuraavalle opiskelijalle opinnäytetyön aiheena. Liisanpihaan nimetään tulevan syksyn 2014 aikana perehdytysvastaava, jotta muun muassa perehdytysoppas tulisi jatkossa päivitettyä. Lisäksi ennen uutta tulokasta voisi perehdytysvastaava yhdessä esimiehen kanssa laatia perehdytys suunnitelman. Tarkoituksena olisi sopia perehdytys suunnitelmassa etukäteen uuden tulokkaan perehdytyksen aikataulua, osa-alueita, työvuoroja ja nimetä myös perehdyttäjät valmiiksi.

Perehdytysoppaan tarkistuslistan (Liite 2) pohjalta opasta on hyvä lähteä kehittämään tulevaisuudessa, kun sitä on ensin kokeiltu käytännössä. Uudelle työntekijälle voisi jat-



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

öisenä luettavaksi perehdytysoppaan ilman liitteitä, ehkä  
si helpompi ottaa vastaan uutta tietoa ja asettua taloksi.

- Agge, Eva 2008. Sairaanhoidajalehti 7.3.2008. Hyvä perehdytys on valttikortti. Viitattu 25.8.2014.  
[https://www.sairaanhoidajaliitto.fi/ammattilliset\\_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoidaja-lehti/3\\_08/paakirjoitus/hyva\\_perehdytys\\_on\\_valttikortti/](https://www.sairaanhoidajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoidaja-lehti/3_08/paakirjoitus/hyva_perehdytys_on_valttikortti/).
- Chesnutt, B. & Everhart, B. 2007. Meeting the Needs of Graduate Nurses in Critical-Care Orientation; staged orientation program in surgical intensive care CriticalCareNurs Vol 27, 3, June 2007 36-51. Viitattu 14.9.2014.  
<http://ccn.aacnjournals.org/content/27/3/36.long>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. 5. uudistettu laitos. Tampere: Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. C Katsauksia ja aineistoja 17.
- Erkinjuntti, Timo; Rinne, Juha & Soininen, Hilikka 2010. Muistisairaudet. Helsinki: Duodecim.
- Fleischman R, Fitzgibbon L. 2008; Aultman Health Foundation; Critical Care Nurse Vol 28, 2 APRIL 2008 e39. Viitattu 14.9.2014.  
<http://ccn.aacnjournals.org/content/28/2/e1.full.pdf>
- Haho, Annu 2009. Sairaanhoidajalehti 4.9.2009. Vanhuksen kohtaamiseen liittyviä eettisiä kysymyksiä. Viitattu 5.6.2014.  
[https://www.sairaanhoidajaliitto.fi/ammattilliset\\_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoidaja-lehti/9\\_2009/etiikka/vanhuksen\\_kohtaamiseen\\_liittyvia/](https://www.sairaanhoidajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoidaja-lehti/9_2009/etiikka/vanhuksen_kohtaamiseen_liittyvia/)
- Hallikainen, Merja; Mönkäre, Riitta & Nukari, Toini 2014. Muistisairaankuntouttava hoito. Helsinki: Duodecim.
- Hallin K. Danielson, E. 2009. Being a personal preceptor for nursing students: Registered Nurses` experiences before and after introduction of a preceptor model. Journal of Advanced Nursing 65 (2). 161-174. Viitattu 14.9.2014.  
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=6c2633a7-30a8-4657-8e4a-6d73da530f52%40sessionmgr111&vid=1&hid=113>
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula, 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.



, Juha 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus.  
Turvallisuuskeskus.

Kuntatyönantajat 2011. Viitattu 11.3.2014.

<http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/tyoelaman-kehittaminen/hr/osaaminen/perehdyttaminen/Sivut/default.aspx>

Kuikko, Tapani 2002. Uusi työturvallisuuslaki. Jyväskylä: Talentum.

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Palmenia.

Kyngäs, Helvi; Kääriäinen, Maria; Poskiparta, Marita; Johansson, Kirsi; Hirvonen, Eila & Renfors, Timo 2007. Ohjaaminen hoitotyössä. Helsinki: Wsoy.

Laaksonen, Hannele; Niskanen, Jouni & Ollila, Seija 2012. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita.

Lahti, Tuula 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Pro gradu-tutkielma. Lääketieteellinen tiedekunta, hoitotieteen laitos. Tampereen yliopisto. Viitattu 25.8.2014. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu01898.pdf>.

Laki nuorista työntekijöistä 1993.998/19.11.1993. Finlex-Valtion säädöstietopankki. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 28.5.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1993/19930998>.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 2006.44/ 20.1.2006. Finlex- Valtion säädöstietopankki. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 20.5.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Liisanpiha, Karttula. Viitattu 4.11.2013. <http://kotisivu.dnainternet.net/pihlajak/palveluja.html>

Ojasalo, Katri; Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Wsoy pro.

Pelastuslaki 2011.379/ 29.4.2011. Finlex-Valtion säädöstietopankki. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 28.5.2014  
29.4.2011/379 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110379>

Penttinen, Aulikki & Mäntynen, Jukka 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus ennakkoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus (TTK).

Sarvimäki, Anneli & Stenbock-Hult, Bettina 2009. Hoitotyön etiikka. Helsinki: Edita Prima.

Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla, näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.

ytä hyvin. Viitattu 11.3.2014.

fi/toimialat/soter/vanhustyo/osaaminen/perhehdytys/Sivut  
/default.aspx

Työterveyslaitos 2013. Työsuojelun valvonta. Tampere: Tammerprint Oy.

Työturvallisuuslaki 2002. 23.8.2002/738 Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus. Viitattu 5.6.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vahla, Lilli 2008. Sairaanhoidaja-lehti 7.3.2008. Perehdytyshoitajan työtä osataan arvostaa. Viitattu 25.8.2014.

[https://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattilliset\\_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/3\\_08/ajankohtaiskirjoitus/perehdytyshoitajan\\_tyota\\_osataan/](https://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/3_08/ajankohtaiskirjoitus/perehdytyshoitajan_tyota_osataan/)

Viitala, Riitta 2007. Henkilöstöjohtamisen strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Virjonen, Kaija 2013. Muistin ongelmat - Toimiva palvelukokonaisuus ehkäisystä hoitoon. Jyväskylä: PS-kustannus.

UUNNITELMA

Perehdyttävän nimi:

Aihe	Kuka tekee	Perehdytys tehty
<b>ENNEN TYÖSUHTEEN ALKAMISTA</b>		
Työsopimus ja verokortti		
Työhöntulotarkastus		
Työyhteisöä informoitu tulokkaasta		
Työvaatteet / Jalkineet		
Yleisesittelyä tulokkaalle työstä, toiminnasta ja organisaatiosta		
Todistukset		

<b>ENSIMMÄISENÄ PÄIVÄNÄ</b>		
Työyksikön, työtovereiden ja asiakkaiden esittely		
Käydään läpi ensimmäisen päivän perehdyttämisasiat -Avaimet -Työvuoroasiat -Tietoturva ja ósuoja -Turvallisuus -Puhelimen käyttö -Raporttikäytäntö -Tietojärjestelmään liittyvät tunnukset -Santra		

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Toiminta poikkeustilan- teissa (tulipalo, ensiapu jne.)		
<b>ENSIMMÄISEN VII- KON AIKANA</b>		
Työvuoroihin ja käytän- töön tutustuminen ohjaa- jan kanssa		
Arviointikekustelu  -Perehdyttämisen var- mistaminen		
Sopiminen perehdyttämi- sen tarvittavasta jatkumi- sesta ja jatkotoimenpiteis- tä		

<b>ENSIMMÄISEN KUU- KAUDEN AIKANA</b>		
Yöhoitokäytäntö		
Keskeiset lait ja asetukset Säädökset ja sopimukset		
Koulutukset -Lääkekoulutus -Pegasos-koulutus -Ensiapukoulutus -AVEKKI-koulutus -Hygieniapassi -Turvakortti		
KVTES-asiat		

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Työsuojeluasiat		
Työturvallisuus		
Tiimityö, Tiimisopimus		
Kestävähkehitys		

SEN TARKISTUSLISTA

(Perehtyjän nimen voi antaa esimiehellesi esim. arviointikeskustelun yhteydessä).

Perehtyjän nimi:

	päivämäärä	perehdyttäjän nimi
Vastaanottaminen, työtovereiden ja henkilökunnan tilojen esittely		
Työtilojen esittely		
Työaikaan ja työvuoroihin liittyvät asiat		
Työvuorojen muutoksiin liittyvät asiat ja niistä ilmoittaminen ja merkkeminen työvuorolistaan		
Sairastuminen / poissaolosta ilmoittaminen		
Ruoka- ja kahvitaukoihin liittyvät asiat		
Tupakointi työaikana		
Palkka-asioihin liittyvät asiat		
Verkkotunnukset, Pegasos-tunnukset, Santra ja sähköposti		
Tietokone työvälineenä		
Ohjaus tiedonhankintaan tietokoneella		
Salassapitoon liittyvät asiat		

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

asiat		
Työsuojeluun, työhyvinvointiin ja työturvallisuuden liittyvät asiat		
Perehdytysoppaaseen tutustuminen		
Työhön tutustuminen ( aamuvuoro / iltavuoro )		
Asiakaskansiot		

Omahoitajan työtehtävät		
Apuvälineisiin tutustuminen		
Asiakkaiden vaatehuolto / pyykkihuolto		
Ensiapu / paloturvallisuuden tutustuminen		
Koulutuksiin osallistuminen Työskentelyyn liittyviin lu- pakäytäntöihin ohjaaminen		
Kehittämiseointia:Voit lisätä tähän niitä asioita, joita huomioit perehdytyksesi aikana mitä muuta pitäisi käydä perehdytyksessä läpi. Näin yhdessä voidaan kehit- tää perehdytysprosessia.		



Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

## OPPAAN ARVIOINTILOMAKE

Toivon sinun tutustuvan Liisanpihan perehdytysoppaaseen ja saavani siitä sinulta palautetta tällä lomakkeella. Kiitos!

1. Vastaako perehdytysoppaan sisältö tarpeitanne?
2. Onko perehdytysoppaan teksti helposti luettavaa ja ymmärrettävää?
3. Arvioisitko, tuletko käyttämään perehdytysopasta perehdyttäessäsi uutta työntekijää tai opiskelijaa?
4. Mitä muuta palautetta haluat antaa?

Kiitos vastauksistasi! T: Sari Eskelinen



TYSOPPAASTA

# ***TERVETULOA LIISANPIHAAN!***



*nää muista nimeäsi.*

*Sitten, kun tämä päivä on sekoittunut eiliseen.*

*Sitten, kun aikuiset lapseni ovat kasvaneet muistoissani pieniksi jälleen.*

*Sitten, kun en enää ole tuottava yksilö, kohdelkaa minua silloinkin ihmisenä.*

*Välittäkää minusta. Antakaa rakkautta. Koskettakaa hellästi.*

*Kello hidastaa~ eräänä päivänä se pysähtyy kokonaan, mutta silloin on vielä aikaa.*

*Antakaa minulle arvokas vanhuus !*

*-Tuntematon-*

Tämä perehdytysopas on laadittu Diakonia ammattikorkeakoulun Pieksämäen yksikön sairaanhoitaja (AMK) opiskelijan opinnäytetyönä yksikön toimintaan perehtymisesi avuksi ja tueksi. Työturvallisuuslaki edellyttää, että työnantaja antaa riittävän perehdytyksen työpaikan olosuhteisiin, työvälineisiin, tuotantomenetelmiin, turvallisuuteen sekä terveyteen liittyvissä asioissa. Työhön perehdyttäminen tapahtuu työnteon yhteydessä. Perehdyksestäsi vastaa ennalta sovittu työntekijä, mutta jokainen työntekijä on omalta osaltaan velvollinen ohjaamaan ja opastamaan uutta työntekijää.

Tämän oppaan on tarkoitus perehdyttää sinua Liisanpihan päivittäiseen elämään. Oppaassa on hyödyllistä tietoa käytännön asioista sekä muuta työhön liittyvää tärkeää tietoutta. Oppaan sisältöä laadittaessa on huomioitu hoitohenkilökunnan toiveita. Tämän perehdytysoppaan avulla perehdytys on helpompi toteuttaa järjestelmällisesti, jotta kaikki oleellinen tulisi kerrotuksi perehdyttävälle. Opasta tukemassa on perehdyttämisen tarkistuslista, joita löytyy oppaan viimeiseltä sivulta. Tarkistuslistaa on tarkoitus täyttää itsenäisesti sitä mukaa, kun olet saanut perehtymistä perehdyttäjiltäsi.

Toivon, että tästä oppaasta olisi paljon hyötyä Liisanpihan niin uusille kuin vanhoille työntekijöille sekä opiskelijoille.

T: Sari Eskelinen

*Teethän työtäsi ikääntyneiden parissa tunteella, tiedolla ja taidolla. Kohteletthan jokais-  
ta asiakasta sen mukaisesti, kun toivoisit itseäsi myös kohdeltavan. Pian huomaat kuin-  
ka arvokasta ja palkitsevaa työtäsi täällä on.*

**TERVETULOA JOUKKOOMME!**

## SISÄLLYS

<b>1 LUKIJALLE</b> .....	5
<b>2 LIISANPIIHA</b> .....	6
Toiminta-ajatus ja palveluasumisyksikön esittely .....	6
Toimintaa ohjaavat periaatteet ja arvot .....	6
<b>3 HENKILÖSTÖ</b> .....	7
<b>4 TYÖSUHTEESEEN LIITTYVÄT ASIAT</b> .....	8
Työsopimus .....	8
Työaika .....	8
Työvuorolistat .....	8
Vuosiloma .....	9
Sairaslomakäytännöt .....	9
Äitiysloma .....	10
Vanhempainloma .....	10
Hoitovapaa .....	10
Eläketurva .....	11
Palvelusuhteen päättymisen .....	11
Tupakointi työaikana .....	11
Vaitiolovelvollisuus / tietoturva ja tietosuoja .....	11
<b>5 VIESTINTÄ JA TIEDOTTAMINEN</b> .....	12
Pegasos- sähköinen sosiaali- ja terveystietojärjestelmä .....	12
Santra .....	12
Sähköposti .....	13
<b>6 TYÖHYVINVOINTI</b> .....	13
Työterveyshuolto .....	13
Työsuojelu, työhyvinvointi ja työturvallisuus .....	13
Työkykyä ylläpitävä toiminta .....	14
Koulutus ja kehittäminen .....	14

	45
<b>TYÖTEHTÄVÄT</b>	<b>15</b>
	15
Lähihoitajan / perushoitajan työtehtävät	17
Sairaanhoitajan työtehtävät	18
Lääketilaukset	18
Kauppatilaukset	18
Inkontinenssisuojatilaukset	19
<b>8 ASIAKKUUTEEN LIITTYVÄT TYÖKÄYTÄNNÖT</b>	<b>19</b>
Hoitokansiot	20
Omahoitajuus	20
Kuntouttava työote	20
<b>9 LIISANPIHAN PALVELUT ASIAKKAILLE</b>	<b>21</b>
Ravitsemuspalvelut	21
Siivouspalvelu	22
Vaatehuolto/pyykkihuolto	22
Terveystieteiden palvelut	22
Lääkehoito	23
Jalkahoito- ja parturipalvelut	24
Kiinteistöhuolto	24
Viriketoiminta ja yhteistyötahot	24
<b>10 OHJEITA HOITOHENKILÖKUNNALLE</b>	<b>25</b>
Ensiapu	25
Paloturvallisuus	25
Henkilökohtainen työvaatetus ja hygienia	25
Työtapaturmat	26
Hair pro-ilmoitus	26
Toiminta asiakkaan menehtyessä	27
Vainajan laitto	28