



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Gerli Punnar

HENKILÖSTÖN PEREHDYTYSOP-
PAAN LAATIMINEN VAASAN KAU-
PUNGIN RUUKINKARTANOON

Sosiaali- ja terveysala
2021

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Gerli Punnar
Opinnäytetyön nimi	Henkilöstön perehdytysoppaan laatiminen Vaasan kaupungin Ruukinkartanoon
Vuosi	2021
Kieli	suomi
Sivumäärä	22 + 1 liite
Ohjaaja	Riikka Lehesvuo

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia selkeä ja kattava perehdytyskansio Vaasan kaupungin asumispalveluyksikölle Ruukinkartanolle. Perehdytysopas sisältää yksikön yleisiä asioita sekä käytännön toimintaohjeita. Perehdytysoppaan tavoitteena oli, että sijaisten ja uusien työntekijöiden itsenäiseen työhön ryhtyminen olisi nopeampaa ja perehdytysopas toimisi työkaluna ja työn tukena kaikille sairaanhoitajille. Teoreettinen viitekehys on muodostettu alan luotettavasta kirjallisuudesta.

Opinnäytetyö toteutettiin projektina yhteistyössä kohdeorganisaation Vaasan asumispalveluyksikön Ruukinkartanon kanssa, joka oli myös opinnäytetyön tilaaja. Perehdytyskansioon tarvittava materiaali on saatu Ruukinkartanolta sekä Vaasan kaupungin intranetistä. Tekijä sai suunnitella perehdytyskansion ulkoasun itsenäisesti.

Perehdyttämisoपाs laadittiin kahdessa osassa, jossa ensimmäinen versio luotiin olemassa olevien perehdytysmateriaalien perusteella, ja toista versiota varten pyydettiin palautetta Ruukinkartanon henkilökunnalta. OpaS on laadittu siten, että se on mahdollisimman käyttökelpoinen ja helposti päivitettävissä ajantasaiseksi käyttöpaikalla.

ABSTRACT

Author	Gerli Punnar
Title	Compiling an Orientation Guide for Ruukinkartano Personnel in Vaasa
Year	2021
Language	Finnish
Pages	22 + 1 Appendix
Name of Supervisor	Riikka Lehesvuo

The main purpose of this bachelor's thesis was to compile a clear and comprehensive orientation plan for the housing service unit Ruukinkartano in the city of Vaasa. The orientation plan consists of general issues and practical operating instructions of the housing service unit. The aim of the orientation plan was to speed up the independent orientation period time of locum nurses and new employees who start to work for the unit. In addition, the orientation plan is a supportive tool for all nurses working at the housing service unit.

The bachelor's thesis project was conducted in co-operation with Ruukinkartano housing service unit which was also the client organization of this bachelor's thesis. The background material of the orientation plan was received from both Ruukinkartano and the intranet of the city of Vaasa. The layout of the orientation plan was planned by the thesis author.

The orientation guide was prepared in two parts, where the first version was created based on the existing introduction materials, and feedback on the second version was requested from Ruukinkartano staff. The guide has been compiled in such a way that it is as easy-to-use as possible and can be easily updated on site.

Keywords introduction, work guidance, orientation guide

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO JA TYÖN TAVOITE	5
2	PEREHDYTTÄMINEN	7
	2.1 Perehdytykseen liittyvä lainsäädäntö	8
	2.2 Perehdyttämisen tavoitteet	8
	2.3 Perehdyttäminen prosessina	9
	2.4 Perehdyttämisen vaiheet	10
3	PROJEKTI.....	12
	3.1 Projektin ja opinnäytetyöprosessin arviointi.....	12
	3.2 Projektin seuranta.....	13
	3.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	13
	3.4 Opinnäytetyöprojektin toteutus ja aineiston keruu	14
	3.5 Perehdyttämisoppaan sisällön kuvaus.....	15
4	KOHDEORGANISAATION KOKEMUKSET	
	PEREHDYTTÄMISOPPAASTA, SAATU PALAUTE JA TEHDYT	
	MUUTOKSET	17
5	POHDINTA.....	18
	LÄHTEET	20

LIITTEET

1 JOHDANTO JA TYÖN TAVOITE

Ruukinkartano on Vaasan kaupungin kaksikielinen palveluasumisen yksikkö, joka tuottaa myös intervallihoitoa. Palveluasumisen asiakkaita ovat ikäihmiset, jotka eivät enää selviä omassa kodissaan kotipalveluiden tuella. Asiakkaaksi hakeudutaan SAS-työryhmän kautta. SAS tarkoittaa selvitä-arvioi-sijoita informaatio- ja palvelupistettä, josta välitetään lyhyt- ja pitkäaikaiset hoitopaikat. SAS-työryhmä on moniammatillinen tiimi, joka arvioi asiakkaan palvelutarpeen sosiaalihuoltolain mukaisesti.

Opinnäytetyönäni laadin perehdytyskansion sairaanhoitajille Ruukinkartanoon. Opinnäytetyöni sisältää tutkimusraportin sekä tuotoksena perehdytyskansion. Raportissa luon perehdyttämisen teoreettisen viitekehyksen alan kirjallisuuden avulla, ja vastaan tutkimuskysymyksiin. Raportissa kerron myös opinnäytetyön kirjoittamisen prosessista.

Hyvä perehdytys on tärkeää, sillä se antaa uudelle työntekijälle valmiudet aloittaa itsenäinen opiskelu. Selkeät toimintaohjeet vahvistavat työturvallisuutta pienentäen virheiden tekemisen mahdollisuutta. Hyvin laadittu perehdytyskansio tukee työssä jaksamista, kun on selvää, mistä löytyy tietoa epäselvissä tilanteissa. Kattavavan ja suunnitelmallisen perehdytyksen avulla uusi työntekijä sitoutuu organisaatioon ja uuteen työyhteisöön edistäen työhyvinvointia. Perehdytyskansio toimii myös työkaluna olemassa oleville työntekijöille ja sijaisille ja antaa mahdollisuuden kehittää toimintaa päivittämällä ja täydentämällä kansiota aina tarvittaessa.

Opinnäytetyön aiheen valitsin käytännön tarpeen takia. Yksikössä ei ollut perehdytyskansiota ja siksi aiheen valinta oli tärkeä ja ajankohtainen. Yksikön esimiehen toiveen mukaisesti laadin uusille työntekijöille, sijaisille sekä olemassa oleville sairaanhoitajille perehdytyskansion. Perehdytyskansion avulla yksikössä voidaan kehittää perehdyttämisen laatua käyttäen sitä työkaluna koko prosessin aikana. Perehdytyskansiota voidaan muuttaa ja päivittää aina tarvittaessa. Perehdytyskansion toivotaan auttavan uutta työntekijää sitoutumaan uuteen organisaatioon ja tukevan nopeaa, itsenäistä työskentelyä. Kansion laatimisella halutaan myös kehittää hoitotyötä ja sen laatua kyseisessä yksikössä.

Opinnäytteen tavoitteena on tutkia kirjallisuuden avulla mitä on hyvä perehdytys, miten perehdytys vaikuttaa uusien työntekijöiden työn aloittamiseen ja uusien työtehtävien oppimiseen. Tavoitteet ovat myös opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä. Toisena päätavoitteena on luoda toimiva, ajantasainen perehdytyskansio. Opinnäytetyön raportin teknisenä tavoitteena on selkeys ja monipuolisuus. Raportin empirisenä osuutena laaditaan kyselylomake, jossa pyydettiin perehdytyskansioon mahdollisia muutosehdotuksia tai lisäyksiä, sekä kysyttiin mielipiteitä perehdytyskansion selkeydestä ja kattavuudesta.

Teoreettisesta viitekehyksestä haen vastauksia seuraaviin kysymyksiin: miten perehdytys vaikuttaa uusien työntekijöiden työn aloittamiseen ja uusien työtehtävien oppimiseen, ja mitä on hyvä perehdytys.

Perehdytyskansiossa kuvataan lisäksi sairaanhoitajan roolia tiimivastaavana asumispalvelussa, sairaanhoitajan vastuualueita, sairaanhoitajan työnkuva intervallihoidossa ja yhteyshenkilönä SAS-toimiston (selvitä-arvioi-sijoita) ja asumispalvelun välissä. Työssä laaditaan myös ohjeet lääketilauksiin ja lääkärintarkintaan sekä muihin käytännön työtehtäviin.

2 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämisellä tarkoitetaan uuden työntekijän opastamista uuteen työhön ja työympäristöön tai vanhan työntekijän uudelleen opastamista, kun työtehtävät ovat vaihtuneet (Voutilainen, Haapa & Jokiniemi 2019, 4). Työterveyslaissa (728/2002) työntekijän perehdytys määritellään työnantajan velvollisuudeksi. Perehdyttämisen jälkeen uusi työntekijä tulee osaksi uutta organisaatiota ja työyhteisöä sekä oppii uudet työtehtävät (Österberg 2014, 115).

Perehdytysprosessia täytyy päivittää. Terveydenhuollon organisaatioilla on haasteita osaavien työntekijöiden värväämisessä. Organisaatioiden perehdytysohjelmat lisäävät henkilökunnan pysyvyyttä ja edesauttavat turvallisen ja laadukkaan hoidon toteuttamista. Perehdyttämisen kestolla ja työntekijälle määrätyllä perehdyttäjällä oli merkittävän positiivinen vaikutus perehdytysprosessiin (Peltokoski, Vehviläinen-Julkunen & Miettinen 2013), sillä hyvin perehdytetty työntekijä pystyy työskentelemään ilman jatkuvaa ohjausta ja turvallisuusriskit vähenevät, kun työntekijä on saanut turvalliset taidot työskennellä uusissa työtehtävissä (Österberg 2014, 115).

Työn aloittamisen jälkeen perehdytysohjelman olemassaolo ja mahdollisuus saada tukea työtehtävissään kuuden – yhdeksän kuukauden aikana parantavat työhyvinvointia ja vahvistavat osaamista (Rush, Adamack & Lilly 2012). Kun uusi työntekijä oppii kaikki uudet työtehtävät heti alusta alkaen oikein, virheet vähenevät. Onnistuneella perehdytyksellä on positiivinen vaikutus työntekijän mielialaan ja hän sitoutuu nopeammin uuteen organisaatioon edistäen näin myös työyhteisön hyvinvointia. (Österberg 2014, 115.)

Kattava perehdytysohjelma luo edellytykset hyvään työhön sitoutumiseen ja sen kautta vähentää värväämiseen kulutettavia resursseja (Rush ym. 2012). Jotta perehdytys olisi laadukasta, uuden työntekijän yksilölliset osaamistarpeet on tunnistettava, sekä ohjelman täytyy olla järjestelmällinen ja tavoitteellinen (Peltokoski ym. 2013). On selvää, että hyvin suunniteltu perehdytysohjelma vie aikaa, mutta se tulee monin verroin takaisin, kun uusi työntekijä pystyy hoitamaan uudet työtehtävät tehokkaasti (Österberg 2014, 115).

2.1 Perehdytykseen liittyvä lainsäädäntö

Työturvallisuuslain nojalla perehdytys on kaikille lakisääteisesti kuuluva. Työturvallisuuslain mukaisesti työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijä työhön riittävän hyvin. Perehdytyksen tarkoituksena on, että uusi työntekijä saa opastuksen omiin tehtäviinsä ja työpaikan toimintaan. Työnantaja opastaa työntekijää työvälineisiin, joita käytetään työtehtävissä ja myös opastaa niiden oikeassa käytössä edistäen näin työturvallisuutta. Työntekijä perehtyy turvallisiin työtapoihin ennen uuden työn aloittamista. Työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle täydentävää opastusta aina tarvittaessa, kun työtehtävät muuttuvat. (L. 23.8.2002/738.) Vaadittavan ohjauksen määrä riippuu myös uuden työntekijän koulutuksesta ja kokemuksesta. Turvallisiin työtapoihin kuuluu myös ergonomian huomioon ottaminen laitteiden turvallisen käytön lisäksi. (Kupias & Peltola 2009, 22.)

Perehdytyksen saanut työntekijä on velvollinen toimimaan työpaikallaan ohjauksen ja ammattitaidon mukaisesti. Hänen on toimittava työnantajan määräyksien ja ohjeiden mukaisesti ylläpitäen työolosuhteiden turvallisuutta, johon sisältyy sekä oman että muiden työntekijöiden terveydestä huolehtiminen. (L. 23.8.2002/738.)

Työterveyslaitos edellyttää, että perehdytykseen pitää varata riittävästi aikaa ja sen toteuttaminen pitää olla suunnitelmallista. Perehdytysmateriaalien on oltava ajan tasalla. Uudelle työntekijälle kerrotaan perehdytyksen tavoitteista ja sisällöstä. Perehdyttämisen tavoitteena on vastavuoroinen keskustelu, joka on jatkuva prosessi työsuhteen edettäessä. (TTL 2020.)

2.2 Perehdyttämisen tavoitteet

Perehdyttämisen tavoitteena on antaa työntekijälle sellaiset valmiudet, että hän pystyy hoitamaan uusia työtehtäviään menestyksekkäästi ja työnantajan odotuksien mukaisesti. Onnistuneessa perehdytyksessä uudelle työntekijälle annetaan riittävästi olennaista tietoa uudesta työpaikastaan ja uudesta työstään. (Hyppänen 2013, 217-221.)

Yksilöllinen perehdytys ottaa huomioon perehdytettävän oppimistyylin ja aikaisemmat kokemukset. Hyvin suunniteltu perehdyttäminen etenee perusteista monimutkaisempiin sisältöihin. Perehdyttämiseen koulutettu työntekijä luo edellytykset kattavaan ja tavoitteelliseen perehdytykseen (Voutilainen ym. 2019, 8). Organisaation henkilöstöasiantuntijalla on valmiudet perehdytysohjelman laatimiseksi (Österberg 2014, 115).

Riittävä ja suunnitelmallinen perehdytys työsuhteen alussa antaa uudelle työntekijälle valmiudet itsenäiseen työskentelyyn tekemällä hänestä tulosta tuottavan työntekijän (Aaltonen 2018, 40). Hyvä perehdytys helpottaa uuden työntekijän työssä aloittamista ottaen huomioon työntekijän osaamisen ja hyödyntäen sitä mahdollisimman paljon (Kupias & Peltola 2009, 19.). Kun uusi työntekijä on saanut perinpohjaisen opastuksen uusiin tehtäviin, turvallisuuden tunne vahvistuu ja sitä työhyvinvointi paranee. Kun perehdytys on hyvin hoidettu, uusi työntekijä tuntee olonsa tervetulleeksi. Jotta perehdytys onnistuisi mahdollisimman hyvin, perehdyttäjällä täytyy olla kiinnostusta perehdyttämistä ja uutta henkilöä kohtaan. (Österberg 2014, 115, 125.) Perehdyttämisen onnistumista vahvistaa myös perehdyttämiseen määrättyjen vastuuhenkilöiden nimeäminen, jotta heidän osaamistaan voidaan käyttää parhaiten hyväksi. Jos esimies ei ole tavoitettavissa, nimetyt vastuuhenkilöt varmistavat perehdyttämisen jatkuvuuden. (Hyppänen 2013, 220.)

2.3 Perehdyttäminen prosessina

Työhön perehdyttäminen työntekijän näkökulmasta alkaa työntekijän vastaanotolla ja uuden organisaation esittelyllä (Österberg 2014, 122-123). Esimiehen näkökulmasta perehdytys alkaa jo ennen uuden työntekijän saapumista. Ennakkoon hoidettavia asioita ovat työpisteen järjestäminen ja tarvittavien työvälineiden hankkiminen, näitä ovat esimerkiksi työvaatteet ja kulkukortit. (Hyppänen 2013, 2018.) Perehdyttämisen tukena voidaan käyttää kirjallisia työohjeita, toimenkuvia, esitteitä ja toimintakertomusta. Perehdyttämisen osa-alueet voi tarvittaessa jakaa, mutta silloin pitää varmistaa, että jokaiselle osa-alueelle on määrätty vastuuhenkilö (Österberg 2014, 122-123). Lopulta perehdyttäminen kuuluu ensisijaisesti organisaation esimiehen vastuusiin (Hyppänen 2013, 217). Perehdytettävälle pitää antaa aikaa

omaksua uusi tieto ja tarvittaessa antaa opastusta tiedon etsimiseen (Österberg 2014, 122-123.).

Työhönopastus tarkoittaa käytännön asioiden opettelua ja se alkaa tutustumisella omiin työtehtäviin, otetaan käyttöön uudet tietojärjestelmät ja tutustutaan organisaation tuottamiin palveluihin (Österberg 2014, 122.). Työnopastuksessa työntekijä tutustutetaan työpaikan olosuhteisiin ja työympäristöön, uusiin työkavereihin ja työn sisältöön. Samalla kerrotaan työvaiheista ja työn tekemisen periaatteet. Työnopastukseen kuuluu myös työpisteen määrääminen ja työvälineiden työntekijän käyttöön antaminen ja niiden käytön opastaminen. Häiriötilanteissa toimimisesta puhutaan uuden työntekijän kanssa ja opetetaan turvalliset työotteet (Hyppänen 2013, 220.). Työnopastuksen loppuessa olisi hyvä pitää perehdyttämisestä palautekeskustelu, jossa voidaan antaa korjausehdotuksia (Österberg 2014, 122.).

2.4 Perehdyttämisen vaiheet

Perehdyttäminen alkaa perehdyttämisohjelman suunnittelulla. Se kuuluu henkilöstöasiantuntijoiden työtehtäviin. (Österberg 2014, 116-117.). Perehdytysohjelma on aikataulutettu lista asioista, johon uuden työntekijän pitää tutustua (Hyppänen 2013, 2017). Österbergin (2014) mukaan ohjelman laajuus riippuu uusista tehtävistä ja työsuhteen kestosta, mutta yleensä perehdytys kestää yhtä pitkään kuin koeaika (Hyppänen 2013, 220). Lyhyitä sijaisuuksia tekevät ja kesätyöntekijät perehdytetään kaikkein oleellisimpiin asioihin, mutta tilannetta kannattaa kuitenkin arvioida tapauskohtaisesti. Kuitenkin on selvää, että kokeneet työntekijät ovat oma-aloitteisempia kuin nuoret, ja he ovat tottuneet työskentelemään erilaisissa tehtävissä ja heidän perehdyttämisensä on nopeampaa, koska ei tarvitse aloittaa ihan perusasioista. (Österberg 2014, 116-117.)

Perinpohjaisen ja kattavan ohjelman laatiminen vie aikaa. Hyvää perehdyttämisohjelmaa päivitetään tarvittaessa ajan kuluessa. (Österberg 2014, 116-122.) Uutta tietoa on paljon ja sitä on järkevä antaa pieninä kokonaisuuksina, jotta uusi työntekijä pystyisi omaksumaan uutta tietoa paremmin (Hyppänen 2013, 220). Ohjelman alussa kerrotaan organisaatioista yleisellä tasolla liikkuen eteenpäin työtehtävän vaatimukseen ja odotuksiin (Österberg 2014, 116-122.).

Perehdyttäminen alkaa uuden työntekijän vastaanottamisella. Keskustelun aikana tutustutaan uuteen ympäristöön ja esitellään perehdyttämisohjelma sekä annetaan tarvittavat materiaalit. (Österberg 2014, 116-122.) Samalla tehdään myös työsopimus (Hyppänen 2013, 2018). Tavoitteena on esitellä tulokkaalle hänen roolinsa uudessa organisaatiossa sekä hänen uusi toimenkuvansa. Keskustelun aikana olisi hyvä kertoa perehdyttämisen aikataulu. Uudelle työntekijälle esitellään organisaation tilat ja työkaverit. Käydään läpi myös tärkeimmät seikat, jotka liittyvät uuteen työsuhteeseen, kuten esimerkiksi työaika, ruokailu, tauot, palkanmaksupäivä ja menettely sairaustapauksissa. (Österberg 2014, 116-122.)

Perehdyttämisohjelman selkeyden lisäämiseksi on suotavaa käyttää esimerkiksi tarkistuslistoja, jotta voi varmistaa, että kaikki osa-alueet on käyty läpi. Tarkistuslistassa kerrotaan organisaatiosta ja sen toiminnasta, henkilöstöstä ja toimintatavoista. Sieltä olisi hyvää löytää myös työajat ja palkka-asiat sekä työterveyshuolto. Lisäksi listassa kuvataan työtehtävät, turvallisuusasiat ja työskentely-ympäristö. Listalla voi olla myös koulutuksiin liittyvät asiat sekä muut henkilöstöpalvelut. (Österberg 2014, 116-122.)

3 PROJEKTI

Projekti on aikataulutettu tuloksiin pyrkivä prosessi, joka kestää tietyn ajan. Projektin onnistuminen edellyttää suunnittelua, organisointia ja toteutusta. Realistinen aikataulu laaditaan suunnitteluvaiheessa ja projektin kulkua ohjaa projektisuunnitelma, jossa on määritelty tavoitteet, aikataulu, organisaatio sekä resurssit. (Silverberg 2007, 5-7.)

Tämän projektiluontoisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa sairaanhoidollinen perehdytyskansio asumispalveluyksikköön Ruukinkartanoon, joka sijaitsee Vaasassa. Ruukinkartano on tehostettu asumispalveluyksikkö, joka tarjoaa ikäihmisille ympärivuorokautista hoivaa ja huolenpitoa.

Projektin alussa käsitteellisessä vaiheessa tutkimusaiheeksi valittiin perehdytys ja sen tavoitteet. Työssä kuvataan myös perehdyttämisen vaiheita, perehdyttämistä prosessina sekä perehdyttämiseen liittyvä lainsäädäntöä. Aihe rajattiin perehdyttämiseen ja sen vaiheiden tutkimiseen. Teoreettisen viitekehyksen luomisessa tehtiin kirjallisuuskatsaus ja tutustuttiin kontekstiin.

3.1 Projektin ja opinnäytetyöprosessin arviointi

Projektin arvioinnissa käydään läpi projektin tarkoituksen ja tavoitteiden toteutumisesta sekä projektin eettisyyttä ja luotettavuutta. Projektin arviointi tapahtui myös SWOT-analyysin avulla.

Projektin alussa tutkimussuunnitelmaan laadittiin SWOT-analyysi perehdyttämisen nykytilanteesta kohdeorganisaatiossa. Lyhenne SWOT tulee englannin sanoista Strengths (vahvuudet), Weaknesses (heikkoudet), Opportunities (mahdollisuudet) ja Threats (uhat). SWOT-analyysin tulosten avulla voidaan ohjata prosessia. Tulokset ovat subjektiivisia ja niitä on syytä käyttää suunta antavina. Vahvuudet ja heikkoudet ovat sisäisiä tekijöitä. Mahdollisuudet ja uhat ovat ulkoisia tekijöitä. (Väyrynen 2010, 23.)

Tekijä piti työn erityisenä vahvuutena työn tarpeellisuutta, koska vastaava yhteinen ja kattava materiaali puuttui kyseisestä asumispalveluyksiköstä. Tekijä myös koki

perehdytyskansion tekemisen mielenkiintoisena ja yhteistyö kohdeorganisaation kanssa sujui ongelmitta.

Heikkoutena tekijän mielestä oli, että perehdytyskansiota ei välttämättä jatkuvasti päivitetä resurssien puuttumisen takia ja se ei pysy ajan tasalla. Resurssien, kuten ajan puute kuului myös heikkouksiin.

Mahdollisuuksiin tekijä määritteli innovatiivisen työilmapiirin ja suunnitelmallisen työskentelyn; perehdytyskansion avulla työssäoppiminen lisääntyy ja perehdyttämisen laatu paranee. Perehdytyskansio toimii työkaluna sekä uusille että nykyisille työntekijöille työn helpottamiseksi ja suunnitelmallisuuden lisäämiseksi.

Työn uhkana oli vanhentuneen tiedon kerääntyminen. Projektin uhkana tekijä koki aikataulussa pysymisen.

3.2 Projektin seuranta

Tekijä sai ohjausta ohjaavalta opettajalta Vaasan ammattikorkeakoulussa opinnäytetyön eri vaiheissa. Ohjaustapaaminen järjestettiin videopuhelun kautta. Lisäksi tekijä sai kirjallista ohjausta sähköpostitse.

Ohjaamisessa käsiteltyjä asioita olivat tutkimussuunnitelman hyväksyntä, projekti ja sen toteuttaminen. Ohjaava opettajan antoi korjausehdotuksia ja tekijä toteutti niiden perusteella parannuksia raportissa.

3.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Projektiin ei liittynyt eettisiä kysymyksiä, koska oppaassa ei esitellä yksikössä asuvia asiakkaita eli henkilöllisyyteen koskevia kysymyksiä ei nouse esiin. Kerättyä palautetta säilytettiin lukitussa tilassa.

Ruukinkartanon henkilökunnalle annetaan projektin jokaisessa vaiheessa mahdollisuus vaikuttaa oppaan sisältöön. Henkilökunnalta kysellään toiveita ja näkemyksiä. Työtä tehdessä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä.

3.4 Opinnäytetyöprojektin toteutus ja aineiston keruu

Opinnäytetyö on toiminnallinen projekti, jonka tuotos on perehdyttämispas sairaanhoitajille. Kohdeorganisaatio on Vaasan kaupungin asumispalveluyksikkö Ruukinkartano.

Opinnäytetyön tutkimussuunnitelma hyväksyttiin 26.5.2020 ja tutkimuslupa kohdeorganisaatiolta saatiin 24.8.2020, jonka jälkeen kerättiin aineistoa teoreettista viitekehystä varten. Perehdytysoppaan laatiminen aloitettiin tammikuussa 2021 ja kohdeorganisaation kanssa oli etukäteen sovittu, että se tehdään Word-tiedostona, jotta sitä olisi mahdollista päivittää ja muokata aina tarvittaessa. Perehdytyskansion tekijä on antanut luvan muokkaamiseen, esimerkiksi toimintaohjeiden päivittämiseen, kunhan tekijän nimi näkyy perehdytysoppaassa asianmukaisesti.

Työn ollessa melkein valmis perehdytyskansio annettiin koekäyttöön yksikön sairaanhoitajille. Töissä olevilla sairaanhoitajilla on pitkä kokemus yksikössä työskentelystä ja sen takia olikin luonnollista kysellä heidän mielipiteitään perehdytyskansiossa ja sen toimivuudesta. Koekäytön aikana perehdytyskansion mukana oli kyselylomake, jossa kysyttiin seuraavia kysymyksiä:

Onko perehdytyskansiossa jotain, mitä haluaisit muuttaa?

Mitä haluaisit lisätä perehdytyskansioon?

Onko mielestäsi perehdytyskansion materiaali selkeä ja kattava?

Vastauksien perusteella perehdytyskansiota täydennettiin palautteen mukaisesti.

Tutkija on tutustunut ennen kyselylomakkeen laatimista tutkimuksen teoreettiseen viitekehukseen kirjallisuuskatsauksen avulla, ja sen myötä rajannut tutkittavat asiat. Opinnäytetyössän tutkimuksen viitekehysnä toimi perehdyttäminen sekä sen tavoitteet ja vaiheet. Tutustuin myös perehdyttämisen prosessiin, joka koostuu työhön perehdyttämisestä sekä työnopastuksesta. Viitekehukseen vaikuttaa myös perehdyttämiseen liittyvä lainsäädäntö.

Aineiston keruu tapahtui yksikössä paikan päällä. Valmiit yksittäiset ohjeet löytyivät tulostettuna yksiköistä sekä organisaation intranetistä. Perehdytysansio annettiin koekäyttöön ennen lopullista valmistumista.

3.5 Perehdyttämisoppaan sisällön kuvaus

Seuraavassa kuvataan laaditun perehdyttämisoppaan sisältö yleisellä tasolla. Perehdytysoppaan ensimmäisessä, tilaajalle esitellyssä versiossa kuvattiin seuraavat asiat:

- 1) Vaasan kaupungin koti- ja laitoshoidon tulosalueen organisaatio
 - a) Vaasan asumispalveluyksikön Ruukinkartano, ja sen kuusi pienkotia, niiden avainhenkilöiden yhteystiedot, ja asiakkaan oikeudet ja velvollisuudet
- 2) Sairaanhoidajan työn yleiskuvaus Ruukinkartanossa
 - a) Sairaanhoidajan keskeiset tehtävät
 - b) Työn edellyttämä osaaminen
 - c) Työn vaikutukset ja vastuu
 - d) Yhteistyötaidot
 - e) Työolosuhteet
- 3) Vaitiolovelvollisuus
- 4) Raportointi
- 5) Ilmoitustaulu
- 6) Työvuorolistat
 - a) Toteuman täyttäminen ja palauttaminen
 - b) Työvuorot ja työaika
- 7) Poissaolot
- 8) Työsuojelu
- 9) Työterveys
- 10) Koulutukset
- 11) Työtaturmat
- 12) Työvaatteet
- 13) Lääkäripalvelut
 - a) Puhelinkierrot

- b) Lähikierrot
 - c) Intervalliyksiköiden lääkärikonsultaatiot
- 14) Apteekki
- 15) Exitusten toteaminen
- 16) Lääkkeet
- a) Lääkkeiden palauttaminen ja hävittäminen
 - b) Laboratoriokokeet
 - c) Varastotilaukset
 - d) Päivystyslääkekaappi
 - e) Palveluasumisen anja-prosessin kuvaus
- 17) Pelastussuunnitelma
- 18) Uusi asiakas
- a) Hoitopalaveri
- 19) Vaasan kaupungin sosiaali- ja terveystoimen perehdyttämisen muistilista

4 KOHDEORGANISAATION KOKEMUKSET PEREHDYT- TÄMISOPPAASTA, SAATU PALAUTE JA TEHDYT MUU- TOKSET

Perehdyttämisopas jaettiin kohdeorganisaatioon 15.2.2021, samalla pyydettiin muutosehdotuksia, lisäyksiä ja kommentteja perehdytysmateriaalin selkeydestä ja kattavuudesta.

Oppaan ensimmäisen version saivat luettavaksi kaikki kohdeorganisaatiossa perehdytyskansiota käyttävät henkilöt, eli yhteensä viisi henkilöä. Kaksi henkilöä antoi kommentteja sekä korjaus- ja muutosehdotuksia, joita kertyi yhteensä 21. Tulokset käsiteltiin anonyymisti. Kolme henkilöä ei antanut palautetta.

Saaduista muokausehdotuksista suurin osa liittyi tekstissä olevien yksityiskohtien sekä lyhenteiden selventämiseen lukijalle (yhdeksän kommenttia), opastettavien asioiden keskinäiseen järjestykseen (kaksi kommenttia) ja poistettaviksi katsottaviin tarpeettomiin yksityiskohtiin (kaksi kommenttia). Toisaalta lisäysehdoituksissa (kaksi kohtaa) pyydettiin kiinnittämään lisähuomiota yksityiskohtiin liittyen Ruukinkartanon asukasrakenteeseen ja potilasmaksuihin liittyen. Lisäksi kommentteista kolme liittyi oppaan laatimishetkellä listattujen vastuuhenkilöiden yhteystietoihin, joiden epäiltiin todennäköisesti muuttuvan lyhyellä aikavälillä esimerkiksi organisaatiomuutosten vuoksi. Lisäksi kaksi saatua kommenttia liittyivät oppaan ensimmäisen version laatimishetken ja kommentointiajankohdan välillä tapahtuneisiin toimintaohjemuutoksiin (työvuorolistojen ja poissaolojen muutokset ja hyväksyntä).

Vastaajien mielestä perehdytyskansion materiaali koettiin yleisesti selkeänä ja kattavana. Edellä mainittujen kommenttien perusteella Ruukinkartanon lopulliseen perehdytysoppaaseen tehtiin lisäyksiä siten, että yksittäisten vastuuhenkilöiden nimet poistettiin ja tilalle jätettiin vain vastuullinen virkanimike. Lisäksi vanhentuneet toimintaohjeet muutettiin ajantasaiseksi. Lisäksi oppaan toimintajärjestystä muutettiin ehdotuksen mukaiseksi, ja yksityiskohtia tarkennettiin esitetyillä tavoilla.

5 POHDINTA

Projekti toteutettiin yhteistyössä Vaasan kaupungin asumispalveluyksikön Ruukinkartanon kanssa. Ehdotus perehdytyskansion laatimiseen tuli yksikön esimieheltä. Ehdotus vaikutti mielenkiintoiselta ja tärkeältä, koska yhteinen ja selkeä perehdytyskansion puuttui yksiköstä kokonaan. Juuri sen takia siihen oli helppo tarttua ja projektin tuotoksen laatiminen oli ajankohtaista.

Projektin tuotoksen laatiminen meni pääasiassa suunnitelmien mukaisesti. Teoreettisen viitekehyksen luominen kirjallisuuskatsauksen avulla muuttui jonkin verran alkuperäisestä suunnitelmasta. Kaksi kolmesta tutkimuskysymyksestä täsmentyivät aiheeseen tutustumisen jälkeen. Tutkimuskysymysten tarkentumisen ja aiheen rajaamisen jälkeen raportin kirjoittaminen eteni luontevasti. Kirjallisuuskatsauksen avulla voitiin todeta, että hyvä perehdytys on hyvin suunniteltua, järjestelmällistä ja tavoitteellista, sekä työntekijän yksilölliset osaamistarpeet huomioiva.

Kyselylomake on laadittu sen jälkeen, kun aiheeseen oli tutustuttu. Suppean kyselylomakkeen laatimisen tarkoitus oli myös se, että projekti pysyisi aikataulussa. Kyselylomakkeessa oli kolme kysymystä, joista yksi oli avoin kysymys. Kyselylomakkeeseen antoi palautetta kaksi henkilöä, mikä tarkoitti suhteellisesti melko hyvää vastausprosenttia, koska perehdytyskansiota käyttäviä henkilöitä oli kohdeorganisaatiossa viisi.

Tutkimuksessa on käytetty lähdemateriaalia monipuolisesti. Raportin kirjoittamisessa on käytetty erilaisia kirjoja ja artikkeleita kyseisestä aiheesta. Lähdemateriaalia on rajattu niin, että vanhimmat käytetyt teokset olivat viimeistään vuonna 2007 kirjoitettuja.

Kun perehdytysoppaan ensimmäisestä versiosta saatua palautetta vertailtiin tämän työn arviointiosion SWOT-analyysissä esiin nostettuihin seikkoihin, yhteneväisyydet olivat selkeät. Vahvuutena esitetty työn tarpeellisuus voitiin todeta, koska työn aihe oli saatu tilaajalta ja myös mahdollisuutena esitetty ”työssäoppiminen li-

sääntyy ja perehdyttämisen laatu paranee” toteutui, kommenttien perusteella; vastanneiden mielestä oppaan materiaali oli kokonaisuudessaan selkeä ja kattava, eikä radikaaleja muutostarpeita esitetty.

SWOT:in uhat ja mahdollisuudet -osioissa esitettiin vanhentuneen tiedon käyttäminen, mikä nousi esiin myös saaduissa palautteissa: vaikka perehdytyskansion ensimmäistä versiota tehdessä käytettiin ajantasaista tietoa, muutama yksityiskohta oli kommenttivaiheessa jo osin päivitetty uuteen. Työn tekijän esittämä uhka aikataulussa pysymisessä ei toteutunut ja työ valmistui keväällä 2021.

Tämän opinnäytetyön tuloksena kirjoitettu Ruukinkartanon perehdyttämisopas otettiin operatiiviseen käyttöön maaliskuussa 2021.

LÄHTEET

Aaltonen, M. 2018. Perehdytys työn oppimisessa. Työntekijöiden kokema perehdytyksen taso yrityksessä X. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto.

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen. Helsinki. Edita.

Kupias, P., Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere. Palmenia.

L. 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 12.11.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Peltokoski J., Vehviläinen-Julkunen K. & Miettinen M. 2013. Nurses' hospital orientation and future research challenges: an integrative review. *Journal of Nursing Management*, 23, 5, 613-622.

Rush K., Adamack M. & Lilly M. 2012. Best practices of formal new graduate nurse transition programs: An integrative review. *International journal of nursing studies*, 50, 3, 345-356

Silfverberg, P. 2007. Ideasta projektiksi. Projektinvetäjän käsikirja. Viitattu 10.5.2020. http://www.helsinki.fi/urapalvelut/materiaalit/liitetiedostot/ideasta_projektiksi.pdf

TTL 2020. Perehdyttäjän top 10 – muistilista. Viitattu 12.11.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista/>

Vaasan kaupunki. 2011. Sairaanhoidajan tehtäväkuvaus. Viitattu 12.11.2020

Voutilainen, N., Haapa T. & Jokiniemi K. 2019. Sairaanhoidajien perehdyttämisosaaminen ja sen mittaaminen - integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Tutkiva hoitotyö, 17, 4, 3-13.

Väyrynen, P. 2010. Käsikirja työpaikalla tapahtuvan oppimisen hyvien käytäntöjen siirtoon. Opetushallitus. Helsinki. <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/kasikirja-tyopaikalla-tapahtuvan-oppimisen-hyvien-kaytantojen-siirtoon.pdf>

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki. Kauppakamari.

LIITE 1**KYSELYLOMAKE**

Onko perehdytyskansiossa mitään, jota haluaisit muuttaa?

Mitä haluaisit lisätä perehdytyskansioon?

Onko mielestäsi perehdytyskansion materiaali selkeä ja kattava?