

Perehdytyskansio Keuruun paloaseman ensihoitoon

Ilmari Kuntsi

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2017
Sosiaali- ja terveysala
Sairaanhoitaja (AMK)

Tekijä(t) Kuntsi, Ilmari	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä huhtikuu 2017
	Sivumäärä 21	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Perehdytyskansio Keuruun paloaseman ensihoitoon		
Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysala, sairaanhoitaja amk		
Työn ohjaaja(t) PERTTUNEN, Jaana		
Toimeksiantaja(t) Keski-Suomen pelastuslaitos, Keuruun paloasema.		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus oli tuottaa perehdytyskansio Keuruun paloaseman ensihoitoon, sekä selvittää teorian avulla mitä tarkoittaa hyvä perehdytys.</p> <p>Perehdytyskansiolle oli tarvetta koska edellinen perehdytyskansio oli vuodelta 2010. Perehdytyskansiosta tuli 27- sivua pitkä. Perehdytyskansio sisältää salassapitovelvollisuuden alaista materiaalia, joten sitä ei voi julkaista yleiseen jakeluun. Perehdytyskansiota tehdessä kiinnitettiin huomiota sen selkeyteen sekä helppolukuisuuteen sekä siihen että perehdytyskansiota voi päivittää jälkikäteen. Opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa pyrin peilaamaan työtä tuotokseeni. Teoreettisessa osuudessa käsitellään perehdyttämisen historiaa, perehdyttämiseen liittyviä lakeja, käsitteitä, perehdytyksen etenemistä sekä perehdytyskeinoja.</p> <p>Opinnäytetyön tuotoksena tehty perehdytyskansio tuli valmiiksi joulukuussa 2016. Perehdytysopas on ollut käytössä Keuruun paloasemalla sijaisten ja opiskelijoiden perehdytyksessä. Perehdytyskansiosta on ollut paljon apua keikkatyöntekijöiden, asemakierrossa olevien ja sijaisten perehdyttämiseen. Konkreettisen perehdytyskansion rooli Keuruun paloaseman ensihoidon uuden työntekijän perehdyttämässä on suuri ja se on ollut yksi keskeisimmistä perehdyttämisvälineistä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Ambulanssi, ensihoito, perehdytys		
Muut tiedot		

Author(s) Kuntsi, Ilmari	Type of publication Bachelor's thesis	Date April 2017 Language of publication: finnish
	Number of pages 21	Permission for web publication: x
Title of publication Orientation folder for emergency medical services at Keuruu fire station		
Degree programme Degree Programme in Nursing		
Supervisor(s) Perttunen, Jaana		
Assigned by Rescue department of Central Finland		
Abstract <p>The aim and purpose of the thesis is to produce a workplace orientation folder for the emergency medical services at Keuruu fire station, and to examine by means of theory what good workplace orientation means.</p> <p>There was a need for the orientation folder because the previous folder was written in 2010. The produced folder is 27 pages long. The orientation folder contains confidential material and may not be openly distributed. Special attention was directed throughout the writing process to making the orientation folder easily readable and revisable. The theory section in the thesis is reflected in the contents of the orientation folder. The theory section deals with different methods of workplace orientation, progression of workplace orientation, related terminology and history and legislature related to workplace orientation.</p> <p>The product of the thesis, the orientation folder, was completed in december 2016. The folder has been used by interns and trainees during workplace orientation at Keuruu firestation. The orientation folder has also been highly useful in the orientation of short-term employees as well as interns and employees temporarily transferred from other stations. A concrete orientation folder plays a big part in orienting new employees to the emergency medical services at Keuruu firestation, and has been one of the most essential orientation tools.</p>		
Keywords/tags (subjects) Ambulance, emergency care, workplace introduction		
Miscellaneous		

Sisältö

1	Johdanto	2
2	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus	3
3	Keski – Suomen pelastuslaitos ja sen tehtävät.....	3
4	Ensihoito	4
	4.1 Ensihoitoa koskevat asetukset.....	5
	4.2 Hätäkeskuksen ensihoidolle välittämien tehtävien kiireellisyysluokitukset ..	7
5	Perehdyttäminen	8
	5.1 Perehdyttämistä koskevia lakeja ja säännöksiä.....	9
	5.2 Perehdytyksen tavoite	10
	5.3 Perehdyttämisen eteneminen	11
	5.4 Perehdyttämisen seuranta ja palaute	13
	5.5 Perehdytysmateriaali	14
6.	Opinnäytetyön eteneminen.....	14
7	Pohdinta.....	16
	Lähteet	18
	Liitteet	20
	Liite.1 Perehdytyskansion sisällysluettelo	20
	Taulukot	
	Taulukko 1. Hätäkeskuksen määrittämät kiireellisyysluokitukset.....	7

1 Johdanto

Perehdyttämällä tarkoitetaan toimenpiteitä, joita käyttämällä uusi työntekijä oppii tuntemaan uuden työpaikkansa, työpaikan tavat, muut työntekijät ja hänen työhönsä liittyvät odotukset. (Perehdyttäminen ja työnopastus, Työturvallisuuskeskus.2017.1). Perehdytyksen avulla uutta työntekijää avustetaan sopeutumaan paremmin uuteen työympäristöön, uusiin työtovereihin ja uusiin työolosuhteisiin. (Surakka.2009,72).

Uuden työntekijän tullessa työpaikalle uuteen työympäristöön tulee esille valmentamisen ja kouluttamisen tarve. (Kupias & Peltola.2009,9). Aiheen opinnäytetyöni tuotokseen sain Keuruun paloaseman ensihoitoon ilmenneestä perehdytyskansion tarpeesta. Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus oli tuottaa perehdytyskansio Keuruun paloaseman ensihoitoon, sekä selvittää teorian avulla mitä tarkoittaa hyvä perehdytys. Perehdytyskansio valmistui joulukuussa 2016. Perehdytyskansio on ollut käytössä sijaisten perehdyttämisessä.

Opinnäytetyön aihevalintaan vaikutti ensihoidon perehdytyskansion tarve Keuruun paloasemalla, sekä itse saamani hieman vajavainen perehdytys, kun tulin kesätyöntekijäksi Keuruun paloasemalla toukokuussa 2013. Idea perehdytyskansioon tuli yhteistyössä ensihoitoesimiehen kanssa. Keuruun paloasemalla on ensihoidon perehdytyskansio, mutta se on vuodelta 2010. Ensihoidon rakenteet ja käytännöt ovat muuttuneet huomattavasti sen jälkeen.

2 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa perehdytyskansio Keuruun paloaseman ensihoitoon, sekä selvittää teorian avulla mitä tarkoittaa hyvä perehdytys. Työn tavoitteena on helpottaa uuden työntekijän perehtymistä.

3 Keski – Suomen pelastuslaitos ja sen tehtävät

Paloasemaverkosto muodostuu Keski – Suomessa 47 paloasemasta. Keski – Suomen on jatkuvassa ympärivuorokautisessa valmiudessa Päällikkö- ja päällystöpäivystäjiä, palomestareita, paloesimiehiä, palomiehiä ja ensihoitajia. Keski – Suomen pelastuslaitoksella työskentelee noin 300 vakituista työntekijää. (Keski – Suomen pelastuslaitos. esittelylehti).

Pelastuslaitoksen tehtäviin kuuluu riskienhallinta, pelastustoiminta onnettomuuden tapahduttua sekä ensihoito. (Keski – Suomen pelastuslaitos. esittelylehti). Riskien kartoituksen ja arvioinnin perusteella määritellään pelastustoiminnan toimintavalmius normaalioloissa, häiriötilanteissa ja poikkeusoloissa. (Keski – Suomen pelastuslaitos. esittelylehti).

Pelastustoimintaan kuuluu hälytysten vastaanottaminen, väestön varoittaminen, uhkaavan onnettomuuden torjuminen, onnettomuuden uhrien ja vaarassa olevien ihmisten, ympäristön ja omaisuuden suojaaminen ja pelastaminen, tulipalojen sammuttaminen ja vahinkojen rajoittaminen sekä edellä mainittuihin tehtäviin liittyvät johtamis-, viestintä, huolto- ja muut tukitoiminnat. (Keski – Suomen pelastuslaitos. esittelylehti)

Keski – Suomen pelastuslaitos tuottaa ensihoitopalveluita Jyväskylässä, läntisellä sektorilla Keuruun toiminta- alueella, pohjoisella sektorilla Äänekoskella ja Viitasaarella. Eteläisellä alueella toimii Joutsan ensihoitoyksikkö. Ambulanssien lisäksi porrastettuun ensihoitojärjestelmään kuuluu ensivasteyksiköjä. Pelastuslaitoksen ensivasteyksiköt toimivat koko Keski- Suomen alueella. (Keski – Suomen pelastuslaitos. esitelylehti).

Läntiseen ensihoitosektoriin kuuluvat Keuruu, Petäjävesi ja Multia. Asukkaita läntisellä ensihoito sektorilla on noin 13000. Ensihoito tehtäviä läntisellä sektorilla on vuodessa noin 3000. Keuruulla on yksi hoitotason ambulanssi ympäri vuorokauden välittömässä lähtövalmiudessa. Keuruulla on myös yksi perustason ambulanssi arkisin klo 13 - 21. Petäjävedellä on perustason ambulanssi arkisin klo 8-16 ja muina päivinä klo 8 – 20. Läntisellä sektorilla on ensivaste yksiköt Keuruulla, Haapamäellä, Pihlajavedellä, Multialla ja Petäjävedellä. Keuruun ensivaste yksikkö on välittömässä lähtövalmiudessa arkisin klo 8-16. Muut ensivaste yksiköt ovat 15 minuutin lähtövalmiudessa ympäri vuorokauden. (Kytölä 2017).

4 Ensihoito

Ensihoidolla tarkoitetaan kiireellisen hoidon antamista äkillisesti sairastuneelle tai loukkaantuneelle ihmiselle. Ensihoidon tehtäviin kuuluu potilaan kuljettaminen tarkoituksenmukaiseen hoitoyksikköön. Kaikki ensihoito ja siihen liittyvät asiat ovat osa terveydenhuoltoa. Ensihoitopalveluiden järjestäminen on sairaanhoitopiirien vastuulla. Sairaanhoitopiirit päättävät itse, miten ensihoidon järjestävät. Sairaanhoitopiirit voivat järjestää ensihoitopalvelun itse tai ostopalveluna pelastuslaitokselta tai yksityiseltä palveluntuottajalta. Ensihoitoa koskevasta lainsäädännön valmistelusta, valvonnasta ja ohjauksesta vastaa sosiaali – ja terveysministeriö. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017).

Ensihoitojärjestelmä sisältää ihmisten hätäkeskuksiin soittamat terveyteen liittyvät hätäilmoitukset ja niiden käsittelyn, ensihoito sisältää myös ensivastetoiminnan, vapaaehtoisjärjestöjen yhdessä viranomaisten kanssa suorittaman ensiaputoiminnan sekä perus- ja hoitotasaisen ensihoidon sekä lääkäriyksikön suorittaman ensihoidon. Myös terveyskeskusten ja sairaaloiden valmiusryhmä toiminta on osa ensihoitojärjestelmää. (Castren, Aalto, Rantala, Sopanen, & Westergård. 2009, 16).

Porrastetussa ensihoitojärjestelmässä ambulanssit jaetaan perustason ja hoitotason ambulansseihin. **Perustason ensihoitoyksiköllä** on valmius yksinkertaisiin henkeä pelastaviin toimenpiteisiin. Perustason ambulanssissa on valmiudet hoitaa ja valvoa potilasta, niin että potilaan vointi ei kuljetuksen aikana merkittävästi huonone. **Hoitotason ensihoitoyksiköllä** on valmius hoitaa potilasta tasolla joka vastaa tehostettua hoitoa. Hoitotason ensihoito pystyy kuljettamaan potilaan hoitopaikkaan potilaan elintoimintoja turvaten. (Kuisma, Holmström, & Porthan. 2008, 27).

4.1 Ensihoitoa koskevat asetukset

Vuonna 2011 sosiaali- ja terveysministeriö asetti asetuksen ensihoidosta. Asetuksen 8 §:ssä säädetään ensihoitopalvelun yksiköistä ja henkilöstöstä:

”8 § Ensihoitopalvelun yksiköt ja henkilöstö

Ensihoitopalvelun yksiköllä tarkoitetaan ensihoitopalvelun operatiiviseen toimintaan kuuluvaa kulkuneuvoa ja sen henkilöstöä. Ensihoitopalvelun yksiköitä voivat olla ambulanssien lisäksi esimerkiksi johto- ja lääkäriautot.

Ensihoitopalvelun yksiköiden henkilöstöllä on oltava vähintään seuraava koulutus:

1) ensivasteyksikössä vähintään kahdella henkilöllä ensivastetoimintaan soveltuva koulutus;

2) perustason ensihoidon yksikössä:

a) ainakin toisen ensihoitajan on oltava terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994) tarkoitettu terveydenhuollon ammattihenkilö, jolla on ensihoitoon suuntautuva koulutus; ja

b) toisen ensihoitajan on oltava vähintään terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa tarkoitettu terveydenhuollon ammattihenkilö tai pelastajatutkinnon taikka sitä vastaavan aikaisemman tutkinnon suorittanut henkilö;

3) hoitotason ensihoidon yksikössä:

a) ainakin toisen ensihoitajan on oltava ensihoitaja AMK taikka terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa tarkoitettu laillistettu sairaanhoitaja, joka on suorittanut hoitotason ensihoitoon suuntaavan vähintään 30 opintopisteen laajuisen opintokokonaisuuden yhteistyössä sellaisen ammattikorkeakoulun kanssa, jossa on opetus- ja kulttuuriministeriön päätöksen mukaisesti ensihoidon koulutusohjelma; ja

b) toisen ensihoitajan on oltava vähintään terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa tarkoitettu terveydenhuollon ammattihenkilö tai pelastajatutkinnon taikka sitä vastaavan aikaisemman tutkinnon suorittanut henkilö.”

(Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta, 2011)

559/1994 § 22 laki terveyden ammattihenkilöstöstä rajaavat lääkärin tehtäväksi taudin määrittämisen eli diagnoosin ja lääkkeiden määräämisen. Ensihoitajan tulee aina tehdä potilaasta olettamus sairauden syystä tai luonteesta eli työdiagnoosi. Työdiagnoosin tulee aina perustua potilaan oireisiin sekä tutkittuihin löydöksiin. Sairaalan ulkopuolinen toimintaympäristö poikkeaa suuresti tavallisesta sairaalassa suoritettavasta hoidosta. Hätätilanteissa vaaditaan perus- ja hoitotasolla riittäviä hoitovaltuuksia sekä toimenpide- ja hoitovalmiuksia. Hoitovalmiudet perustuvat perus ja täydennyskoulutuksiin sekä ensihoitajan hoitolupiin ja lääkärin konsultaatioon. Lupa on myös velvoite ja luvan myöntää aina sairaanhoitopiirin ensihoidon vastuulääkäri. (Kuisma, Holmström, Nurmi, Porthan, & Taskinen, 2013, 20).

4.2 Hätäkeskuksen ensihoidolle välittämien tehtävien kiireellisyysluokitukset

Hätäkeskus muodostaa hätäpuhelun käsittelyn ja siihen liittyvän riskinarvion perusteella ensihoidotehtävän kiireellisyysluokan. Kiireellisyysluokan määrittää potilaan terveydentilaan liittyvä selvä riski, tai uhka potilaan terveydentilan romahtamisesta sekä potilaan yleistila tai yleistilan muutokseen liittyvä aika. Hätäkeskus käyttää ensihoidon tehtävissä neliportaista kiireellisyysluokkaa asteikkoa (A, B, C, D). (taulukko 1.). Hälytyksessä annettu kiireellisyys voi hätäkeskuspäivystäjän saamien lisätietojen perusteella nousta tai laskea. (Castren, Helveranta, Kinnunen, Korte, Laurila, Paakkonen, Pousi & Väisänen. 2012, 31.)

Kiireellisyysluokka A	Hätäkeskuksen riskinarvion perusteella ensihoidolle välitetty kiireellinen tehtävä jossa hätäkeskuspäivystäjä epäilee potilaan olevan välittömässä hengenvaarassa. Potilaalla on vakava peruselintoimintojen häiriö (hengitys, verenkierto, tajunta) tai ilmeinen uhka peruselintoiminnan häiriöstä johtuen sairaskohtauksesta tai suurenergisestä onnettomuus tai vammamekanismista. Potilaalle on arvioitu nopean kuljetuksen tarve ja mahdollisesti hän tarvitsee lääkitasoisia ensihoitoa.
Kiireellisyysluokka B	Hätäkeskuksen riskinarvion perusteella potilaalla on viitteitä tai epäily peruselintoimintojen (hengitys, verenkierto, tajunta) häiriöstä tai uhasta. Päivystäjällä on epäily, että suurienerginen vamma voi johtaa peruselintoimintojen häiriöön. Nopeasti saadun ensihoidon lisäksi potilaalla voi olla tarve kiireelliselle kuljetukselle sairaalaan.

Kiireellisyysluokka C	Riskinarvion perusteella potilaalla on ensihoidon arvion ja mahdollisesti kuljetuksen tarve. Potilaan peruselintoiminnot eivät ole oletettavasti huononemassa ja peruselintoimintojen häiriö on lievä tai vähäinen. Tehtävää ei tulisi kuitenkaan laittaa jonoon ilman erityistä perustetta. Potilaan tavoittamisaika on 30 min, jos tähän ei päästä hätäkeskus tekee uuden riskinarvion.
Kiireellisyysluokka D	Riskinarviossa ei tule esille viitteitä peruselintoimintojen häiriöstä. D – Tehtävää voidaan tarvittaessa jonotuttaa. Potilaan tavoittamisaika on enintään kaksi tuntia, jos tämä aika ylittyy tehdään tilannekohtaisesti uusi riskinarvio.

Taulukko 1. (Castren ym. 2012, 31).

5 Perehdyttäminen

Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia toimia, joiden avulla työntekijä saadaan mahdollisimman nopeasti osaksi organisaatiota, sidosryhmiä ja työyhteisöä. Perehdyttämisen tarkoituksena on saada työntekijä oppimaan omat työtehtävänsä mahdollisimman nopeasti. (Österberg 2014, 115).

Työtehtävä on aina perehdyttämisen ytimenä. Tehtäväkohtainen työnopastus on olennainen osa perehdytystä. Perehdytyksen avulla työntekijä oppii ymmärtämään omaa osuutta yrityksen toiminnassa sekä eri työvaiheiden syy-seuraussuhteissa. (Liski, Horn & Villanen. 2007, 6).

Työ on aina ollut iso osa ihmisen elämässä. Työhön on aina ollut tarve opastaa joillakin keinoin. Uusi työntekijä tai uuden tehtävän saanut työntekijä on saanut ohjausta työhön kokeneemalta työntekijältä aina kun se on ollut mahdollista. Sananlasku

Kukaan ei ole seppä syntyessään on jo pitkään kuvannut suomalaisten nöyryyttä uut-
ta oppimista kohtaan. (Kupias ym. 2009, 13).

Aiemmin perehdyttämisessä oli kyse usein työhön opastamisesta. Yritykseen ja työ-
yhteisöön tutustumista sekä laajempaa perehdytystä ei pidetty niin tärkeänä, koska
ympäristö missä töitä tehtiin ei ollut kovinkaan monimutkainen. Myöhemmin laa-
jemman perehdytyksen puute johtui siitä, että laajempaa perehdytystä työhön ei
tarvittu. 1600-1800 – luvuilla Suomessa käsityöläisten ammattikunta vaikutti ammat-
ti-identiteetin vahvistumiseen. Oppipoika kehittyi kokeneemman työntekijän opissa
ja hän kehittyi osaajana ja oppijana, sekä hänen itseluottamus nousi. 1910 luvulla
alettiin kiinnittämään huomiota työntekijään tärkeänä osana tuotantoprosessia. Sovi-
tut työtavat opetettiin uudelle työntekijälle tarkkaan. 1910 luvulla työhön opastamis-
ta pidettiin riittävänä perehdyttämisenä. Työtehtävien ja organisaatioiden muuttues-
sa monimutkaisemmiksi laajempi perehdyttäminen on ollut tarpeen ja tärkeää. Työ-
hön opastaminen ei yksinään riitä. Työntekijän tulee ymmärtää miksi organisaatio on
olemassa ja miten se toimii. Perehdyttäminen on muuttunut monimuotoisemmaksi
ja laajemmaksi. (Kupias ym. 2009, 13).

5.1 Perehdyttämistä koskevia lakeja ja säännöksiä.

Työturvallisuuslaissa 23.8.2002/738 on säädetty ja asetettu perehdyttämisestä seu-
raavasti.

”14 § työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

*Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta ja vaarateki-
jöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkoke-
mus huomioon ottaen:*

- 1) *työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ ja
tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyt-*

töön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;

- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi.;*
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja 4) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa*

(Sosiaali- ja terveysministeriön asetus työterveyslaista, 2002)

5.2 Perehdytyksen tavoite

Perehdyttämislle tulisi määrittää tavoitteet joihin perehdytyksellä pyritään. Uuden työntekijän sopeuttaminen organisaatioon ja uusien taitojen ja tapojen opettaminen voi olla perehdytyksen tavoite. Perehdyttämisen tavoite voi myös olla uuden työntekijän kapasiteetin hyödyntäminen työpaikan kehittämisen ja uudistamisen kannalta. Perehdytyksen tavoitteen määrittely vaikuttaa perehdytyksessä käytettyihin menetelytapoihin ja koko perehdytys prosessiin. (Jalasto 2008, 14.)

Perehdytyksen tavoitteena on antaa perehdytettävälle organisaatiosta ja työyksiköstä kokonaiskuva. Perehdytyksen tavoitteena on organisaation ja yksilön etu. Perehdyttämisen tavoite ja samalla yksilön ja organisaation etu saavutetaan, kun perehdytettävä saadaan omaksumaan organisaation kulttuuri ja toimintatavat. Perehdytyksen tavoitteena on saada uusi työntekijä organisaation täysivaltaiseksi jäseneksi. Uuden työntekijän tutustuttaminen työtehtäviin, työympäristöön ja työolosuhteisiin kuuluu myös perehdytyksen tavoitteisiin. (Surakka 2009, 77.)

Tärkeimpiä uudelta työntekijältä ja perehdyttäjältä vaadittavia ominaisuuksia ovat ahkeruus, avoimuus, joustavuus, positiivisuus, rohkeus, itsenäisyys sekä yrittelijäisyys. Perehdyttäjällä tulisi olla hyvät sosiaaliset taidot, hyvä itsetunto ja vastuuntunto. Perehdyttäjältä vaaditaan hyvää perusasioiden hallintaa ammatissaan, monialaisuutta ja monitaitoisuutta, tiimityötaitoja, laatuajattelua, tietotekniikan hallintaa. Lisäksi perehdyttäjän täytyy pitää itsensä ajan tasalla oman ammatin kehityksessä (Harra, Raitaniemi & Ruohotie. 2000, 371).

5.3 Perehdyttämisen eteneminen

Perehdyttäminen on tärkeää. Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä oppii työnsä ja siihen liittyvät tehtävät nopeammin kuin ilman perehdytystä. Perehdytyksen avulla työntekijä oppii tekemään työnsä oikein. Perehdytyksen ansiosta uuden työntekijän virheet vähenevät. (Österberg 2014, 115). Perehdyttämisen valmistelu ja perehdyttäminen alkaa jo ennen uuden työntekijän rekrytointia. Ennen rekrytointia kartoitetaan tulevan työtehtävän vaatimukset ja vaatimusten mukaiset taidot ja tutkinnot. (Kupias ym. 2009, 102). Kun tiedetään työhön valittu henkilö, on työnantajan helpompaa suunnitella tulevaa perehdytystä. (Kupias ym. 2009, 103). Nimetty perehdyttäjä voi aloittaa suunnittelemaan perehdyttämistä, kun hän tietää työhön valitun henkilön. (Surakka 2009, 74).

Uuden työntekijän perehdyttäminen työhönsä alkaa jo työhönottovaiheessa. Työhönotto haastattelussa uuden työntekijän kanssa keskustellaan talon tavoista, työsuhteasioista, organisaatiosta, asiakkaista ja muista yritykseen sekä työhön liittyvistä aiheista. Jotta työntekijä saisi konkreettisen yleiskuvan työpaikastaan, on häntä hyvä kierrättää työpisteellään. Työnantajan olisi hyvä antaa työntekijälle mukaan luettavaa ja oheisaineistoa, tämä lisää työntekijän mielenkiintoa ja tehostaa muistamista. (Kangas 2007, 9).

Työsopimuksen teko hetkellä täydennetään työhön liittyviä asioita. Työnantajan edustaja keskustelee tulokkaan kanssa tarkemmin esimerkiksi salassapitovelvollisuudesta ja muista työsuhteeseen liittyvistä asioista. (Kangas 2007, 9)

Työyhteisöä tulee tiedottaa uudesta työntekijästä. Jokaisen työyhteisön jäsenen on hyvä tietää, kuka tulee, milloin tulee ja mihin tulee. Työpaikalla tulee sopia kuka vastaanottaa uuden työntekijän vastaan. (Kangas 2007, 9).

Uuden työntekijän vastaanotto on tärkeää. Vastaanoton yhteydessä työntekijä saa ensivaikutelman koko työyhteisöstä. Hyvä ensivaikutelma kantaa pitkälle. Huonoa ensivaikutelmaa on vaikea muuttaa myöhemmin. (Kupias ym. 2009, 103).

Kun uusi työntekijä liittyy työyhteisöön, se vaatii joustavuutta ja kärsivällisyyttä uudelta työntekijältä ja työyhteisöltä. (Koivukoski & Palomäki. 2009, 58).

Perehdyttämisen ensimmäisenä päivänä tulisi hoitaa kiireelliset käytännön asiat, kuten työpaikan avaimet, kulkuluvat ja muut työskentelyn aloittamiseen vaadittavat luvat ja käytännöt. Kaikki työvälineet mitkä uudelle työntekijälle pystytään hankkia etukäteen tulisi hankkia ajoissa, jotta siihen ei menisi aikaa ensimmäisenä päivänä. Ensimmäisenä päivänä uudelle työntekijälle esitellään hänen työpisteensä, lähimmät työtoverit sekä työtilat. Myös työhön liittyviä asioita käydään läpi. Ensimmäisenä päivänä työntekijälle ei saa antaa liikaa informaatiota, jotta hän pystyy omaksumaan tietoa. (Kupias ym. 2009, 105).

Ensimmäisen viikon tarkoituksena on, että uusi työntekijä pääsee kiinni työhönsä. Ensimmäisellä viikolla uuden työntekijän tulisi saada kokonaiskuva uudesta työpaikastaan. On tärkeää, että uusi työntekijä pääsee kiinni varsinaisiin työtehtäviin ensimmäisen viikon aikana, näin hän tuntee olevansa hyödyksi. (Kupias ym. 2009, 105.)

Ensimmäisen viikon jälkeen on tärkeää, että uusi työntekijä pääsee tekemään tuottavaa työtä ja sisälle työyhteisön toimintakulttuuriin. Ensimmäisen kuukauden aikana on tärkeää, että uusi työntekijä saa tuoda esille omia näkemyksiään ja ideoita. Perehdytys jatkuu suunnitelman mukaan ensimmäisen kuukauden aikana. Ensimmäisen kuukauden aikana perehdyttävä alkaa ottaa enemmän vastuuta perehdyttämisestään. Kuukauden perehdyttämisen jälkeen uuden työntekijän olisi hyvä käydä palaute keskustelu perehdyttämisestä. (Kupias ym. 2009, 106.)

Koeajan aikana perehdytys jatkuu suunnitelman tai tarpeen mukaan. Lain mukaan koeajan enimmäispituus on neljä kuukautta, mutta perehdyttämiseen liittyvä kehittämisprosessi on usein lyhyempi. Perehdyttämiseen liittyvän kehittämisprosessin tavoitteena on, että uusi työntekijä pääsee alkuun työssään ja hän selviää työtehtävistään riittävän itsenäisesti koeajan kuluessa. Koe ajan loppupuolella tulisi pitää perehtyjän, perehdyttäjän ja esimiehen kanssa palaveri perehdyttämisen onnistumisesta ja mahdollisesta jatkamisesta. Samassa palaverissa punnitaan myös rekrytoinnin onnistumista ja työsuhteen jatkumista. Useisiin tehtäviin perehdytys jatkuu myös neljän kuukauden koeajan jälkeen. Uuden työntekijän perehdyttämiseen käytettävä aika tulee aina suunnitella tarpeen mukaan riittävän pitkäksi. (Kupias ym. 2009, 109.)

5.4 Perehdyttämisen seuranta ja palaute

Perehdyttäjän tehtävänä on seurata uuden työntekijän edistymistä ja oppimista, sekä antaa hänelle palautetta arviointikeskusteluissa. Uuden työntekijän olisi hyvä päästä keskustelemaan perehtymisestään esimiehen kanssa. Uuden työntekijän tulee arvioida myös itse perehdyttämisen edistymistä itsearviointin kautta, sekä keskustella perehdyttäjän ja esimiehen kanssa. Myös perehdyttäjän tulee saada antaa palautetta saamastaan ohjauksesta ja perehdytyksestä. Jotta uuden työntekijän perehdytyksessä onnistuttaisiin, on tärkeää, että myös muut työntekijät perehdyttävät uutta työntekijää tarpeen mukaan. (Surakka 2009, 76-77.)

5.5 Perehdytysmateriaali

Uuden työntekijän perehdyttäminen on hyvä toteuttaa kirjallisen perehdytysohjelman mukaisesti. Kirjallisen perehdytysohjelman avulla työntekijä voi itse seurata mitä asioita on käyty läpi ja mitä on vielä käymättä. Kirjallisen perehdytysohjelman avulla myös perehdyttäjä, esimies ja muut työntekijät voivat seurata uuden työntekijän perehdytyksen etenemistä. Kirjallinen perehdytysohjelman tukena käytössä voi olla koko työyhteisön yhteinen perehdytyskansio ja henkilökohtainen perehdytyskortti, mikä sisältää merkinnät suorituksista. Perehtymisen tukena voi käyttää myös työpaikan intranettiä. (Surakka2009, 76). Uuden työntekijän perehdyttämisessä on hyvä käyttää oheismateriaalia, sillä oheismateriaalit tehostavat oppimista ja ne tukevat asioiden mieleenpainamista ja muistamista. Perehdyttämisen oheisaineistoa voivat olla perehdyttämiskansiot sekä asiakohdaiset kohdekansiot, työohjeet, koneiden käyttöohjeet, työturvallisuusohjeet, jätteiden käsittelyohjeet ja hygieniaohjeet. Oheismateriaalia perehdytykseen saadaan myös yrityksen esitteistä, toimintakertomuksista, tiedotteista ja muistioista. Materiaalia perehdytyksen tukemiseen saadaan myös yritykseen liittyvistä videoista ja ammattilehdistä ja kirjallisuudesta. (Kangas 2007, 10.)

6. Opinnäytetyön eteneminen

Ajatus Keuruun paloaseman ensihoidon perehdytyskansion tekemisestä opinnäytetyönä syntyi keväällä 2016. Aihevalintaan vaikutti tarve uudesta perehdytyskansioista koska edellinen perehdytyskansio oli vuodelta 2010. Sain toimeksiannon perehdytyskansioista syyskuussa 2016 ja samalla tein aihe- ehdotuksen Jyväskylän ammattikorkeakoululle, näin opinnäytetyöprosessi alkoi. Tein perehdytyskansion rungon syyskuussa 2016. Perehdytyskansioista piti jättää kokonaan pois palo/pelastuspuoli pois

koska siitä olisi tullut liian laaja. Keskustelin perehdytyskansion sisällöstä ensihoitoesimiesten kanssa ja totesimme että perehdytyskansion tulisi olla käytännön läheinen. Päätin jättää kokonaan sairaanhoitopiirin lääkehoito – ohjeet pois perehdytyskansiossa koska lääkehoito – ohjeille on omat oppaat. Sisältöä perehdytyskansioon keräsin pelastuslaitoksen inter ja intranet sivustoilta. Tilastoja keräsin tiedotteista ja arkistoista. Keuruu paloaseman tiedot ja ohjeistuksen päivittäisestä toiminnasta sain palopäällystöltä ja ensihoitoesimiehiltä. Tiedot työvuoroista, palkanmaksusta, työvuorojen vaihdoista sain vanhoista sähköposteista ja eripuolella asemaa olevista tiedote lapuista. Työterveys aallosta selvitin työterveyshuollon ja työterveystarkastuksen osuudet. Koulutus ja testaus osion ohjeet tulivat Keski – Suomen sairaanhoitopiiriltä. Perehdytyskansio tuli valmiiksi joulukuussa 2016. Opinnäytetyön liitteenä on perehdytyskansion sisällysluettelo.

Varsinaisen opinnäytetyön eli teoria osuuden tekemisen aloitin tammikuussa 2017. Opinnäytetyöni tuli sisältää teoriaa perehdyttämisestä, lisäksi siinä piti kertoa lähteiden avulla työn tilaajasta sekä ensihoidosta. Työn aloitin kertomalla työn tilaajasta eli Keski – Suomen pelastuslaitoksesta. Tietoa sain esittelylehdessä, internet ja intranet sivuilta sekä haastatteleamalla ensihoitoesimiestä. Kun työn tilaajan esittely oli valmis kirjoittamaan lähteiden avulla mitä on ensihoito. Lähteitä löysin Keuruun paloaseman ensihoidon kirjallisuuden hyllystä. Ensihoidosta oli helppo kirjoittaa koska aihe ja lähteet olivat minulle tuttuja ja mielekkäitä. Viimeisenä kirjoitin perehdyttämisestä, aloitin aineiston keräämisen Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjaston hakemistosta. Yllätyin kuin hakusannalla ”perehdys” löytyi suoraan vain kaksi kirjaa. Etsin myös keskikirjastojen tietokannasta nimellä perehdytys, mutta suoraan perehdyttämisestä löytyviä kirjoja ei löytynyt kuin kaksi. Olemme harjoitelleet koulussa tiedon hakua, joten mietin, että minun kannattaa hakea eri hakusanoilla kuin pelkkä perehdytys. Käytin tiedon haussa sanoja työelämä ja perehdytys. Näin löysin hyviä kirjoja, joista aloitin etsimään potentiaalisia lähteitä opinnäytetyöhöni. Etsin sopivia lähteitä noin 20 kirjasta. Kirjat olivat Keski kirjastolta sekä Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjastolta. Sähköisessä tiedonhaussa löysin yhden hyvän pro gradu tutkielman missä puhutaan perehdyttämisestä. Opinnäytetyöhöni otin lähteitä seitsemästä kirjasta, joissa puhutaan perehdyttämisestä.

7 Pohdinta

Opinnäytetyössä oli kaksi tavoitetta, toinen tavoite oli tehdä tuotoksena perehdytyskansio Keuruun paloaseman ensihoitoon ja toinen oli selvittää teorian ja lähteiden avulla mitä tarkoittaa hyvä perehdyttäminen. Pääsin mielestäni tavoitteeseeni tuotoksen sekä teorian osalta. Perehdytyskansioista tuli mielestäni hyvä ja selkeälukuisen. Olen tyytyväinen, että sain kerättyä vihdoin yhteen kaikki ohjeistukset Keuruun paloaseman toiminnasta. Omasta sekä ensihoitoesimiesten mielestä perehdytyskansio etenee loogisessa järjestyksessä. Ristonmaan paloasemalta siirtyi sisäisenä siirtona yksi ensihoitaja keruulle. Tekemääni perehdytyskansiota on käytetty hänen perehdyttämiseen ja se on koettu hyväksi. Vaikka Ristonmaan ja Keuruun paloasemat kuuluvat Keski – Suomen pelastuslaitokseen toimivat ne silti omana yksikkönään. Siksi on tärkeää, että sisäisenäkin siirtona tuleva työntekijä perehdytetään uuteen yksikköönsä. Tekemälläni perehdytyskansiolla tulee olemaan suuri rooli tulevien kesätyöntekijöiden perehdytyksessä. Keuruun paloasemalla on ollut keväällä opiskelijoita ammattiopistosta perustason ensihoitaja koulusta sekä sairaanhoitaja opiskelijoita. Perehdytyskansiota on käytetty myös opiskelijoiden perehdyttämisessä. Perehdytyskansion lopussa oleva opiskelijan perehdytys ohjelma on koettu hyväksi opiskelijoiden keskuudessa. Kokemukseni perusteella perehdytyskansio on koettu kaikin puolin hyväksi ja tärkeäksi, olen ylpeä työstäni.

Opinnäytetyö prosessin käynnistin, kun olin saanut tuotoksen eli perehdytyskansion valmiiksi ja se oli todettu työpaikalla hyväksi ja toimivaksi. Haastavaa työskentelyssä oli se, että tein opinnäytetyöni yksin. Toisaalta yksin tekemisessä sain itse määrittää, milloin työskentelin.

Opinnäytetyön tuotokseen eli perehdytyskansion tekemiseen keräsin materiaalia pelastuslaitoksen internet ja intranet sivuilta. Lisäksi Keuruun paloasemalla oli erityyppisiä ohjeistuksia paperi ja sähköisessä muodossa. Keuruun paloaseman edellinen perehdytyskansio oli tehty vuonna 2010.

Varsinkin teoriaosuutta tehdessäni ymmärsin hyvän perehdytyksen merkityksen, monissa käyttämässäni lähteissä kuvailtiin perehdytystä eri tavoin eri näkökulmista mutta lopputuloksena oli aina laadukkaan perehdytyksen tärkeyden korostaminen. Peilasin opinnäytetyön teoriaa ja lähteitä itse saamaani perehdytykseen 2013 kun tulin kesätöihin Keuruun paloasemalle. Mielestäni minun perehdytyksessä oli joitakin elementtejä mitä tuli esille käyttämässäni lähteissä, mutta myös paljon lähteissä esiintulleita asioita puuttui perehdytyksestäni. Keski – Suomen pelastuslaitoksella on aloitettu perehdytys projekti Riskienhallintapäällikön ja Paloinsinöörin toimesta. Projektin tavoitteena on saada Keski – Suomen pelastuslaitokselle yhtenäinen perehdytysmalli. Seuraava pelastuslaitoksen työntekijä joka tekee opinnäytetyönsä perehdyttämisestä, voisi varmasti liittää työnsä tähän uuteen perehdytysprojektiin.

Lähteet

A 738/2002. Sosiaali – ja työterveysministeriön asetus työterveyslaissa. Viitattu

13.3.2017. Valtion säädöstietopankki Finlex

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>, ajantasainen lainsäädäntö.

A 340/2011. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta. Viitattu

23.3.2017 Valtion säädöstietopankki Finlex.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110340>, ajantasainen lainsäädäntö.

Castren, M., Aalto, S., Rantala, E., Sopanen, P. & Westergård, A. 2009. Ensihoidosta päivystys poliklinikalle. 1-2.painos. Helsinki: WSOYpro OY

Castren, M., Helveranta, K., Kinnunen, A., Korte, H., Laurila, K., Paakkonen, H., Pousi, J. & Väisänen, O. 2012. Ensihoidon perusteet.4 korjattu painos. Keuruu: Otava

Harra, K., Raitaniemi, V. & Ruohotie, P. 2000. Työpaikkakouluttajan opas. Helsinki: OKKA säätiö.

Jalasto, L. 2008. Alkumetreiltä asiantuntemukseen – Perehdyttäminen Gordion talousohjaus oy:ssä. Pro gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto, Johtamistieteiden laitos, Yrityksen hallinta.

Kangas, P. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus.1.painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK, palveluyhtymä.

Keski – Suomen pelastuslaitos. esittelylehti.

Koivukoski, S & Palomäki, U. 2009. Hoitotyön tiimikirja. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto.

Kuisma, M., Holmström, P. & Porthan, K. 2008. Ensihoito. Helsinki: Tammi.

Kuisma, M., Holmström, P., Nurmi, J., Porthan, P. & Taskinen, T. 2013. Ensihoito. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kupias, L. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Oy Yliopistokustannus.

Kytölä, S. Ensihoitoesimies/ensivastekouluttaja Keski – Suomen pelastuslaitos. Haastattelu. 22.3.2017

Liski, M., Horn, S. & Villanen, M. 2007. Hyvä perehdytys – opas Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2016. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Ensihoito. Verkkojulkaisu. Viitattu 23.3.2017.

<http://stm.fi/ensihoito>

ttk.fi – internet sivustot. Digijulkaisu. Perehdyttäminen ja työnopastus. Viitattu 9.3.2017.

<http://tyoturvallisuuskeskus.mobiezone.fi/zine/4/article-138>

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 4. uudistettu painos. Viro: Media zone OY.

Liitteet

Liite.1 Perehdytyskansion sisällysluettelo

1 Sisällys

- 1 **Keski-Suomen pelastuslaitoksen esittely.** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 2 **Paloasemat** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 3 **Henkilöstö** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 4 **Tilastoja** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 5 **Asema 50 Keuruu** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 6 **Liikkuminen paloasemalla.....** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 7 **Keuruun paloaseman miehitys.....** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 8 **Vahvuus** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 9 **Työvuorot.....** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 10 **Palkanmaksu** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 11 **Työvuoron vaihto** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 12 **Päivittäinen toiminta** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 13 **Ambulanssien ja lääkintävarusteiden päivittäinen kunnossapito ja viikkosiivous.** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 14 **Ambulanssien sekä muun kaluston ja varusteiden huolto**Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 15 **Lääkehuolto** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 16 **Henkilöstön vaatetus ja suojarusteet ..** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 17 **Työterveyshuolto, sairastuminen, lomat ja muut poissaolot.....**Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 18 **Työterveystarkastukset** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 19 **Työturvallisuus ja suojarusteiden käyttö**Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 20 **Ensihoidon suojarusteet.....** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 21 **Uhkatilanneilmoitus** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 22 **Vaaratilanne ilmoitus** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

- 23 Vaitiolovelvollisuus.....** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 24 Ohje oman puhelimen käytöstä työaikana**Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 25 Koulutukset ja testaukset** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 26 Keuruun alueen hoitolaitokset.....** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 27 Etuudet** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 28 Harrastustoiminta** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 29 Ammattijärjestöt** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 30 Tärkeitä yhteystietoja.....** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
- 31 Opiskelijan perehdytysohjelma.....** Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

