



INTRODUKTIONENS BETYDELSE

Introduktionsmaterial för Gråbergs serviceboende

Ingrid Gustafs

Minna Mannonen

Marika Nyman

Lärdomsprov

Sjukskötare (YH)

2024

ABSTRAKT

Ingrid Gustafs, Minna Mannonen och Marika Nyman

Introduktionens betydelse - Introduktionsmaterial för Gråbergs serviceboende

21 sidor och 1 bilaga

Vår, 2024

Yrkeshögskolan Arcada & Diakonia-ammattikorkeakoulu (tvåspråkig samarbets-
utbildning)

Bachelorutbildning inom social- och hälsovård

Sjukskötare (YH)

Syftet med det funktionella lärdomsprovet var att producera introduktionsmaterial för anställda, nyanställda och studerande vid serviceboende Gråberg. Materialet stöder introduktionen av en ny arbetstagare och hjälper till att få en förståelse för enhetens värderingar, förväntningar och verksamhetssätt. Målet var att skapa ett praktiskt material utifrån vilka rätt saker kan prioriteras och de boende kan få en bra vardag. Introduktionsmaterialet ger en positiv, trygg och mångsidig bild av arbetsplatsen som värdesätter omsorg ur de boendes synvinkel. En god introduktion minskar personalomsättningen, vilket ökar personcentreringen i vården och förbättrar vårdkvaliteten. En god introduktion förbättrar även arbets säkerheten och personalens välbefinnande.

Introduktionsmaterialet har tagits fram i samarbetet med samarbetspartnern. I början av processen användes idékläcknings-metoden där en stor del av personalen medverkade för att komma med förslag på introduktionsmaterialets innehåll. Slutprodukten blev ett elektroniskt introduktionsmaterial för Gråbergs serviceboende, vars syfte är att stöda nya arbetstagare och studerande att få en bra start i arbetet och att ge en bra grund för arbetsinsatsen. För enheten är syftet med introduktionsmaterialet att fungera som ett användbart verktyg.

På grund av den dåliga personalsituationen i dagens läge inom social- och hälsovårdsbranschen spelar introduktionen en viktig roll samt leder till ett bättre engagemang i arbetsgemenskapen. På Gråberg fanns ett behov av ett introduktionsmaterial för att förbättra planeringen, enhetligheten och kvaliteten på introduktionen.

Nyckelord: individualitet, introduktion, livskvalitet, serviceboende

TIIVISTELMÄ

Ingrid Gustafs, Minna Mannonen ja Marika Nyman
Perehdytyksen merkitys - Perehdytysmateriaali Harmaakallion palvelutalolle
21 sivua ja 1 liite
Kevät, 2024
Yrkeshögskolan Arcada & Diakonia-ammattikorkeakoulu (kaksikielinen yhteistyökoulutus)
Sosiaali- ja terveysalan AMK-tutkinto
Sairaanhoitaja (AMK)

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa perehdytysmateriaalia Palvelutalo Harmaakallion työntekijöille, uusille työntekijöille sekä opiskelijoille. Materiaali toimii uuden työntekijän perehdytyksen tukena ja auttaa saamaan käsityksen organisaation arvoista, odotuksista sekä toimintatavoista. Tavoitteena oli luoda käytännöllinen materiaali, jonka pohjalta osataan priorisoida oikeat asiat ja mahdollistetaan asukkaille hyvä arki. Perehdytysmateriaalin avulla annetaan myönteinen, turvallinen ja monipuolinen kuva työpaikasta, jossa arvostetaan hoitoa asukkaiden näkökulmasta. Hyvällä perehdytyksellä henkilökunnan vaihtuvuus vähenee ja sen myötä hoidon yksilöllisyys lisääntyy ja hoidon laatu koheenee. Hyvän perehdytyksen myötä parannetaan työturvallisuutta sekä henkilökunnan työhyvinvointia.

Perehdytysmateriaali on luotu yhteistyössä yhteistyökumppanin kanssa. Proessin alussa käytettiin aivorihi-menetelmää, jossa suurin osa henkilöstöstä oli mukana. Lopputuotoksena syntyi sähköinen perehdytysmateriaali Harmaakallion palvelutalolle, jonka tarkoitus on helpottaa uuden työntekijän tai opiskelijan työn aloitusta sekä antaa hyvä perusta työnpanokselle. Harmaakallion palvelutalolle perehdytysmateriaalin tarkoitus on toimia hyödyllisenä työvälineenä.

Perehdyttäminen on tärkeässä roolissa nykypäivän heikon henkilökuntatilanteen takia sosiaali- ja terveysalalla ja laadukkaan perehdytyksen kautta sitoudutaan työyhteisöön paremmin. Harmaakallion palvelutalossa nähtiin tarve perehdytysmateriaalille joka, parantaisi perehdytyksen suunnitelmallisuutta, yhtenäisyyttä ja laatua.

Asiasanat: elämänlaatu, palvelutalo, perehdytys, yksilöllisyys

ABSTRACT

Ingrid Gustafs, Minna Mannonen and Marika Nyman

The importance of introductory - Introduction Material for Harmaakallio Care Home

21 pages and 1 appendix

Spring, 2024

Arcada University of Applied Sciences & Diaconia University of Applied Sciences
(bilingual collaborative education)

Bachelor's degree in health care

Registered Nurse (UAS)

The purpose of this functional thesis was to produce introduction material for the employees, new employees, and students of Harmaakallio Care Home. The material supports the orientation of a new employee and helps to gain an understanding of the organization's values, expectations, and operating methods. The goal was to create applied material that can be used to prioritise the correct procedures to enable a good everyday life for the residents. The introduction material provides a positive, safe and versatile image of a workplace that values care from the residents' point of view. Good orientation reduces staff turnover, which increases the individuality of care and improves the quality of care. Good orientation improves occupational safety and the well-being of the staff.

The introduction material has been created in cooperation with a partner. At the beginning of the process, the brainstorming method was used to involve most of the staff. The final product was orientation material for the Harmaakallio Care Home. The purpose of the introduction material was to make it easier for a new employee or student to start work and to provide a good basis for work input. For the Harmaakallio Care Home the purpose of the introduction material is to serve as a useful tool.

Introduction plays an important role due to today's challenging staff situation in social and healthcare sector, and high-quality introduction leads to better commitment to the work community. The Harmaakallio Care Home saw a need for introduction material that would improve the systematic, uniform and quality of induction.

Keywords: individuality, orientation, care home, quality of life

INNEHÅLL

1 INLEDNING	4
2 FÖRDELAR MED INTRODUKTIONEN	5
2.1 Grunder för introduktionen	5
2.2 Planerande av introduktionen	6
3 FÖRUTSÄTTNING FÖR GOD LIVSKVALITET	7
3.1 Definition av god vård	7
3.2 Personcentrerad vård.....	10
4 MENING OCH MÅL MED LÄRDOMSPROVET	11
4.1 Meningen med lärdomsprovet.....	11
4.2 Målet med lärdomsprovet.....	12
5 BAKGRUND OCH SAMARBETSPARTNER.....	13
6 BESKRIVNING AV PROCESSEN	14
6.1 Utgångsläge för processen	14
6.2 Slutresultat av processen.....	17
7 ETIK OCH TILLFÖRLITLIGHET	18
KÄLLOR.....	22
BILAGA 1. Introduktionsmaterial för Gråbergs serviceboende, pärm och innehållsförteckning	25

1 INLEDNING

Social- och hälsovårdspersonalens tillräcklighet och tillgänglighet har försämrats kraftigt under de senaste åren i hela landet. Coronapandemin har också påverkat arbetskraften inom social- och hälsovårdssektorn på många sätt, både när det gäller efterfrågan och belastningen. (Social- och hälsovårdsministeriet, 2023, s. 7.) Största bristen på personal år 2022 fanns inom yrkesgrupperna närvårdare och tätt därefter låg sjukskötare och hälsovårdare (Sairaanhoitajat, 2023). Att rekrytera kompetent arbetskraft innebär utmaningar i hela Finland, utmaningarna är stora speciellt inom äldreomsorgen. (Social- och hälsovårdsministeriet, 2023, s. 9.)

En introduktion av hög kvalitet kan bidra till att man binder sig till såväl arbetsplatsen som yrket, vilket minskar på rekryteringskostnader. Effekten av introduktionen syns både genom ökning av personalens varaktighet samt genom att främja de nya arbetarnas kunskap och självförtroende. Genom en välutförd introduktion kan man stödja de nya vårdarbetarnas yrkeskunskaper och befrämja den kliniska kunskapen då det gäller att fatta beslut, vilket bidrar till en kvalitativ och trygg vård av patienter. (Haapa et al., 2019, s. 4.)

Det här lärdomsprovet var projektbaserat och slutprodukten blev ett introduktionsmaterial till serviceboende Det Goda Livets Hus Gråberg (Bilaga 1). Gråberg är ett serviceboende med vård dygnet runt för äldre personer. Huset invigdes år 2017 och ligger i Östra Nylands välfärdsområde. Introduktionsmaterialets innehåll är utformat enligt samarbetspartners vägledning. Vi använder ordet introduktionsmaterial för vårt arbete eftersom det beskriver produktens innehåll tydligast.

2 FÖRDELAR MED INTRODUKTIONEN

2.1 Grunder för introduktionen

Introduktion kan beskrivas som olika slags metoder vars målsättning är att den nya arbetstagaren lär sig behärska sitt arbete och anpassa sig till arbetsgemenskapen. Det gäller att lära sig nya saker och anpassa erhållen information. För att klara av sina arbetsuppgifter bra, är det många nya sätt samt gemensamma tillvägagångssätt man behöver lära sig. En fungerande introduktion har många fördelar och är en av organisationens viktigaste och dyrbaraste processer, som bäst kan den vara konkurrenskraftig och ge en positiv bild av arbetsgivaren. Genom att förstå nyttan med introduktion kan man satsa tillräckliga resurser, vilket är en förutsättning för att man ska lyckas, eftersom det krävs tid och upprepning för att lära sig nya tillvägagångssätt. Introduktionen är även en möjlighet för organisationen att lära sig nytt och utvecklas samt anpassa sig. (Eklund, 2018, s. 25–26.)

Introduktionen är en viktig del av rekryteringen och bibehållande av personalen. Fördelarna är bland annat att startkostnaderna minskar då man snabbare kommer in i jobbet. Rätt introduktion bidrar till att minska ångest, som kommer från att gå in i en okänd situation. Det ger riktlinjer för beteende och uppförande, så att medarbetaren inte behöver uppleva stressen av att gissa. Personalomsättningen ökar när anställda känner att de inte värderas, eller sätts i positioner där de omöjligt kan göra sitt jobb. Introduktionen visar att organisationen värdesätter medarbetaren och hjälper att tillhandahålla de verktyg som behövs för att lyckas i jobbet. Med en grundligt utförd introduktion sparar man tid i framtiden för organisationen, då den nyanställda klarar av att jobba mera självständigt. Med hjälp av introduktionen utvecklas realistiska arbetsförväntningar, positiva attityder och arbetstillfredsställelse. Det är viktigt att de nya anställda så snart som möjligt får veta vad som förväntas av dem och vad de ska förvänta sig av andra, förutom att lära sig om organisationens värderingar och attityder. De främsta anledningarna till att introduktionsprogram misslyckas är att programmet inte var planerat, att

den anställda inte var medveten om arbetskraven eller inte kände sig välkommen. (Brown, 2017, s. 1 – 2.)

Med hjälp av en god introduktion känner den nya arbetstagaren sig snabbt som en del av arbetsgemenskapen. Före den nya arbetstagaren kommer bör man planera introduktionens innehåll, tidtabell och ansvar, samt informera om den nya arbetstagarens ankomst till personalen i god tid. Det är bra att utse en ansvarig person till att introducera den nya arbetstagaren, men ofta lönar det sig att dela på ansvaret av introduktion mellan arbetsgemenskapen. Under introduktionen bör det gås igenom åtminstone följande saker: arbetsuppgifter, målsättningar och ansvar, arbetsutrymmen och arbetsredskap, arbetsturer och arbetsplatsens tidtabeller, tillvägagångssätt, samverkan med klienter, arbetsplatsens informations och stödkällor, trygga och hälsosamma tillvägagångssätt, färosituationer samt spelregler. Det bör finnas en introduktionsplan på arbetsplatsen och det lönar sig även att använda en checklista för att följa med vad som gåtts igenom. (Työterveyslaitos, i.a.)

I arbetsskyddslagen definieras rättigheter gällande introduktionen av nya arbetstagare. Personalen (såväl de gamla som nya, men också studeranden) bör få tillräcklig introduktion till arbetet, arbetsförhållanden samt vilka metoder och redskap som används för att kunna få en god grund för att utföra arbetsuppgifterna väl i en miljö som känns trygg och lojal. (L 738/2002).

2.2 Planerande av introduktionen

För närvarande står hälso- och sjukvårdssektorn inför en enorm brist av vårdpersonalen. Detta har påverkat vårdorganisationers beslut att leta efter nya sätt att locka vårdpersonal. Ett mycket effektivt och väldefinierat introduktionsprogram kan inspirera till en positiv attityd och hjälpa ny vårdpersonal att bevisa kompetens inom omvårdnad. (Aboshaiqah et al., 2021, s. 1 – 2.)

För att uppnå en kvalitativ introduktion för nya arbetare är det viktigt att göra upp en introduktionsplan. Varje arbetstagare har rätt till en god introduktion till sina arbetsuppgifter. Det är viktigt med en gemensam linje i introduktionsprocessen inom organisationen för att kunna erbjuda alla nya arbetstagare jämlika möjligheter att utvecklas. Introduktionsplanen definierar vad introduktionen i organisationen betyder och består av, samt vilka mål man strävar till att uppnå. Introduktionen är inte enbart en enkelriktad process där organisationen har förväntningar, mål och anvisningar till den nya arbetstagaren. Det är även på organisationens ansvar att bekanta sig med nykomlingen, vara öppen för respons och utvecklingsidéer samt uppmana arbetstagaren att berätta om sina observationer. (Eklund, 2018, s. 36–37, 39.)

En introduktionsplan kan jämföras med en karta, den förklarar rutter, identifierar platser samt omgivningens egenskaper vilket gör det lättare att orientera. Med hjälp av kartan och kompassen kan man identifiera nuvarande läge, välja mål samt hitta bästa möjliga rutt för att uppnå målet. Målet med introduktionsplanen är att erbjuda ett gemensamt verktyg för den nya arbetstagaren samt för introduceraren ett gott stöd i arbetet att uppnå målen. För att introduktionsplanen ska vara till nytta för användarna bör den vara passlig för ändamålet, en för stor eller liten skala hjälper inte att uppnå målen. Är den för detaljerad blir den otydlig och är den för översiktlig ger den inte tillräcklig information. (Eklund, 2018, s. 73–74.)

3 FÖRUTSÄTTNING FÖR GOD LIVSKVALITET

3.1 Definition av god vård

Den viktigaste principen som styr servicen av äldre är att de ska få äga sitt liv till slutet. Med det menas i första hand ett gott liv, vilket innefattar möjlighet till personlig livsstil i ett hemtrevligt boende, sociala relationer, värme och trygghet. Med ett gott liv anses rätt till personlig ostördhet samt att bli behandlad jämlikt

och mänskligt. Att härska över sitt egna liv betyder från den äldres sida att hen själv får definiera och bestämma vad som är god vård för hen. När man planerar vården i samarbete med den äldre blir möjligheterna att bestämma över sitt eget liv till livets slut bättre. För att det ska lyckas bör vårdpersonalen känna till den äldres livshistoria och bakgrund, samt respektera den. Den äldres livskvalitet består av god vård, deltagande i samhället, användning av de egna resurserna samt att få vård och hjälp enligt de egna behoven. (Kangasniemi, 2017, s.17.)

Från vårdpersonalens sida innebär god vård att respektera, lyssna till den äldres önskan och åsikter samt jämlikt bemötande. Vårdaren behöver ge tid att diskutera med den äldre och stödja hens välmående och resurser. (Kangasniemi, 2017, s.17.) Sättet att producera servicen, kännedom av värderingar och personalens kompetens samt personalstyrkan skapar förutsättningar för god vård (Löppönen et al., 2016).

För att uppnå goda nivåer av vård bör de fysiska, psykiska, kognitiva samt sociala resurserna tas i beaktande. Man bör identifiera samt stöda den äldre personens resurser, typiska sätt att fungera, önskingar samt mål. Det är viktigt att ta reda på den äldre personens nöjen, intressen samt erbjuda dagliga rutiner vilket ger trygghet åt den äldre personen. Aktiviteter i sig själv är värdefulla, inte det vad man uppnår. Då man arrangerar aktiviteter är det speciellt viktigt att ta i beaktande individualitet, anpassning av resurser, feedback och stöd. (Löppönen et al., 2016.) Enligt hälso- och sjukvårdslagen skall verksamheten baseras på evidens, god vårdpraxis och goda rutiner inom hälso- och sjukvården samt vara av hög kvalitet och säker, men även bedrivs på behöriga sätt (L 1326/2010).

Äldre personer skall ges omsorg och vård på ett sådant sätt att de upplever att deras liv är betydelsefullt, tryggt och värdigt men även att de kan upprätthålla sociala kontakter och kunna delta i meningsfulla verksamheter som upprätthåller och främjar deras hälsa, välbefinnande och funktionsförmåga. Även en individuell klientplan skall utarbetas där det framgår vilken helhet av social- och hälsovårdstjänster den äldre behöver för att stödja hens välbefinnande, funktionsförmåga, hälsa och förmåga att klara sig på egen hand och att garantera att

hen får en god vård. En egen kontaktperson skall även utses för den äldre enligt hens individuella behov. (L 980/2012.)

Fast människan behöver vård och omsorg dygnet runt, bör hen ha chans att leva ett värdigt liv, bo tryggt och ha meningsfulla kontakter med andra. Målen för att uppnå hög standard på enheter med dygnet runt vård, är människans livskvalitet och en värdig död. Grunden för att uppnå dessa mål är; a) klienternas hälsotillstånd, funktionsförmåga och resursers mångsidig utvärdering; b) funktionsförmågans och rehabiliteringens upprätthållning och främjande, uppförandestörnings kontroll och sjukdomarnas goda vård samt c) god palliativ och terminalvård vid livets slutskede. (Löppönen et al., 2016.)

Ett klientorienterat tankesätt styr servicens genomförande. Klientorientering innebär att servicen och vården motsvarar behoven, är lätta att använda, närbelägna och hållbara vård- och servicerelationer. Individualitet, kontinuitet, trygghet, förtroende, bemötande och personalens yrkeskunskap är viktiga för att förverkliga vårdens principer. (Sosiaali- ja terveysterveysministeriö, 2020, s. 43.)

Målen för egenkontroll är att det i verksamhetsenheten genomförs utvärdering av organiserad egen verksamhet och kontroller där man säkrar kund- och patientsäkerheten och servicens kvalitet. Egenkontroll betyder i praktiken samma sak som socialomsorgens kundtrygghetsarbete och sjukvårdens patientsäkerhetsarbete. Egenkontrollen är nödvändig och avgörande för servicens lämplighet, kvalitet och trygghet. Valviras vägleda egenkontrollplan och dess bedömning av genomföring, samt social- och hälsovårdsministeriets patient- och kundsäkerhetsstrategi är en del av verksamhetsenhetens genomförbara servicekvalitet och trygghets systematiska vägledning och handlingskultur. (Sosiaali- ja terveysterveysministeriö, 2020, s. 61.)

3.2 Personcentrerad vård

Den bästa experten på sitt eget liv är personen själv, detta gäller även den äldre. Utgångspunkten för vården och omsorgen är den äldres tankar och önskemål och att man bör lyssna på dem. Personens livssituation, mål, resurser och utmaningar identifieras genom lyssnandet. Att bli hörd är viktigt för klienten och man skall i första hand beakta hens önskemål och åsikt och även i övrigt respektera hens självbestämmanderätt. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, 2023.)

Eftersom en stor del av de boende på Gråberg är minnessjuka och inte nödvändigtvis kan uttrycka åsikter om sin egen vård, är en viktig del av introduktionen också att lära känna de äldres livshistoria, bakgrund och resurser för att kunna ge vård på bästa möjliga sätt. På Gråberg ges den nya boende samt hens anhöriga en blankett, livsberättelse, där man önskar fylla i viktiga saker från det förflutna. Då personalen bekantar sig med livsberättelsen kan man ge de boende en så personlig vård som möjligt genom att diskutera om viktiga händelser i livet. En klient med minnesproblem kanske ej minns sina föräldrars eller syskons namn, men då vårdaren har den informationen så blir diskussionen naturlig och personlig.

Man har blivit allt mera medveten om nyttan med personcentrerad vård inom hälso- och sjukvården och strävar efter att arbeta och utveckla personcentrerade arbetssätt. Begreppet innebär att personen som vårdas ställs i centrum. Vården skall vara god och säker och utgå ifrån personens berättelse, förutsättningar och resurser. Bemötandet av patienten är centralt, personens behov ses som unika och hens vilja och förmågor är en del av vården. Lyssnandet till patientens berättelse är i en viktig roll och kan tydliggöras genom dokumentation. Patienten ses som expert på sin situation och för att uppnå bästa möjliga vård krävs ett aktivt samarbete mellan olika experter. För att vårda personer med svåra och långvariga sjukdomar krävs kompetens i hälsokommunikation och etik. Det är viktigt att göra personen delaktig i planeringen av hens vård och ta i beaktande önskemål, även närstående kan medverka om patienten så önskar. Ett personcentrerat arbetssätt har visat sig ha många olika fördelar både för patienter och vårdare,

exempelvis ökad tilltro till den egna förmågan, bättre smärtlindring, kortare vårdtider samt förbättrad arbetstillfredsställelse. Utmaningar med att införa personcentrerad vård anses vara otillräcklig personalstyrka samt tid, även motstånd till förändringar och invanda rutiner kan anses som orsaker. (Vårdhandboken, 2023.)

4 MENING OCH MÅL MED LÄRDOMSPROVET

4.1 Meningen med lärdomsprovet

Meningen med lärdomsprovet var att göra ett introduktionsmaterial till Det Goda Livets Hus Gråberg i Östra Nylands välfärdsområde i Lovisa, då enheten ej har haft ett dylikt tidigare. Vi ansåg att det var viktigt och nödvändigt för Gråberg att ha ett introduktionsmaterial för att göra introduktionsprocessen smidig.

Meningen med introduktionsplanen är att stöda det praktiska arbetet och garantera introduktionens enhetlighet. I planen borde vara tydligt framfört, åtminstone de saker som bör gås igenom med varje ny arbetstagare. (Eklund, 2018, s. 173.) Eftersom arbetsuppgifterna på ifrågavarande enhet är väldigt praktiska går största delen av introduktionen åt till att lära sig det praktiska arbetet, medan materialet fungerar som ett stöd för inläringen. Vi har egen erfarenhet av hur mycket ett tydligt och lättläst introduktionsmaterial underlättar, för att få en bra överblick av arbetsplatser och praktikplatser.

En ny arbetstagare kan ej nödvändigtvis uppfatta vilken information som är väsentlig just då. Att gå igenom nödvändig information gör att introduktionen går långsamt vilket gör båda parterna frustrerade. (Eklund, 2018, s. 51.) En bra skött introduktionsprocess tryggar att den nya arbetstagaren kan påbörja sitt arbete på

ett relativt effektivt sätt och engagera sig i arbetsgemenskapen snabbt (Seppänen, 2022, s. 69).

Den åldrande befolkningen och i synnerhet det stigande antalet personer över 75 år gör att behovet av tjänster för äldre ökar. Samtidigt minskar andelen barn och unga i befolkningen. I takt med att ungdomsklasserna krymper kommer konkurrensen om studerande mellan olika branscher att öka. Detta har i viss mån redan börjat återspeglas i ansökan till yrkesutbildning. Också andelen personer i arbetsför ålder av hela befolkningen minskar långsamt. (Social- och hälsovårdsministeriet, 2023, s. 10.)

I social- och hälsobranschen råder det brist på personal och till introduktion finns det ej tillräckligt med tid. Enligt undersökningar visar det sig att den som utför introduktionen av en ny arbetstagarare ej har tillräcklig med tid att lära ut, svara på frågor eller att ge respons åt den nya arbetaren. Den nya arbetaren hinner ej under introduktionen ställa sina frågor, vilket gör att inläringen lider. Inom social- och hälsobranschen minskar arbetare och branschen lockar ej nya skötare. Introduktionen och påverkningen av den skulle binda nya arbetare till arbetsgemenskapen. (Seppänen, 2022, s. 66–68.)

I dagens arbetsliv blir det allmännare med kortvariga och deltids arbetskontrakt. I vissa organisationer kan personalomsättningen och korta arbetsförhållande ses till och med som hopplösa saker. Då blir troligtvis målet med introduktionen att till exempel snabbt lära sig arbetet eller att utföra rutinuppgifterna bra. Det blir då extra viktigt för arbetstagararen att lära känna arbetsomgivningen som är specifikt viktig och väsentlig för de praktiska sakerna. (Eklund, 2018, s. 28.)

4.2 Målet med lärdomsprovet

I ett funktionellt lärdomsprov är det inte enbart frågan om att lösa det praktiska problemet eller utvecklingen. Under processen med ett funktionellt lärdomsprov utvecklas och växer den individuella professionella flexibiliteten, lyssnandet och

samtalsskickligheten. Det samma gäller förmågan att se och förstå saker ur de andras perspektiv. Under skrivandet med lärdomsprovet blir man expert på utvecklingsprocessen och skrivandet utvecklas steg för steg. Texter produceras till lärdomsprovet men processen förutsätter även kommunikation genom gemensamma möten och diskussioner förda på till exempel e-post, telefon eller skrivna på gemensamt underlag. Redan i början av ett funktionellt lärdomsprov bör man ta en flexibel hållning till den omfattande processen, där ej enbart producerandet av produkten gör att man når expertnivån. Expertis betyder även att man under utvecklingsprocessen uttrycker sig professionellt åt andra professionella och målgrupper, så att även branschens information och skicklighet består och korrigeras. Under processen utvecklas även de professionella samspelskunskaperna. (Kostamo et al., 2022, s. 20 – 21.)

Huvudsakliga målet med lärdomsprovet var att producera ett konkret introduktionsmaterial åt Gråberg. Därtill var målet att fördjupa oss i introduktionens betydelse och förutsättningar för god livskvalitet, men även i etik och lagar gällande ämnet. Utvecklande av den individuella och professionella flexibiliteten, lyssnandet och samtalsskickligheten var även en målsättning. Det samma gäller förmågan att se och förstå saker ur den andras perspektiv. I vårt kommande yrke där personalomsättningen är stor, är det till nytta för oss att vi känner till introduktionens betydelse och har goda kunskaper i att utföra en god introduktion

5 BAKGRUND OCH SAMARBETSPARTNER

Vår samarbetspartner för lärdomsprovet var Östra Nylands välfärdsområde och enheten Det Goda Livets Hus Gråberg. Gråberg är ett serviceboende med vård dygnet runt för äldre. Bostadsytan är i ett plan och byggd enligt dagens rekommendationer. Gråberg är en tvåspråkig enhet och vill erbjuda en bra serviceupplevelse för sina boende och hens anhöriga. Det finns 56 boendeplatser i huset uppdelade i fyra olika grupphem. Grupphemma är benämnda efter årstiderna;

Vår, Sommar, Höst och Vinter. Samarbetet mellan grupphemmen är tät och handlingssätten är gemensamma.

Gråbergs verksamhet grundar sig på öppenhet, rättvisa, jämställdhet, tolerans och flexibilitet, enligt enhetens strategi och det äldreomsorgspolitiska programmet. Personalen arbetar flexibelt och använder sig av ett hälsofrämjande och rehabiliterande arbetssätt som uppehåller funktionsförmågan. Boendens välmående samt trivsel är i fokus och även boendes anhöriga är i en viktig roll. Vårdarbetet är personcentrerat och inkluderande, vilket innebär att man tar i beaktande de boendes resurser och engagerar dem i besluten och planerande av vården. Även de fysiska-, psykiska- och sociala behoven bedöms kontinuerligt och de boendes självbestämmande rätt respekteras.

Utrymmena i huset är moderna, rymliga och trivsamma. De boende bor i huvudsak i en persons rum och i varje grupphem finns även ett två personers rum som är ämnat för ett par. Rummen är ljusa och stora, i snitt 25 m² med egen wc och dusch. De gemensamma utrymmena är trivsamma och stora och där ordnas det aktiviteter och verksamhet. För boendens bruk finns även gruppboendets egna kök och ett loungeområde. Husets mittpunkt är den stora öppna dagsalen och den inhägnade lättillgängliga gården och bastuavdelningen. Gråberg har en stor säker innergård för friluftsliv och på gården finns även redskap för utomhus träning samt en grillkåta. (Loviisan kaupunki, 2022.)

6 BESKRIVNING AV PROCESSEN

6.1 Utgångsläge för processen

Målet med introduktionsmaterialet var att få en bra vägledning om verksamheten. En effektiv inlärning är möjlig då informationen för den introducerade är befintlig och hen förstår betydelsen av lärandets mening och uppgifterna är passligt

utmanande och arbetsron är tryggad (Eklund, 2018, s 56). Genom en bra introduktion och guidning får den introducerade en känsla av att hen lyckas med arbetsuppgifterna. Det påverkar direkt personalens välbefinnande och lojalitet. Den introducerades proaktivitet och att hen utnyttjar sina egna inlärningsstilar kan uppmuntras genom att ge informationen i olika former, så hen självständigt kan upprepa det lärda genom att läsa ett introduktionsmaterial. Att använda olika sätt gör det redan i sig själv mer intressant att studera och på samma gång iakttas olika inläringssätt. (Eklund, 2018, s. 54 - 55.)

Utvecklingsverksamhet består av sju olika arbetsskeden, dessa skeden är igenkänning av behovet, idé skedet, planering, genomförande, resultat/produktion, utvärdering och avslutningsskede. Under idé skedet är det bra att så många personer som möjligt är engagerade för att få tillräckligt med synpunkter och olika åsikter. Att få medverka och påverka ökar även människornas motivation och intresse för utveckling då deras åsikter beaktas. Under planeringsskedet gör man bakgrundsarbete, bekantar sig med litteratur och vetenskapsinformation. Krav för utvecklingsverksamhetens är att det finns bevis bestående av vetenskapsinformation. Det praktiska genomförandet kan man oftast inte planera så noggrant, då det under genomförandets gång kan uppkomma överraskande omständigheter som man ej kunnat ta i beaktande från början. Under utvecklingsverksamhets arbetet behövs det proaktiv planering, handledning och ett reflektivt arbetssätt. Från en hållbar utvecklingsverksamhets synpunkt är utvecklingsverksamhetens planering det centrala skedet. Då utvecklingsidéernas mål och genomförandets förutsättning specificeras och utvecklingens värde och strategi klarnar för kunden. För de ansvariga personerna är genomföringsskedet krävande men professionellt lärorikt. Under genomföringsskedet aktiveras många professionella kvalifikationer: planering, ansvarstagande, självständighet, interaktion, att behärska osäkerhet, envishet och att utveckla sig själv. Därför är det under detta skede viktigt att få handledning, kamratstöd och annan feedback för att lyckas med förändring och för den professionella utvecklingen. (Salonen et al., s. 56–66.)

Idéen till utvecklingsverksamheten föddes genom att vi insåg behovet av introduktionsmaterial på enheten, där två av medlemmarna arbetade, samt att vi alla i gruppen ville producera ett funktionellt arbete. Inledningsvis tillfrågades enhetens förman om behovet av introduktionsmaterial till stället och hen förehöll sig positivt till idén. Därefter bekantade vi oss med andra organisationers introduktionsmaterial samt ämnet gällande lärdomsprovet. Processen påbörjades genom att bekanta oss med Yrkeshögskolan Diaks handbok för uppbyggnaden av lärdomsprovets olika skeden. Under idé skedet hade vi ett infotillfälle för hela personalen, där de fick komma med synpunkter och åsikter, en så kallad brainstorming, gällande introduktionsmaterialet till enheten.

Brainstorming är en samarbetsmetod för att sammanställa material och används speciellt vid skapelse av olika service. I funktionella lärdomsprov används det då en färdig produkt som skapas som till exempel anvisningar, handböcker, händelser eller som i vårt arbete, som ett introduktionsmaterial (Vilkka, 2021, s. 89.) Vi beslöt att använda brainstorming metoden på första träffen med samarbetspartnern för att kunna involvera hela personalen i planerande av materialet. Brainstorming metoden ansågs som fungerande då det uppstod kreativa idéer på en relativt kort tid, och gruppen fick ett omfattande material att jobba vidare på.

Under planeringsskedet fördjupade vi oss i ämnet och ansökan om forskningslov gjordes till Östra Nylands välfärdsområde. Därefter gjorde vi upp en första råversion av introduktionsmaterialet som gjordes enligt den tidigare utförda brainstormingens resultat och skickades till enhetens förman för respons. Efter responsen hade vi ett möte på plats med enhetens förman, där vi gick igenom innehållet för att utforma det mera enligt deras önskemål. På basis av den nya responsen formade vi om materialet till att motsvara det samarbetspartnern önskade och skickade in den nya versionen. Det nya materialet godkändes och efter det finslipades introduktionsmaterialets innehåll. Lärdomsprovets skriftliga del uppdaterades, ändrades och fylldes på för att uppfylla slutresultatet samt av responsen och handledningen av handledande lektorerna.

I lärdomsprovets medlemsgrupp planerade vi innehåll och arbetsfördelning utgående från lärdomsprovet och dess olika skeden och stadier. Under projektets gång träffades vi regelbundet på plats, via zoom och höll kontakt via enligt detta syfte gjord whatsapp grupp. Arbetsfördelningen av lärdomsprovets skriftliga delar kom vi överens om an efter, så att det blev så jämnt som möjligt och alla kunde i egen takt genomföra delar av lärdomsprovet och introduktionsmaterialet samt enligt egna styrkor och intresse för ämne.

För att introduktionsmaterialet skulle bli så givande som möjligt för enheten, ansåg vi det vara viktigt att enheten var involverad och hade möjlighet att påverka introduktionsmaterialets innehåll. Därför valde vi att involvera samarbetspartnern på olika sätt och på detta vis vara med och utveckla introduktionsmaterialets innehåll. Feedbacken vi har fått i olika skeden av våra ansvariga handledande lektorer, opponenter och samarbetspartnern har varit givande. På basis av kommentarerna har vi gjort förändringar och finslipat arbetet.

6.2 Slutresultat av processen

Efter godkännande av lärdomsprovet överlämnas introduktionsmaterialet till enheten. Tanken är att enheten skall ha användning av materialet då det introduceras nya arbetstagare eller studeranden till stället. Även ordinarie personal kan använda materialet för att söka information. Introduktionsmaterialet bör finnas tillgängligt för alla, samt placeras på ett ställe där det är lätt att hitta. Hur detta sköts på bästa tänkbara sätt får enheten själv bestämma. Vi har föreslagit att introduktionsmaterialet skall finnas som ett konkret material, då det är lättare att bläddra i det vid sidan om arbetet än att behöva ha tillgång till elektroniska apparater som dator, läsplatta eller telefon. Men även att introduktionsmaterialet skall finnas i elektrisk form på enhetens hemsida.

Introduktionsmaterialet gjordes i elektronisk form och hur materialet delas på enheten är upp till samarbetspartnern. Då lärdomsprovet var färdigt fick vår samarbetspartner full användnings- och redigeringsrätt till introduktionsmaterialet, så de i framtiden själva kan uppdatera materialet vid behov.

7 ETIK OCH TILLFÖRLITLIGHET

Introduktionen är inte enbart på arbetsgivarens ansvar, utan även den nya arbetstagaren och studeranden bör ta sitt ansvar över inläringen. Hen måste också kunna uttrycka sig på vilket vis arbetsgivaren kunde hjälpa hen i introduktionen för att kunna göra sitt arbete tryggt. Den nya arbetstagaren bör också få möjlighet att ge feedback på hur introduktionen fungerar samt arbetsgemenskapen bör kunna agera tillförlitligt på feedbacken. För att introduktionen skall lyckas krävs det av den nya arbetstagaren samt studeranden att ha egen initiativförmåga, intresse och vara aktiv då det gäller att skaffa information men även att bygga upp ett nätverk bland kollegor. Introduktionsprocessen är därmed en tvåvägs process där båda parterna bör uppfylla kraven. (Eklund, 2018, s. 161–169.)

Alla nya arbetare har enligt lag rätt att få en introduktion av hög kvalitet då de börjar på ett nytt arbete. Alla har rätt till introduktion, även fast det är frågan om ett kortvarigt ströjobb eller sommararbete. Arbetsgivaren måste enligt arbetarskyddslagen introducera till arbetsuppgifterna, arbetsredskapens riktiga användning och säkra arbetssätt. Under introduktionen bekantar sig den nya arbetaren med den nya arbetsplatsens kultur, arbetssätt, människorna, praxis och förväntningar. (Seppänen, 2022, s. 64.)

Eftersom arbetet grundar sig på en enhets verksamhet är det god kutym att begära om forskningstillstånd från organisationen (Ammattikorkeakoulujen rehtorinneuvosto, 2020, s. 14). Forskningstillstånd ansöktes av Östra Nylands välfärdsområdet, då Det Goda Livets Hus Gråberg, är beläget i Lovisa.

Ansvaret för uppdateringen av introduktionsmaterialet samt av det elektroniska materialet överläts till Gråbergs verksamhetschef efter att lärdomsprovet är slutfört och överlämnat. Introduktionsmaterialet bör uppdateras för att där skall finnas den info som stämmer för stunden. Materialet bör vara en tillförlitlig källa för alla att gå tillbaka till och läsa på nytt, då man vill uppdatera sig om viktiga uppgifter. Introduktionsmaterialet är ett offentligt dokument inom Östra Nylands välfärdsområdet efter att arbete är slutfört och godkänt samt överlämnat till enheten (Ammattikorkeakoulujen rehtorinneuvosto, 2020, s. 13).

Vid diskussionstillfället samt presentationstillfället med personalen på Gråberg beaktades integritetsskyddet så att ingen av personalen kunde identifieras och allas åsikter togs i beaktande likvärdigt. (Ammattikorkeakoulujen rehtorinneuvosto, 2020, s. 13). Allas idéer samt feedback bemöttes jämlikt och togs i beaktande för att introduktionsmaterialet skulle innehålla det väsentliga för hela personalen. Allt kunde ej verkställas eftersom introduktionsmaterialet skulle ha blivit för omfattande. Introduktionsmaterialet skall vara lättläst och det skall gå att snabbt få en grundlig introduktion av verksamhetsställets värderingar. Då vårda- ren får en grundlig introduktion sköts servicehelheten med professionell kvalité, rättvist samt kontinuerligt (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, 2011, s. 5–7).

Källorna som användes i arbetet var tillförlitliga och färska samt från tillförlitliga databaser. Enligt god kutym hänvisas använt material i källförteckningen där det kommer fram källans ursprung, författare samt annan väsentlig information. Källhänvisningarna i texten bör vara korrekta så att arbetet kan kollas och plagiat kan upptäckas. (Ammattikorkeakoulujen rehtorinneuvosto, 2020, s. 7.)

Enligt hälsovårds- och socialvårdslagstiftningen har arbetaren rätt till information på finska eller svenska (LA 423/2003). För att bättre kunna koncentrera sig på innehållet valde vi att göra introduktionsmaterialet enbart på finska för att arbetet inte skulle bli för omfattande. Bland personalen på Gråberg talas såväl svenska som finska, men det finns även personal med annat modersmål, som bland annat arabiska, engelska och ryska. Översättande av materialet, främst till svenska, sker av samarbetspartnern ifall behov uppstår.

8 REFLEKTION

Vårt konkreta mål, att göra ett meningsfullt och funktionellt lärdomsprov som samarbetspartnern har nytta av uppfylldes. Även våra andra mål för lärdomsprovet uppfylldes då vi fördjupade oss i litteratur inom introduktion, introduktionsplan, god vård samt personcentrerad vård och utvecklade professionella kompetenser som att klara av ovisshet, arbeta under press och att upprätthålla motivationen i ett tidskrävande projekt. Vi har även lärt oss under denna process hur viktig en god introduktion är och vad den innehåller, vilket vi kommer att ha nytta av i vårt framtida yrke då det är aktuellt att introducera nya arbetstagare och studerande.

Under lärdomsprovets gång lärde vi oss att beakta varandras personliga styrkor samt att dra nytta av dem och även hur viktigt ett gott stöd kan vara. Vi har även insett hur bra vår gruppdynamik har fungerat och vilken resurs det har varit att ha varandras stöd och uppmuntran. Vi lärde och vidareutvecklade även våra andra individuella och professionella kompetenser som problemlösning, samarbetskunskap, delegering, lyssnande och förståelse för andras synpunkter.

Fortsattutveckling för vårt lärdomsprov kan vara att samarbetspartnern lägger upp introduktionsmaterialet i molntjänsten där den är lätt tillgänglig för alla inom enheten och att utveckla en check-list för att hålla koll på vad som gått igenom. Även att översätta introduktionsmaterialet till svenska eller andra språk som samarbetspartnern anser vara viktiga för att betjäna så många som möjligt. En

utvecklingsmöjlighet kunde också vara att införa ett mera personcentrerat arbetsätt genom att utbilda personalen i personcentrerad vård och bättre ta i beaktande de boendes livshistoria i vården. Blanketten som används då de boende flyttar in kunde vara mera omfattande gällande personens önskemål som äldre och informationen vara lättare tillgänglig och en del av introduktionen.

KÄLLOR

- Aboshaiqah, A., Alghamdi, K., Ammar, W., & Lalithabai, D. (2021). Using action research to evaluate a nursing orientation program in a multicultural acute healthcare setting. *International Journal of Nursing Sciences*, 8(2021), 181-189. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2021.01.002>
- Ammattikorkeakoulujen rehtorinneuvosto, Arene (2020). *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset*. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Brown, J. (2017). Employee orientation: Keeping new employees on board. *Human resources*. https://cdn2.hubspot.net/hub/59176/file-15741175-pdf/docs/employee_orientation.pdf
- Eklund, A. (2018). *Tervetuloa meille!: Uuden työntekijän perehdytys* (1. painos). Impact.
- Haapa, T., Jokiniemi, K. & Voutilainen, N. (2019). Sairaanhoidajien perehdyttämisen osaaminen ja sen mittaaminen – integratiivinen kirjallisuuskatsaus. *Tutkiva Hoitotyö*, 17(4), 3–13
<https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/8006/1580727469507994053.pdf?sequence=2>
- Kangasniemi, M. (2017). *Ammattina hyvä hoito ja palvelu. Pohdintoja terveydenhuollon etiikasta*. Tehy ry. Hämtad 17.8.2023.
https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2017/2017_f4_ammattina_hyva_hoito_ja_palvelu_pohdintoja_terveydenhuollon_etiikasta_id_8235.pdf
- Kostamo, P., Airaksinen, T., & Vilkka, H. (2022). *Kirjoita itsesi asiantuntijaksi: Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön*. Art House.
- L 1326/2010. Hälsö- och sjukvårdslag. 30.12.2010/1326. <https://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2010/20101326>
- L 423/2003. Kielilaki 6.6.2003/423. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030423>

- L 738/2002. Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 . <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- L 980/2012. Lag om stödjande av den äldre befolkningens funktionsförmåga och om social- och hälsovårdstjänster för äldre. <https://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2012/20120980>
- Loviisan kaupunki. (12.2022). *Harmaakallion omavalvontasuunnitelma*. Hämtad 9.5.2023. <https://www.loviisa.fi/wp-content/uploads/2022/12/omavalvontasuunnitelma-harmaakallio.pdf>
- Löppönen, M., & Voutilainen, P. (22.9.2016). *Hyvä ympärivuorokautinen hoito. Käypä hoito – suositus*. Suomalainen lääkäriseura Duodecim. <https://www.kaypahoito.fi/nix01676>
- Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T., & Kinos, S. (2017). *Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa*. Turku AMK. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>
- Seppänen, M. (2022). *Näin selviät tiimin jäsenenä: Tunnetaidot työkaluna sosiaali- ja terveysalalla*. PS-kustannus.
- Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta, Etene (2011). ETENE-julkaisuja 32. <https://etene.fi/documents/1429646/1559058/ETENE-julkaisu+32+Sosiaali+ja+terveysalan+eettinen+perusta.pdf/13c517e8-6644-4fa5-8c5f-193cfdce9841/ETENE-julkaisu+32+Sosiaali+ja+terveysalan+eettinen+perusta.pdf>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2020). *Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2020-2023. Tavoitteena ikäystävällinen Suomi*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:29. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162455/STM_2020_29_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2023). *Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen*. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164634/STM_2023_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suomen Sairaanhoidajat. (2023). *Tilastotietoa sairaanhoitajista*. Hämtad 1.10.2023. <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/tilastoja-sairaanhoitajista-2/>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. (19.6.2023). *Muuttuvat vanhuspalvelut*.

Hämtad 9.9.2023. <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut>

Työterveyslaitos. (i.a). *Kunnollinen perehdytys kannattaa aina*. Hämtad

16.10.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>

Vårdhandboken. (27.04.2023). *Personcentrerad vård, Fördelar och utmaningar*

med personcentrerad vård. Hämtad 7.1.2024. <https://www.vardhandboken.se/arbetssatt-och-ansvar/bemotande-i-var-d-och-omsorg/bemotande-i-var-d-och-omsorg-vardegrund/personcentrerad-var-d/>

BILAGA 1. Introduktionsmaterial för Gråbergs serviceboende, pärm och innehållsförteckning

PEREHDYTYSMATERIAALIA HARMAAKALLION PALVELUTALOLLE



SISÄLLYS

1 TOIMIPAIKAN ESITTELY	3
2 TOIMINTATAPA	4
2.1 OMAHOITAJUUS	5
3 TYÖN KUVAUS	5
3.1 RUOKAILU	6
3.2 RAPORTOINTI JA KIRJAAMINEN	6
3.3 LÄÄKEHOITO	6
3.4 HOITOTARVIKKEET JA LAITTEET	7
3.5 ELÄMÄN LOPPUVAIHE	7
4 HENKILÖSTÖ JA TYÖSUHDEASIAKAT	8
4.1 HENKILÖKUNTA	8
4.2 SAIRASTUMINEN JA TYÖTERVEYS	9
4.3 HYGIENIAOHJEET	9
5 ASUKASTURVALLISUUS	10
5.1 HÄLYTYSJÄRJESTELMÄ	10
5.2 RISKIT JA VAARATILANTEET	10
5.3 EPÄKOHDAT	11
6 TYÖTURVALLISUUS	11
6.1 TYÖTURVALLISUUSRISKISTÄ ILMOITTAMINEN	11
7 TÄRKEÄT PUHELINNUMEROT	11
8 TARKISTUSLISTA	12