

PEREHDYTYSOPAS AKUUTILLE LYHYTAIKAISOSASTOLLE

Jenni Elonen ja

Elina Takala

Opinnäytetyö, syksy 2016

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Hoitotyön koulutusohjelma

Sairaanhoitaja (AMK)

TIIVISTELMÄ

Elonen, Jenni ja Takala, Elina. Perehdytysopas akuutille lyhytaikaisosastolle. Pori, syksy 2016, 30 sivua, 1 liite.

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

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa sähköinen perehdytysopas Porin perusturvan kuntoutus- ja sairaalapalveluiden akuutille lyhytaikaisosastolle A2/T7. Tavoitteena oli myös yhdistää jo olemassa oleva perehdytysmateriaali ja päivittää sitä. Perehdytysoppaan tarkoituksena on toimia sekä perehtyjän että perehdyttäjän työvälineenä ja tukena perehdytyksessä. Opas on suunnattu opiskelijoille, sijaisille, uusille ja vanhoille työntekijöille ja myös perehdyttäjille.

Perehdytysopas toteutettiin yhteistyönä osaston A2 osastonhoitajan ja henkilökunnan kanssa. Osastolla oli jo olemassa perehdytysmateriaalia, joihin kaivattiin päivitystä.

Opinnäytetyö on toteutettu produktiona. Sen kirjallinen osa koostuu perehdyttämisen teoriasta, sitä ohjaavasta lainsäädännöstä, perehdytysprosessista ja perehdytyksen eri näkökulmista. Kirjalliseen osaan sisältyvät myös perehdytysoppaan teon vaiheet sekä oppaan ja opinnäytetyön onnistumisen arviointi. Lähdemateriaali opinnäytetyöhön on hankittu kirjastosta perehdytystä käsittelevistä kirjoista, yhteistyötaholta ja internetistä.

Yhteistyötaholta saatu palaute oli positiivista. Osastonhoitajalta saaman palautteen perusteella perehdytysoppaan uudistus oli odotettu ja tarpeellinen. Osaston henkilökunnalta saimme positiivista palautetta oppaasta suullisesti osastotunnilta.

Asiasanat: perehdyttäminen, perehdytysopas, akuutti lyhytaikaisosasto, produktio

ABSTRACT

Elonen, Jenni and Takala, Elina.

Familiarization guide to acute short-term ward. 30 p., 1 appendix.

Language: Finnish. Autumn 2016. Diaconia University of Applied Sciences.

Degree Programme in Nursing, Options in Health Care. Degree: Nurse.

The aim of this bachelor's thesis was to produce an electrical familiarization guide for the acute short-term ward A2/T7 in the city of Pori primary health care. The aim was also to combine the existing material and update it. The guide is intended for students, substitutes, new and old employees and for the mentors. The purpose of the product is to enhance the familiarization process of an employee and to support the mentoring.

The familiarization guide was implemented in co-operation with the staff of the A2 ward and the charge nurse. There was already familiarization material in the ward, which needed to be updated.

This thesis is implemented as a product. The written part is composed with the theory, the legislation and the process and different aspects of familiarization. The written part also contains the process of the familiarization guide and evaluation of the guide and the thesis. The resource material of the thesis is acquired from the library, collaborator and via internet.

The feedback from the collaborator was positive. The completed familiarization guide was delivered in the ward and based on the feedback of the head nurse, the reform of the familiarization guide was expected and needed.

Keywords: familiarization, familiarization guide, acute short-term ward, product

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 PRODUKTION TARKOITUS JA TAVOITTEET	6
3 PEREHDYTYS.....	7
3.1 Perehdytys käsitteenä	7
3.2 Perehdyttämistä säätelevät lait.....	8
4 PEREHDYTYS PROSESSINA	10
4.1 Perehdytyksen suunnittelu	10
4.2 Perehdytyksen toteutus.....	11
4.2.1 Perehdytys uuden työntekijän ja työyhteisön näkökulmasta	12
4.2.2 Perehdytys organisaation näkökulmasta	14
4.2.3 Perehdytys potilasturvallisuuden näkökulmasta	15
4.3 Perehdytyksen seuranta ja arviointi.....	16
5 PEREHDYTYSOPAS PORIN PERUSTURVAN OSASTOLLE A2/T7.....	18
5.1 Akuutti lyhytaikaisosasto A2/T7.....	18
5.2 Perehdytysoppaan suunnittelu	18
5.3 Perehdytysoppaan toteutus.....	20
5.4 Perehdytysoppaan arviointi	21
6 POHDINTA	23
6.1 Opinnäytetyöprosessin kulku.....	23
6.2 Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus.....	24
6.3 Ammatillinen kasvu opinnäytetyöprosessin aikana	25
LÄHTEET.....	27
LIITE 1: Perehdytysoppaan sisälllys	30

1 JOHDANTO

”Tyytyväisyys ja työnilo rakentuvat hyvän perehdytyksen kautta.” Hyvällä perehdytyksellä saadaan työntekijä motivoituneeksi sekä työhönsä että työyhteisönsä jäseneksi sekä edistetään työssä jaksamista ja hoitotyön tasaista, hyvää laatua (Surakka 2009, 77).

Opinnäytetyömme aiheeksi valikoitui sähköisen perehdytysoppaan tekeminen Porin perusturvan kuntoutus- ja sairaalapalveluiden akuutille lyhytaikaisosastolle A2. Opinnäytetyömme lähti liikkeelle, kun olimme sisätautien hoitotyön harjoittelussa osastolla. Osastolla oli jo perehdytyskansio, johon toivottiin päivitystä. Yhdessä osastonhoitajan kanssa kehittelimme sisällön uuteen oppaaseen.

Teimme opinnäytetyön produktiona, jonka tuotoksena on sähköinen perehdytysopas. Opas toteutettiin yhteistyössä osaston A2 osastonhoitajan ja henkilökunnan kanssa.

Perehdytysopas on suunnattu sekä kaikille osastolle tuleville uusille työntekijöille ja opiskelijoille, että vakinaiselle henkilökunnalle. Oppaan on tarkoitus toimia sekä perehtyjän että perehdyttäjän työvälineenä ja tukena perehdytyksessä. Oppaasta voi tarvittaessa myös tarkistaa osaston käytäntöihin liittyviä asioita.

Opinnäytetyö käsittelee perehdytystä, sitä ohjaavaa lainsäädäntöä, perehdytysprosessia ja perehdytystä eri näkökulmista. Esittelemme myös lyhyesti kohdeosastomme. Kerromme opinnäytetyöprosessin etenemisestä ja arvioimme oppaan ja opinnäytetyön onnistumista.

2 PRODUKTION TARKOITUS JA TAVOITTEET

”Kehittämispainotteinen työ voidaan toteuttaa kehittämishankkeena tai tuotekehittelynä. Kehittämispainotteisesta työstä käytetään usein myös nimitystä toiminnallinen opinnäytetyö, ja sen tavoitteena on käytännön toiminnan ohjeistaminen, opastaminen, toiminnan järjestäminen tai järjeistäminen tai uusien palvelujen ja tuotteiden suunnittelu, mallintaminen ja toteutus. Olennaista on, että kehittämispainotteisessa opinnäytetyössä yhdistyvät käytännön toteutus ja sen raportointi tutkimusviestinnän keinoin.” (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 33.)

Produktion tarkoituksena on tehdä jokin tuotos tai palvelu ennalta sovitulle käyttäjäryhmälle ja myös kehittää käytännön työtapoja. Produktio on usein luonteeltaan lyhytkestoinen ja kertaluonteinen. Produktioprosessiin kuuluu tuotoksen tai palvelun suunnittelu, toteutus, kokeilu, arviointi ja joissain tapauksissa markkinointi. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 33–34.)

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa sähköinen perehdytysopas Porin perusturvan kuntoutus- ja sairaalapalveluiden akuutille lyhytaikaisosastolle A2/T7. Tavoitteena oli myös yhdistää jo olemassa oleva perehdytysmateriaali ja päivittää sitä. Perehdytysopas tehtiin sähköiseen muotoon, jolloin sitä on tarvittaessa helppo muokata ja päivittää.

Perehdytysoppaan tarkoituksena on toimia sekä perehtyjän että perehdyttäjän työvälineenä ja tukena perehdytyksessä. Opas on suunnattu opiskelijoille, sijaisille, uusille ja vanhoille työntekijöille ja myös perehdyttäjille. Perehdytysopas palvelee sekä uusia että vanhoja työntekijöitä. Oppaasta on helppoa palautella mieleen esimerkiksi osaston arvoja ja periaatteita.

3 PEREHDYTYS

3.1 Perehdytys käsitteenä

Perehdytyksellä tarkoitetaan yksikön tapojen ja toimintamallien tutustuttamista uudelle työntekijälle tai opiskelijalle. Perehdyttäminen ja työnopastus ovat eri asioita ja ne sekoitetaan usein toisiinsa. Perehdyttäminen käsittää erilaisia tapoja, joilla työntekijä saadaan tietoiseksi uudesta työpaikastaan, siihen liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista sekä kollegoista ja talon tavoista. Työnopastus on jonkin yksittäisen työtehtävän vaiheiden läpikäymistä ja opettamista uudelle työntekijälle. (Perehdyttäminen ja työnopastus i.a.)

Hyvän perehdytyksen tunnusmerkkejä ovat muun muassa työyhteisön viihtyvyyden lisääntyminen, kollegiaalisuuden lujittuminen, työmotivaation kohoaminen työyhteisössä sekä laadullisesti parempi työn jälki ja potilasturvallisuuden ylläpitäminen. (Surakka, Kiikkala, Lahti, Laitinen & Rantala 2008, 83). Hyvällä perehdytyksellä saadaan myös uuden työntekijän olo turvalliseksi heti ensimmäisestä työpäivästä lähtien (Surakka 2009, 72).

Lahden (2007, 2) sairaanhoitajien perehdytystä koskevan tutkimuksen mukaan heidän saamansa perehdytys oli ollut vaihtelevaa. Yhtenäistä perehdytystä ei ollut suunniteltu. Tutkimus oli toteutettu Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä Helsingin sairaaloiden kirurgian ja sisätautien toimialojen vuodeosastoilla ja kohderyhmänä olivat sairaanhoitajat, jotka olivat olleet työssä 3–12 kuukautta. 66 vastaajasta kirjallisuudessa suositellun kolmen kuukauden perehdytysaika oli toteutunut vain neljän henkilön kohdalla. Myös perehdytysaika ja perehdytyksen sisältö oli koettu riittämättömiksi.

Ilman perehdytystä uuteen työyhteisöön on haastavampaa sopeutua ja työn laatu sekä potilasturvallisuus kärsivät. Perehdytyksen päävastuu on osastonhoitajalla, joka huolehtii, että perehdytys on suunniteltu ja myös toteutetaan asianmukaisesti. Tätä voidaan seurata esimerkiksi uudelle työntekijälle annettavalla perehdytyslistalla, josta hän rastittaa läpikäytyt asiat. Perehdytys on niin työyhteisön

kuin työntekijänkin tai opiskelijan omalla vastuulla. Jotta perehdytys etenisi kohtuullisessa ajassa, on perehdytettävän oltava aktiivinen kyselijä ja etsittävä tietoa myös itsenäisesti. (Surakka ym. 2008, 81.)

3.2 Perehdyttämistä säätelevät lait

Suomen lainsäädännössä on useita viittauksia perehdytykseen. Perehdytystä säätelevät erityisesti työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Työlainsäädäntö on niin sanotusti pakottavaa oikeutta. Työnantaja on velvoitettu perehdyttämään ja kouluttamaan työntekijänsä. Yritysten on noudatettava työlainsäädäntöä. Monella alalla on neuvoteltu työehtosopimuksia täydentämään lainsäädäntöä. (Kupias & Peltola 2009, 20–21.)

Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. (Työsopimuslaki 2001/55.)

Työturvallisuuslain (2002/738, 14§) mukaan työntekijää tulee perehdyttää tarpeeksi, jotta hän tietää pääasiat työstä ja työolosuhteista. Lisäksi perehdytystä annetaan työn vaarojen vähentämiseksi ja perehdytystä täydennetään tarvittaessa. Laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (2007/334) säädetään, että työnantajan on annettava uudelle työntekijälle riittävä perehdytys työpaikkaan ja yritykseen, jonka tulee alkaa jo työhönottotilanteessa.

Pelastustoimiasetus (857/1999) edellyttää työpaikkoja laatimaan turvallisuussuunnitelman, jossa kartoitetaan vaaratekijät ja niiden vaikutukset sekä selvitetään toimenpiteet onnettomuus-, vaara- ja vahinkotilanteiden ehkäisemiseksi ja niiltä suojautumiseksi. Asetus velvoittaa myös henkilöstön perehdyttämistä suunnitelmaan ja sen mukaiseen toimintaan. Työsuojeluviranomainen valvoo perehdyttämisen toteutumista, joka perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (2006/44).

Terveystuoltolaki (2010/1326) velvoittaa toimintayksikön laatimaan suunnitelman laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta. Tämän suunnitelman sisältö on määritelty sosiaali- ja terveystuusteriön asetuksessa laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta (341/2011). Asetuksessa määrätään sovittavaksi laadukkaan ja turvallisen toiminnan edellyttämä henkilöstön perehdyttäminen sekä toimintayksikössä tapahtuva opiskelijoiden koulutus ja ohjaaminen.

4 PEREHDYTYS PROSESSINA

4.1 Perehdytyksen suunnittelu

Perehdytyksessä on kyse uuden tulokkaan osaamisen kehittämisestä sekä hänen aikaisemman tietotaitonsa hyödyntämisestä tulevassa työtehtävässä työyhteisössä (Kupias & Peltola 2009, 88).

Ennen perehdytyksen aloittamista esimiehen tulee laatia suunnitelma perehdytyksen etenemiselle vaihe vaiheelta. Suunnittelussa tulee ottaa huomioon organisaation määrittämät kehittymisen tavoitteet ja suhteuttaa ne työpaikan toimintakonseptiin, nykytilanteeseen ja käytettävissä oleviin resursseihin. (Kupias & Peltola 2009, 87.)

Perehdytyksen suunnittelu voidaan jakaa kahteen osaan: systemaattiseen ja yksilölliseen suunnitteluun. Systemaattisessa suunnittelussa perehdytystä mietitään koko organisaation kannalta ja tuotetaan perehdyttämissuunnitelma ja materiaalia onnistuneen perehdyttämisen tueksi. Yksilöllinen perehdytyksen suunnittelu ilmenee koko organisaation yhteisen perehdytysuunnitelman konkretisoinnista yksilön tasolle hänen taustojensa ja osaamisensa mukaisesti, jotta perehdytys olisi laadukasta ja siitä olisi jotakin hyötyä sekä yksilölle että työyhteisölle ja organisaatiolle. (Kupias & Peltola 2009, 87–88.) Vastavalmistuneen hoitajan perehdytys tulee suunnitella tarkkaan, koska hänellä ei ole aiempaa työkokemusta alalta, mitä voisi hyödyntää perehdytyksessä. Kokeneen hoitajan perehdyttämisen lähtökohta on aivan erilainen. (Lahti 2007, 36.)

Perehdyttämisestä vastaa sosiaali- ja terveysalalla usein osastonhoitaja tai joku muu esimiesasemassa oleva henkilö. Hän suunnittelee, toteuttaa ja valvoo perehdytyksen onnistumista. Hän ei itse välttämättä sitä suorita, vaan voi nimetä jonkun työntekijän perehdyttäjäksi uudelle työntekijälle säilyttäen kuitenkin vastuun itsellään. (Vastuu perehdyttämisestä i.a.; Kivelä, Virta-Helenius, Renholm, Ranta & Meretoja 2014, 38.)

4.2 Perehdytyksen toteutus

Jotta perehdyttämisprosessi olisi kokonaisvaltaista, ei pelkkä suunnittelu riitä. Lisäksi tarvitaan toteutus ja arviointi. Ennen toteutusvaihetta esimies valitsee jonkun työntekijöistään, joka on koulutettu ohjaamaan toisia työntekijöitä tai toimii vastaavasti itse perehdyttäjän roolissa. Perehdyttäjän on hyvä ottaa itse selvää miksi perehdytetään ja millainen henkilö on perehdytyksen kohteena, taustat ynnä muu huomioon ottaen. Myös vanhaa henkilökuntaa tulee säännöllisin väliajoin perehdyttää osastolla tapahtuneisiin uudistuksiin, esimerkiksi sähköisen potilastietojärjestelmän käytöstä paperisen sijasta. Perehdytysprosessin aikana on hyvä käydä vuorovaikutuksellista keskustelua perehdytettävän, perehdyttäjän ja esimiehen kesken muutamaan otteeseen parhaimman oppimistuloksen saavuttamiseksi. (Kupias & Peltola 2009, 94–95, 98, 106–107; Lahti 2007, 21–23, 54–56.) Perehdyttäminen on jatkumo, jota rakennetaan yhä paremmaksi uudistusten ja uusien näkökulmien myötä (Kenelle tulee antaa perehdytystä i.a.).

Jotta perehdytys olisi mahdollisimman laadukasta, on hyvä valita perehdyttäjäksi henkilö, joka osaa toimia vastuullisena ja helposti lähestyttävänä perehdyttäjänä. Erityisesti opiskelijat arvostavat hyvää perehdytystä, sillä mitä opiskelijamyönteisempi osasto on ja kuinka paljon siellä saa asioita tehdä vaikuttavat siihen, jättävätkö opiskelijat yhteystietonsa osaston käyttöön ja minkälaisia kokemuksia osastosta he harjoittelun jälkeen refleктоivat. Olisi syytä muistaa, että jokainen on ollut opiskelijan roolissa joskus ja tulevaisuudessa osastolla työskennelleet opiskelijat voivat olla kollegoita tai jopa esimiehiä. (Surakka ym. 2008, 81–82).

Perehdyttäminen alkaa työpaikkahaastattelusta, jolloin sovitaan työnkuvasta ja työsuhteen aloittamisesta työsopimuksen muodossa kirjallisena. Työsopimukseen merkityt, sovitut asiat ovat lähtökohta uuden työntekijän perehdytykselle. Työvaatteiden, avainten, pukukaapin ja tietojärjestelmän tunnusten sekä työtilojen selvittäminen ja esittely ennen ensimmäistä työpäivää tai sen aikana antavat uudelle työntekijälle tervetulleeseen tunteen työpaikasta ja hyvät lähtökohdat onnistuneelle perehdytykselle. (Kupias & Peltola 2009, 93, 105.)

Perehdytyksen tukena on hyvä käyttää lomaketta, jossa lukee kaikki perehdytyksen piiriin kuuluvat asiat osastolla. Se toimii molemminpuolisesti: sekä muistin tukena perehdyttäjälle, että oppaana työntekijälle. Perehdytyksen jälkeen molemmat osapuolet allekirjoittavat lomakkeen ja se annetaan esimiehelle arkistoitavaksi. (Kirjallinen suunnitelma säästää aikaa i.a.)

4.2.1 Perehdytys uuden työntekijän ja työyhteisön näkökulmasta

Uuteen työpaikkaan meno on jännittävä, mutta myös avartava tilanne. Saa aloittaa puhtaalta pöydältä. Työpaikkaa etsiessään ihmiset useimmiten toimivat arvonsa ja asenteidensa mukaisesti. Jos työpaikkahakemus täyttää kriteerit, työtarjoukseen useimmiten tartutaan. Hakemusta lukiessa on hyvä miettiä jo, mitä kaikkea tietoa ja taitoja työn suorittamiseksi voisi tarvita, ja verrata niitä omaan tietotaitoon. Jotta perehdyttäminen olisi ideaalia, on työntekijän oltava motivoitunut työntekoon ja uuden oppimiseen, jotta vanhan ja uuden välillä soveltaminen kävisi vaivattomammin ja oppimista tapahtuisi. Jokaisen työntekijän perehdytysjakso on erilainen, sillä ihmiset tulevat eri taustoista ja heillä voi olla hyvin erilaisia tavoitteita ja odotuksia alkavan työuran suhteen. On tärkeää osata huomioida tavoitteellisuus ja keskittyä niihin asioihin, jotka edistävät työntekijän matkaa lähemmäs hänen tavoitteitaan. (Rainio 2003, 33–34, 37.)

Yhden perehdyttämisen tavoitteista tulisi olla uuden työntekijän pääsy työyhteisön jäseneksi. Työyhteisön ilmapiirin tulisi olla avoin ja keskusteleva. Uuden työntekijän perehdyttäminen tulisi olla kaikkien tehtävä, vaikka siihen olisikin erikseen nimetty henkilö. Uuden työntekijän pitäisi voida kysyä kaikilta neuvoa uusissa, hämmentävissä tilanteissa. Hänet tulisi ottaa mukaan sosiaalisiin tilanteisiin, esimerkiksi kahvi- ja ruokatauoille, keskustella ja tutustua. Tällä tavalla hänet saadaan tuntemaan itsensä tervetulleeksi osaksi työyhteisöä. (Surakka 2009, 78.)

Asianmukaisen ja arvostavan perehdyttämisen avulla uusi työntekijä saadaan sitoutumaan työhön ja työyksikköön. Ihanteellisessa tilanteessa vanhemmat hoitajat antavat nuorille hoitajille tilaa työyhteisössä, auttavat ja ohjaavat tarvittaessa ja nuoret hoitajat kasvavat kokemusten ja työvuosien karttuessa. (Surakka 2009, 78–79; Kivelä ym. 2014, 38.)

Työyhteisön kokeneilla työntekijöillä on paljon hiljaista tietoa, jota ei opi opiskelemalla eikä kirjasta lukemalla. Hiljaista tietoa on vaikea pukea sanoiksi. Se on ennakoaivaa, aavistavaa ja intuitiivista. Hiljainen tieto syntyy vuosien kokemuksen, erilaisten havaintojen ja tilanteiden kautta. Se on ammatillisuutta, taitoa, tietoa ja selviytymiskykyä alati muuttuvissa tilanteissa. Hiljaisen tiedon siirtämisessä uusille työntekijöille perehdytys on avainasemassa. (Surakka 2009, 79.)

Uusi työntekijä saattaa myös sekoittaa työyhteisöä. Uuteen tulokkaaseen suhtaudutaan joko positiivisesti tai negatiivisesti ja uusi tulokas huomaa sen pian. Työpäivän aikana vuorovaikutus työkavereiden kanssa vaikuttaa työssä viihtyvyyteen. Toiset kokevat työyhteisön tarjoamat sosiaaliset suhteet kuitenkin tärkeämpinä kuin toiset. (Kupias & Peltola 2009, 68.)

Uuden työntekijän on ymmärrettävä, että hän on työyhteisössä se, joka tietää vähiten, vaikka hän olisikin alansa ammattilainen. Epävarmuutta ja tietämättömyyttä hälventää auttava ja turvallinen työyhteisö. Uuden työntekijän motivoitumista aktiiviseksi oppijaksi edesauttaa työyhteisön positiivinen oppimis- ja työskentelyilmapiiri. Uuden työntekijän olisi hyvä mennä uuteen työhönsä nöyrällä asenteella, vaikka hänellä olisikin tietoa ja taitoa karttunut jo edellisestä työstään. Liian kaikkitietävällä asenteella uusi työntekijä saattaa saada muut työyhteisön jäsenet ärsyyntymään ja joutua eristetyksi yhteisöstä. (Kupias & Peltola 2009, 68–69.)

Perehdyttämisprosessi on sekä uudelle työntekijälle että työyhteisölle oppimisen ja kehittymisen aikaa. Se, otetaanko tästä mahdollisuudesta kaikki hyöty irti, riippuu sekä palautteen vastaanottamisen kyvystä, että halusta ja siitä, halutaanko palautteesta oppia. Näistä asioista tulisi keskustella avoimesti ennen uuden työn-

tekijän tuloa töihin. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuu huolehtia työyhteisönsä toimivuudesta ja terveen hengen ylläpitämisestä. (Kupias & Peltola 2009, 69, 78.)

Uuden työntekijän ei ole helppoa alkaa kyseenalaistaa työyhteisön tapoja toimia. Työyhteisön pitää antaa siihen mahdollisuuksia ja aktiivisesti pyytää palautetta. Vanhat toimintatavat, joihin nykykäytännöstä ei löydy selitystä, vaativat muutosta. Sekä uusi työntekijä, että työyhteisö, saavat parhaimman hyödyn perehdyttämisestä vuorovaikutteisuuksella korostavalla perehdytystyylillä. (Kupias & Peltola 2009, 79.)

4.2.2 Perehdytys organisaation näkökulmasta

Perehdytyksen onnistumisella on merkitystä myös organisaation kannalta. Jos perehdytys suunnitellaan ja toteutetaan asianmukaisesti, antaa se positiivisen vaikutelman organisaatiosta työmarkkinoilla ja sitouttaa työntekijää organisaatioon. (Kupias & Peltola 2009, 21; Kivelä ym. 2014, 36.)

Osaavat työntekijät luovat pohjan organisaation menestymiselle. Hyvä perehdyttäminen luo perustan osaamisen ja palveluiden laadun säilymiselle. Laadukas perehdytys vahvistaa työmotivaatiota ja kiinnostusta alaa kohtaan. Ensivaikutelma on tärkein uudelle työntekijälle. Hänen kokemuksensa kohtaamiseksi tulemisesta joko lisää tai heikentää hänen työmotivaatiotaan. (Laaksonen, Niskanen & Ollila 2012, 190; Kivelä ym. 2014, 36.)

Organisaatiossa olisi hyvä olla selkeä rakenne perehdyttämiselle. Tällä varmistetaan laadukas perehdytys, luodaan uudelle työntekijälle ja perehdyttäjille positiivisia asenteita, autetaan tulijaa pääsemään työhön kiinni mahdollisimman tehokkaasti ja turvallisesti sekä annetaan kokonaiskuva organisaatiosta ja työn liittymisestä siihen. (Laaksonen, Niskanen & Ollila 2012, 191.)

4.2.3 Perehdytys potilasturvallisuuden näkökulmasta

Potilaan näkökulmasta potilasturvallisuus on potilaan tarvitsemaa hoitoa oikealla tavalla mahdollisimman vähillä haitoilla. Potilasturvallisuus voidaan jakaa kolmeen osioon: hoidon turvallisuuteen, johon kuuluu hoitomenetelmien ja hoitamisen turvallisuus; lääkehoidon turvallisuuteen, johon kuuluu lääkkeiden ja lääkityksen turvallisuus sekä lääkinnällisten laitteiden laiteturvallisuuteen, johon kuuluu laitteiden turvallisuus ja niiden käytön turvallisuus. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Läheltä-piti-tilanteeksi kutsutaan tilannetta, jossa potilaan turvallisuutta uhkaava tilanne huomataan ajoissa, eikä potilaalle pääse tapahtumaan vahinkoa. Haitta-tapahtuma taas on tilanne, jossa potilaalle aiheutuu eriasteista hoitoon kuulumatonta haittaa. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2001, 16) laatiman potilasturvallisuusoppaan mukaan toimintayksikön johdolla ja työntekijöillä tulee olla riittävät tiedot, taidot ja osaaminen, jotta potilasturvallisuutta voidaan parantaa ja ylläpitää. Ammattihenkilöiltä tulee tarkistaa pätevyys ja arvioida soveltuvuus työhönoton yhteydessä. Asianmukainen ja riittävä perehdytys, täydennyskoulutus ja osaamisen seuranta tulee myös varmistaa.

Työntekijöiden potilasturvallisuusosaamisen ja sen kehittämisen pitää olla osana kokonaisvaltaista potilasturvallisuuden edistämistä. Uudet työntekijät tulee perehdyttää yksikön voimassaoleviin potilasturvallisuuskäytäntöihin ja toimintatapoihin. Perehdytyksestä tulee huolehtia myös, jos työtehtävät muuttuvat tai työntekijä palaa pitkiltä työvapailta. Yksikön potilasturvallisuussuunnitelmassa tulee olla myös toimintatavat terveysalan opiskelijoiden koulutuksessa ja ohjaamisessa. Myös ulkoistettujen toimintojen tuottajilla on oltava riittävä potilasturvallisuusjärjestelmä sekä työntekijöiden riittävä pätevyys ja osaaminen. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2011, 16.)

4.3 Perehdytyksen seuranta ja arviointi

Perehdytyksen arvioinnissa otetaan selvää siitä mikä onnistui ja missä olisi vielä parantamisen varaa. On hyvä antaa mahdollisuus antaa palaute sekä suullisena että kirjallisena, jotta kaikki tulee varmasti selväksi. Sekä perehdyttäjän että perehdytettävän mielipiteet ovat tärkeitä, jotta osataan vastaisuudessa kehittää perehdytyssuunnitelmaa. (Arviointi, seuranta ja kehittäminen i.a.)

Perehdyttäjän on osattava luoda hyvä ja turvallinen ilmapiiri, jossa avoin vuorovaikutus voi toteutua. Perehdytyksen seurannassa ja arvioinnissa sekä perehdyttäjän että perehdyttäjän kokemukset ovat tärkeitä. Ihminen tarvitsee paljon palautetta kehittyäkseen ja oppiakseen. Näin erityisesti silloin, kun perehtyjä on aloittelija perehdytettävän asian suhteen. Perehtyjä ei välttämättä osaa itse arvioida omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan. Silloin korostuu perehdyttäjän palaute aivan arkipäiväisistäkin asioista. Palaute helpottaa toimimista ja oppimisessa voidaan keskittyä niihin asioihin, jotka eivät vielä suju. (Kupias & Peltola 2009, 136–137.)

Perehdyttämiseen voidaan liittää palaute- ja arviointikeskusteluja. Keskusteluissa olisi osattava tuoda palaute esiin rakentavasti. Palautetta on annettava sekä hyvistä että kehittämistä vaativista asioista. Jos tuodaan esille vain kehittämistä vaativat asiat, perehtyjän käsitys omasta osaamisestaan saattaa vääristyä. Palautekeskustelu on hyvä aloittaa kysymällä perehtyjän oma näkemys osaamisestaan ja kehittämistä vaativista asioista. Sen jälkeen perehdyttäjä kertoo oman näkemyksensä. Perehdyttäjän antaman palautteen tulee olla mahdollisimman konkreettista, rehellistä ja perusteltua. Hyvän palautteen antamista voidaan kuvata niin sanottuna hampurilaispalautteena. Ensin kerrotaan hyvä palaute ja sen jälkeen kerrotaan, mikä vaatisi vielä kehittämistä. Tässä kohtaa keskitytään ongelmien sijasta ratkaisuihin. Lopuksi tehdään vielä yhteenveto positiivisessa hengessä. (Kupias & Peltola 2009, 137–138.)

Lahden (2007, 42–44) tekemässä tutkimuksessa kävi ilmi, että kohderyhmänä olleet sairaanhoitajat olivat kokeneet perehdytyksen seurannan ja arvioinnin melko vähäiseksi. Noin puolet kohderyhmästä oli kokenut palautteen ja arvioinnin

saamisen riittäväksi. Siitä huolimatta yleinen arvio oli, että perehdytys antoi riittävät valmiudet tehdä sitä työtä, jossa he nyt olivat.

5 PEREHDYTYSOPAS PORIN PERUSTURVAN OSASTOLLE A2/T7

5.1 Akuutti lyhytaikaisosasto A2/T7

Osasto A2 on toinen akuuteista lyhytaikaisosastoista osasto T4:n lisäksi Porin perusturvan kuntoutus- ja sairaalapalveluissa. Osastolla A2 on 28 potilaspaikkaa (Koivisto & Salonoja 2015, 6) ja siellä hoidetaan pääosin sisätauti-geriatriasia potilaita, jotka tulevat osastolle joko terveyskeskuslääkärin läheteellä tai jatkohoittoon erikoissairaanhoidon yksiköstä, tavallisimmin Satakunnan keskussairaalaan, ennen lopullista kotiutumista tai jatkohoitopaikkaa (Porin perusturvakeskus i.a.) Osasto A2 siirtyy joulukuussa 2016 uusiin tiloihin ja nimi tulee olemaan akuutti lyhytaikaisosasto T7. Potilaspaikat vähenevät; niitä tulee olemaan uudella osastolla 18. (Hacklin 2016.)

Osastolla työskentelee yhteensä 13 hoitajaa, sekä sairaanhoitajia että lähihoitajia. Henkilökuntaan kuuluvat myös osastonhoitaja, osastonsihtööri ja lääkäri. Muita osaston toimintaan osallistuvia ammattiryhmiä ovat laitoshuoltajat, logistiikkatyöntekijät, fysioterapeutti, laboratoriohoitajat sekä yli- ja päivystävät lääkärit. (Hacklin 2016.)

Porin perusturvakeskuksen kuntoutus- ja sairaalapalvelut sijaitsevat Porin keskustan läheisyydessä, osoitteessa Maantiekatu 31, ja ovat olleet toiminnassa 1.1.2014 alkaen. Tässä organisaatiomallissa kuntoutus ja sairaalapalvelut on jaettu kahteen osa-alueeseen: polikliiniseen osaamiskeskukseen ja sairaalan vuodeosastoihin. (Rajala 2013.)

5.2 Perehdytysoppaan suunnittelu

Opinnäytetyön aiheen löydyttyä saimme ohjausta ideoinnissa ja ideamme hyväksyttiin Diakonia-ammattikorkeakoulussa syyskuussa 2015. Ensimmäinen tapaaminen kasvokkain osaston A2 osastonhoitajan kanssa oli 12.10.2015 osastolla. Sitä ennen olimme olleet asian tiimoilta yhteydessä puhelimitse ja sähköpostin

välityksellä. Tämän jälkeen aloitimme opinnäytetyön suunnitelman työstämisen opinnäytetyöohjaajiemme tukemana. Suunnitelman saimme valmiiksi joulukuun 2015 puolella välissä ja se hyväksyttiin tammikuun alussa. 11.1.2016 kävimme jälleen tapaamassa osastonhoitajaa ja vaihtamassa ideoitamme. Porin perusturvalta saimme tutkimusluvan 20.1.2016. Tämän jälkeen aloitimme opinnäytetyön teoriaosuuden kirjoittamisen siten, että tapasimme toisemme etäjäksolla ja suunnittelimme yhdessä sisältöä työlemme. Kun aihealueet selkeytyivät, jaoimme ne ja sovimme päivämäärän, johon mennessä omat osuutemme olisivat valmiit ja sen jälkeen ne kasvokkain yhdistettäisiin. Tämän menetelmän olemme kokeneet hyväksi ja hyödyntäneet sitä siitä lähtien.

Osastonhoitajaan olemme olleet yhteydessä sähköpostilla aina kun tarvetta on ilmennyt. Käymme osastolla vähintään kolme kertaa, oppaan suunnittelua varten, osastotunnilla ja loppupalautteen keruuta varten. Palautetta oppaasta keräämme, kun oppaan runko on valmis, sekä lopuksi. Välipalautteen keräys tapahtuu osastotunnilla suullisesti. Loppupalautteen pyydämme osastonhoitajalta kirjallisena. Välipalautteen saatuaamme muokkaamme opasta toiveiden ja mahdollisuuksien mukaan.

Ajatuksenamme oli, että opas tulisi sähköiseen muotoon helpon muokattavuuden vuoksi. Osastonhoitaja halusi sähköisen oppaan lisäksi myös paperiversion. Sovimme, että hän tulostaa valmiin oppaan niin halutessaan. Suunnittelimme laittavamme oppaaseen Porin perusturvan ja osaston esittelyä, koska työntekijän tulee tietää perusasiat organisaatiosta, jossa hän työskentelee. Työhön on helppompaa orientoitua, kun perusasiat työnantajasta ovat tiedossa. Koimme tärkeäksi tuoda esille myös potilaan hoitotyötä ohjaavia arvoja, koska potilaan turvallinen hoitotyö perustuu ammattietiikkaan. Suunnittelimme oppaaseen lisäksi seuraavia asioita; osaston viikko-ohjelma, päiväohjelmatarun, potilaan hoito osastolla ja siihen liittyvät asiat, eri vuorojen ja ammattiryhmien tehtävät, opiskelijoihin liittyviä asioita, asiaa potilasturvallisuudesta ja infektioiden torjunnasta. Näitä sisältöjä valitsimme, koska ne ovat tärkeässä osassa perehtymisessä ja turvallisessa hoitotyössä. Ajattelimme, että kaikesta kerromme lyhyesti, ettei oppaan lukemiseen

mene kauaa aikaa. Emme varsinaisesti suunnitelleet oppaalle niin sanottua punaista lankaa. Ajattelimme, että perehdytysopas olisi nopea katsaus osaston yleisiin asioihin ja henkilökuntaan.

Osastonhoitaja halusi oppaaseen valitsemiemme sisältöjen lisäksi vielä lääkehoitoon ja työsuhteeseen liittyviä asioita, yhteystietoja, erilaisia toimintaohjeita, muun muassa palo- ja pelastussuunnitelmaan viittauksen, ohjeita kirjaamisesta ja työturvallisuudesta.

5.3 Perehdytysoppaan toteutus

Olimme yhteydessä osastonhoitajaan ja sovimme, että teemme alustavan sisällön perehdytysoppaaseen, jota jo kuvasimme suunnitteluvaiheessa. Lähetimme sen sähköpostilla osastonhoitajalle ja hän lisäsi siihen, mitä hänen mielestään olisi myös hyvä olla oppaassa. Sen jälkeen tapasimme kasvotusten osastolla ja keskustelimme oppaan sisällön rajauksista. Valmiiseen oppaaseen tuli kaikki osastonhoitajan toivomat lisäykset. Saimme osastonhoitajalta osaston omavaltasuunnitelman, josta saimme suurimman osan perehdytysoppaan sisällöstä. Osan tiedoista saimme haastatteleamalla osastonhoitajaa. Haimme myös internetistä sisältöä oppaaseen.

Osastonhoitajan tapaamisella sovimme myös osastotunnin ajankohdan. Yhteydenpito osastonhoitajan kanssa oli tiiviimpää oppaan suunnittelun ja kehittämisen vaiheessa, useita sähköposteja tuli vaihdettua.

Osastolla jo olemassa olevasta perehdytysmateriaalista toimme uuteen oppaaseen osaston viikko-ohjelman päivitettyinä, potilaan hoitoon osastolla ja siihen liittyviä asioita, eri vuorojen ja ammattiryhmien tehtäviä päivitettyinä sekä päiväohjelmaringon. Uusina asioina toimme oppaaseen potilasturvallisuuden, infektioiden torjunnan, opiskelija-asiat sekä osastonhoitajan toivomat asiat eli lääkehoitoon ja työsuhteeseen liittyviä asioita, erilaisia toimintaohjeita, työturvallisuusasi-

oita. Perehdytysoppaan sisälllys on liitteenä (LIITE 1). Nämä valinnat teimme yhteistyössä osastonhoitajan kanssa, koimme ne tärkeiksi asioiksi perehdytyksen kannalta.

Ennen sovittua osastotuntia jätimme viikon ajaksi senhetkisen version perehdytysoppaastamme osaston henkilökunnalle luettavaksi. Kun menimme pitämään osastotuntia, huomasimme, ettei henkilökunta ollut ehtinyt tutustua oppaaseen osaston kiireellisen työtilanteen vuoksi. Esittelimme oppaan ja jätimme sen vielä kolmeksi viikoksi osastolle, että henkilökunnalla olisi aikaa tutustua siihen ja kertoa palautetta meille. Kolmen viikon jälkeen palautteita oli tullut yksi, jonka perusteella muokkasimme opasta. Valmiin oppaan lähetimme osastonhoitajalle sähköpostilla. Hän laittoi oppaan sähköisen version osaston sihteerin koneelle, josta se on helposti löydettävissä. Opas myös tulostettiin ja laitettiin kansioon osaston kansliaan.

5.4 Perehdytysoppaan arviointi

Tekemämme perehdytysopas onnistui hyvin. Saimme oppaaseen asiat, jotka halusimmekin ja joita pidämme tärkeinä perehdytyksen kannalta. Näitä asioita olivat muun muassa osaston esittely, potilaan hoitoon ja lääkehoitoon liittyvät asiat, eri ammattiryhmien työtehtävät ja infektiotasiat. Olemme opiskeluaikana päässeet tutustumaan moniin erilaisiin perehdytyksiin ja perehdytysoppaisiin, joista oli hyötyä tämän oppaan tekemisessä. Teimme myös oppaaseen osastonhoitajan ja osaston henkilökunnan toivomat muutokset, joten yhteistyökin onnistui hyvin.

Oppaasta tuli kuitenkin hieman laajempi kuin aluksi aioimme. Osastonhoitajan toivomuksesta laajensimme oppaan sisältöä, mikä lopulta osoittautui hyväksi asiaksi perehdytysoppaan kannalta. Henkilökunnalta saamamme palaute liittyi perehdytysoppaan asiasisältöihin. Palautteessa toivottiin, että lisäisimme tiedon vainajan kuljetuksesta osastolta vainajatiloihin. Lisäsimme tiedon oppaaseen.

Osasto on kiireinen, joten oppaan tuli olla nopeasti luettava. Tiedon tulee löytyä tiivistetyssä muodossa. Oppaassa on linkkejä, esimerkiksi infektiotasioista, joita

voi käydä lukemassa tarvittaessa. Linkit mahdollistivat sen, ettei itse oppaaseen tule niin paljoa asiaa.

Osastonhoitaja oli tyytyväinen tekemäämme työhön ja valmiiseen perehdytysoppaaseen. Hän otti oppaan vastaan ja oli tyytyväinen siihen, että opas oli sähköisessä muodossa. Näin sitä on helppo muokata jatkossa, jos tarvetta ilmenee.

6 POHDINTA

6.1 Opinnäytetyöprosessin kulku

Syksyllä 2015 oli tavoitteena keksiä opinnäytetyölle aihe ja päättää aloittaako sen työstämisen yksin vai yhdessä jonkun kanssa. Aluksi olimme sitä mieltä, että molemmat tekevät oman opinnäytetyönsä. Päätimme yhdistää voimamme ja ajatelimme, että prosessi on helpompi viedä läpi näin. Aloitimme opinnäytetyön suunnittelun.

Opinnäytetyöprosessimme lähti käyntiin vauhdilla. Opinnäytetyösuunnitelman teko tuotti aluksi hieman päänvaivaa, koska emme oikein ymmärtäneet, miten laaja sen tuli olla. Saimme sen kuitenkin hyvin tehtyä ja se hyväksyttiin sellaisenaan. Heti suunnitelman hyväksymisen jälkeen lähetimme osasto A2 osastonhoitajan välityksellä Porin perusturvaan tutkimuslupahakemuksen. Aloitimme opinnäytetyön teoriaosuuden kirjoittamisen jo ennen tutkimusluvan hyväksymistä. Hieman mietitytti, että jollei tutkimuslupaamme hyväksytä, onko työmme ollut aivan turhaa. Huoli osoittautui onneksi aiheettomaksi ja saimme tutkimusluvan ilman lisäselvityksiä.

Opinnäytetyömme teoriaosuuteen löysimme kirjallisuudesta paljon lähteitä. Tutustuimme myös aiempiin opinnäytetöihin, jotka oli tehty samasta aiheesta, perehdytyksestä. Niissä tutustuimme opinnäytetöiden rakenteisiin ja rajauksiin. Omaan opinnäytetyöhömmme rajaus oli helppo tehdä. Koimme molemmat opinnäytetyömme tekemisen mielenkiintoiseksi ja opettavaiseksi. Se vahvisti entisestään ajatuksiamme perehdytyksen tärkeydestä.

Asumme eri paikkakunnilla ja aikataulujen yhteensovittaminen oli haastavaa. Tapasimme useita kertoja, vuorotellen molempien luona. Väliaikoina oli itsenäistä työskentelyä, kirjastossa käyntejä ja tiedon hakua. Haastavuudesta huolimatta yhteistyömme sujui hyvin. Molemmat tekivät omat osuutensa, asioiden järjestely ja sopiminen sujuivat ongelmitta. Koimme yhdessä tekemisen mielekkääksi. Yh-

tenä syynä ainakin se, että kun esiintyi motivaation puutetta, kannustimme toisiamme eteenpäin. Se, ettei ole vastuussa vain itselle, vaan myös toiselle opinnäytetyön edistymisestä, motivoi eteenpäin.

Yhteistyömme osastonhoitajan kanssa sujui myös hyvin. Hän osallistui oppaan sisällön muokkaamiseen ja oli tukenamme koko oppaan teon ajan. Palautteen saamisen osaston henkilökunnalta koimme haasteeksi, koska osastolla oli kova kiire ja heillä ei oikein ollut aikaa tutustua oppaaseen ja antaa palautetta siitä. Myös se, että osasto muuttaa joulukuussa 2016, tuotti oman haasteensa oppaan tekoon. Toiminta pysyy melko samanlaisena, mutta tilat muuttuvat kokonaan ja potilaspaikat vähenevät. Myös töiden päiväjärjestys mahdollisesti muuttuu. Oppaan tuli olla riittävän yleisluontoinen, että se sopi molemmille osastoille. Jatkoa ajatellen kehittämissuunnitelmana osastolle voisi olla kaikkien osaston hoitotyössä ja hoitotyön arvioinnissa tarvittavien lomakkeiden liittäminen yhteen tiedostoon tietokoneelle, josta ne olisivat nopeasti ja helposti löydettävissä.

6.2 Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimus- ja kehittämistoiminnan eettisyydessä korostuvat oikeudenmukaisuus, ihmisten kunnioittaminen, ja tasa-arvoinen vuorovaikutus. Rakentava kriittisyys totuttuja tapoja ja olemassa olevia tietoja kohtaan kuuluu myös eettisyyteen. Eettisyyden pitää kulkea koko ajan mukana opinnäytetyöprosessissa. Työn tekijän etiikasta ja luotettavuudesta kertoo myös hänen tapansa noudattaa sovittuja asioita ja aikatauluja. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 11.)

Olemme ajatelleet kriittisesti koko opiskelun ja opinnäytetyöprosessimme ajan suhtautumistamme lähdemateriaaliin. Lähteiksi valitsimme kirjallisuudesta uusimpia löytämiämme perehdytykseen liittyviä lähteitä ja internetistä luotettaviksi arvioimiamme lähteitä. Osastonhoitajalta saamamme lähdemateriaalit veimme takaisin osastolle tietoturvajätteesiin asianmukaisesti hävitettäväksi. Pohdimme myös sekä keskenämme että osastonhoitajan kanssa, mitkä ovat oleellisia tietoja perehdytysoppaaseen laitettavaksi.

Olimme säännöllisesti osastolle yhteydessä oppaan teon ajan ja saatuamme palautetta ja parannusehdotuksia oppaasta, toteutimme ne toiveiden mukaan. Noudatimme sekä osastonhoitajan, henkilökunnan, ohjaavien opettajien, että toistemme kanssa tekemiämme sopimuksia, esimerkiksi sovittuja tapaamisaikoja.

6.3 Ammatillinen kasvu opinnäytetyöprosessin aikana

Opinnäytetyön aloitus tapahtui ikään kuin vaivihkaa. Syksyllä 2015 ideoimme opinnäytetyötä ja muutama kuukausi siitä eteenpäin, meidän oli jo oltava kirjoittamassa tutkimussuunnitelmaa ja pian jo itse opinnäytetyötä.

Yhteistyö työelämän kanssa on ollut palkitsevaa monipuolisuudessaan ja se on edistänyt ammatillista kasvuamme sairaanhoitajina, koska meidän on pitänyt kunnioittaa yhteistyötahomme ottamalla huomioon omien ideoittemme ja ajatus-temme lisäksi myös yhteistyötahon ajatukset ja ideat. On ollut mukava huomata, että yhteistyötahomme on toiminut meitä kohtaan samalla tavalla. Olemme oppineet myös joustavuutta, koska kaikki ei aina mene suunnitelmien mukaan esimerkiksi työelämän tai Diakonia-ammattikorkeakoulun vaatimusten ja muutosten vuoksi. Asioita pitää käydä useasti läpi ja tarkentaa matkan varrella, jotta tulos palvelisi parhaiten kaikkia osapuolia.

Huomasimme opinnäytetyöprosessimme edetessä, varsinkin sen loppupuolella, kuinka tärkeää olisi ollut laatia tarkat ja selkeät suunnitelmat sekä aikataulutukset. Kun työllä on selkeät aikataulut, siihen sitoutuminen ja motivaation säilyttäminen on helpompaa. Emme ole ennen tehneet näin isoa työtä, minkä vuoksi emme osanneet odottaa, että sen tekemiseen menisi näinkin paljon aikaa. Osoitimme toisillemme kollegiaalisuutta antaen tukea motivaation hiipuessa. Myös työelämässä kollegiaalisuus on merkittävä asia. Tuen saaminen toisiltamme, läheisiltämme, yhteistyötaholta sekä koululta nousi suureen arvoon opinnäytetyöprosessimme aikana.

Opinnäytetyön tekeminen vaatii perehtymistä laajasti työn aiheeseen. On kuitenkin osattava rajata työn aihe riittävän hyvin, ettei se paisu liian laajaksi. Opasta

tehdessä myös joutui paneutumaan siihen, mitä kaikkea uudelle työntekijälle tai opiskelijalle on aiheellista kertoa. Oli hyvä pysähtyä miettimään, mitkä asiat ovat oleellisia, että saadaan uusi työntekijä tai opiskelija tuntemaan olonsa tervetulleeksi ja tietoiseksi osaston toimintatavoista. Olemme molemmat olleet kyseisellä osastolla harjoittelussa ja töissä, joten opasta oli siinä mielessä helpompi rakentaa omien kokemusten pohjalta.

Opinnäytetyömme kehitti valmiuksiamme ja taitojamme työelämän kehittämistyöhön sekä tiedonhakuun. Tietoa löytyy tänä päivänä todella paljon ja opimme opinnäytetyötä tehdessämme paljon myös mediakriittisyyttä. Sairaanhoidaja työskentelee alati muuttuvalla alalla, joten on tärkeää omata valmiuksia ja halua itsensä ja työnsä kehittämiseen. Sairaanhoidajaksi valmistuminen on vasta alkua. Koskaan ei voi sanoa olevansa valmis ja osaavansa kaikki. Eräs sairaanhoidaja joskus sanoi, että ”tutkintotodistus on vasta virallinen lupa harjoitella sairaanhoidajana työskentelemistä”.

LÄHTEET

- Arviointi, seuranta ja kehittäminen i.a. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 27.1.2016.
<http://tyoturvallisuuskeskus.mobiezone.fi/zine/4/article-276>.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Hacklin, Päivi 2016. Osastonhoitaja Päivi Hacklinin haastattelu 11.1.2016 Porissa.
- Kenelle tulee antaa perehdytystä i.a. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 3.4.2016.
<http://tyoturvallisuuskeskus.mobiezone.fi/zine/4/article-140>.
- Kirjallinen suunnitelma säästää aikaa i.a. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 22.2.2016. <http://tyoturvallisuuskeskus.mobiezone.fi/zine/4/article-142>.
- Kivelä, Hilikka; Virta-Helenius Maarit; Renholm, Marja; Ranta, Sari & Meretoja, Riitta 2014. Suunnitelmallinen perehdytys lisää vetovoimaa. Premissi 01/2014, 36–39.
- Koivisto, Anna-Liisa & Salonoja, Maritta 2015. Kuntoutus- ja sairaalapalvelut Porin perusturva. Kaupunginsairaalaista kuntouttavaksi sairaalaksi. Viitattu 28.4.2016.
<http://docplayer.fi/5975858-Kuntoutus-ja-sairaalapalvelut-porin-perusturva-kaupunginsairaalaista-kuntouttavaksi-sairaalaksi.html>.
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudemus.
- Laaksonen, Hannele; Niskanen, Jouni & Ollila, Seija 2012. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Lahti, Tuula 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Pro gradu -tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 26.10.2016.
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf>.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006/44, 20.1.2006. Viitattu 1.5.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>.

- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007/334, 30.3.2007. Viitattu 28.1.2016.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334#L4P15>.
- Pelastustoimiasetus 857/1999, 27.8.1999. Viitattu 1.5.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990857>.
- Perehdyttäminen ja työnopastus i.a. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 22.2.2016.
[http://ttk.fi/etusivu_\(vanha\)/tyosuojelu/perehdyttaminen_ja_tonopastus](http://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyosuojelu/perehdyttaminen_ja_tonopastus).
- Porin perusturvakeskus i.a. Sairaalapalvelut. Viitattu 28.4.2016.
<http://www.pori.fi/perusturva/sairaalat.html>.
- Rainio, Päivi 2003. Kiinnitä työhön ja tulokseen. Opas kuntatyön perehdyttäjille. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Rajala, Salla 2013. Kaupunginsairaala kuntouttava sairaala, kuntoutus- ja sairaalapalveluiden organisaatiomalli muuttuu vuoden 2014 alussa. Viitattu 28.4.2016
<https://www.pori.fi/perusturva/uutiset/2013/09/kaupunginsairaala-kuntouttavasairaala-kuntoutus-jasairaalapalveluidenorganisaatiomallimuuttuuvuoden2014alussa.html#.Vp44-1ljg4A>.
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta 341/2011, 6.4.2011. Viitattu 1.5.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110341>.
- Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.
- Surakka, Tiina; Kiikkala, Irma; Lahti, Tuula; Laitinen, Heleena & Rantala, Tuula 2008. Osastonhoitaja ja johtaminen. Helsinki: Tammi.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2011. Potilasturvallisuusopas. Viitattu 29.1.2016. <https://www.thl.fi/documents/10531/104871/Opas%202011%2015.pdf>.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015. Mitä on potilasturvallisuus? Viitattu 28.1.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/laatu-ja-potilasturvallisuus/potilasturvallisuus/mita-on-potilasturvallisuus>.
- Terveydenhuoltolaki 2010/1326, 30.12.2010. Viitattu 1.5.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>.

Työsopimuslaki 2001/55, 26.1.2001. Viitattu 28.1.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.

Työturvallisuuslaki 2002/738, 23.8.2002. Viitattu 28.1.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Vastuu perehdyttämisestä i.a. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 22.2.2016. <http://tyoturvallisuuskeskus.mobiezine.fi/zine/4/article-139>.

LIITE 1: Perehdytysoppaan sisälllys

SISÄLLYS

1 PORIN PERUSTURVAN ORGANISAATIO	
2 KUNTOUTUS- JA SAIRAALAPALVELUT	
3 OSASTO T7.....	
4 POTILAAN HOITO OSASTOLLA.....	
5 LÄÄKEHOITO	
6 INFEKTIOIDEN TORJUNTA.....	
7 TYÖTEHTÄVÄT OSASTOLLA.....	
8 TYÖSUHDE OSASTOLLA.....	
9 TYÖTURVALLISUUS	
LÄHTEET.....	