

Parviainen Marika/Tolpanniemi Hanna

Perehdyttäminen kannattaa aina

-Sairaanhoitajan laadukas perehdyttäminen-



Tutkintonimike

Koulutus

Syksy / Kevät 202X



**KAMK • University
of Applied Sciences**

Tiivistelmä

Tekijä(t): Parviainen Marika & Tolppaniemi Hanna

Työn nimi: Perehdyttäminen kannattaa aina, -sairaanhoitajan laadukas perehdyttäminen-

Tutkintonimike: Sairaanhoitaja (AMK)

Asiasanat: laadukas perehdytysmateriaali, perehdytys, perehdyttäminen & sairaanhoitajan kompetenssit

Useat lait velvoittavat työnantajaa perehdytykseen. Se koostuu erilaisista käytänteistä, joiden avulla varmistetaan työntekijän osaaminen ja sopeutuminen työyhteisöön. Jokainen työntekijä kannattaa perehdyttää riippumatta siitä, onko hän tullut vakituiseen tai määräaikaiseen työsuhteeseen. Laadukkaalla perehdytyksellä voidaan vaikuttaa työntekijöiden työpaikassa pysyvyyteen. Se kannustaa, rohkaisee ja nostaa työntekijän motivaatiota. Motivoinut työntekijä jaksaa olla työssä. Onnistunutta perehdyttämistä edeltää laadukas suunnittelu. Iso merkitys on myös perehdyttäjän taidoilla. Parhaimmillaan laadukkaasta perehdytyksestä hyötyvät sekä uusi työntekijä että organisaatio.

Tämän opinnäytetyömme tavoitteena oli kuvata laadukas perehdytys ja tuottaa Kainuun keskussairaalan yleislääketieteen osasto D7:lle sähköisessä muodossa oleva perehdytysmateriaali. Osasto D7 on Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän osasto, jossa on pääasiassa geriatrisia potilaita. Se tarvitsi uutta perehdytysmateriaalia muutettuaan Kajaanin terveyskeskuksen tiloista uuteen sairaalaan syksyllä 2021. Työstimme perehdytysmateriaalin vastaamaan uuden sairaalan tiloja. Materiaalin tavoitteena oli, että uudet työntekijät saavat perehtyjinä mahdollisimman helppolukuisen, selkeän sekä laadukkaan perehdytysmateriaalin. Näin töihin palaaminen tai niiden aloittaminen olisi työntekijälle mahdollisimman sujuvaa.

Opinnäytetyössä käsittelemme perehdytystä, sen tavoitteita ja hyötyjä, perehdytystä sääteleviä lakeja, perehdyttämistä ja sen suunnittelua sekä sairaanhoitajan osaamisvaatimuksia. Toimeksiantajalta saatujen näkemysten ja luotettavien lähteiden pohjalta työstimme laadukkaan perehdytysmateriaalin uusille työntekijöille. Opinnäytetyöprosessin vaiheissa käytimme materiaalin osastolla ensin koevedoksena ja tämän jälkeen varsinaisessa koekäytössä. Materiaalin viimeistelyyn saimme toimeksiantajalta näkemykset ja parannusehdotukset, jotka toteutimme lähes sen mukaisesti.

Tämän opinnäytetyömme olemme tehneet tuotteistettuna tutkimustyönä. Lopputuloksena syntyi tarvetta vastaava laadukas sähköisessä muodossa oleva perehdytysmateriaali Kainuun keskussairaalan osasto D7:n uusiin tiloihin. Materiaali pitää sisällään myös työnopastuksen. Toimeksiantajalla on oikeus päivittää työtämme tarpeen tullen. Tällöin myös materiaalin jatkuvuus ja hyöty ovat pidempiaikaiset.

Abstract

Author(s): Parviainen Marika ja Tolpanniemi Hanna

Title of the Publication: Training is always worthwhile. High-quality induction of nurses.

Degree Title: Bachelor of Health Care, Nursing

Keywords: high-quality induction material, induction training, induction & nurse competences

Employers are legally required to provide induction training. Induction training consists of various practices that ensure the employees are competent and integrated into the work community. Every employee should receive induction training, regardless of whether he or she has a permanent or temporary contract. High-quality induction can positively affect the retention of the employees. It can also help encourage and increase the motivation of the employees. A motivated employee remains productive. Thorough planning is a necessary part of successful induction. The skills of the inductor also play an important role. At its best, a good induction process benefits both the new employee and the organisation.

The aim of this thesis is to describe a high-quality induction training process and to produce electronic orientation material for the D7 General Medicine Department of Kainuu Central Hospital. Department D7 is a department of the Kainuu Social and Health Care Association, where mainly geriatric patients are treated. The department was in need of new orientation material after moving from the Kajaani Health Centre to a new hospital in autumn 2021. The new orientation material is created to match the new facilities of the department. The aim is to provide new employees high-quality orientation material that is as easy to read and understand. This ensures a smooth process when returning to work or when starting in a new position.

In this thesis, we will discuss induction, its aims and benefits, the laws that regulate induction, planning, and the general competence requirements of nurses. Based on the insights of the commissioner and reliable external sources, we developed high-quality induction materials for new employees. During the thesis process, we presented the material in the development phase for the employees twice, first in a written form and then during a trial run. We finalized the material based on the improvement suggestions of the commissioner.

This thesis was conducted as a productized research project. The end result is a high-quality electronic orientation material for the new facilities of the ward D7 of the Kainuu Central Hospital. The material also includes a job briefing. The commissioner reserves the right to update the material if necessary. Due to this, the material will also benefit the commissioner in long-term.

Sisällys

1.Johdanto	1
2. Sairaanhoidajan laadukas perehdytys ja perehdyttäminen hoitotyössä	3
2.1. Mitä perehdytys on	3
2.1.1. Laadukkaan perehdytyksen tavoite ja hyödyt	4
2.1.2. Perehdytystä säätelevät lait.....	6
2.2. Laadukas perehdyttäminen.....	7
2.2.1. Laadukkaan perehdytyksen suunnittelu.....	7
2.2.2. Perehdytyksen toteutus.....	10
2.3. Sairaanhoidajan osaamisvaatimukset.....	12
2.3.1 Sairaanhoidajan koulutus	12
2.3.2 Sairaanhoidajan kompetensseja laadukkaan perehdytyksen tukena	13
3. Opinnäytetyön tavoite-, tarkoitus- ja tutkimuskysymykset	15
4. Toiminnallisen opinnäytetyön ja tuotteistamisprosessin toteutus.....	16
4.1. Ongelman ja kehitystarpeen tunnistaminen.....	16
4.2. Ideointivaihe	17
4.3. Luonnosteluvaihe	18
4.4. Kehittelyvaihe.....	20
4.5. Viimeistelyvaihe	21
5. Pohdinta ja arviointi	24
5.1. Tutkimustulosten arviointia	25
5.2. Luotettavuus.....	27
5.3. Eettisyys.....	30
5.4. Ammatillisen osaamisen kehittyminen	32
Lähteet.....	35

Liitteet

1.Johdanto

Sairaanhoitajien veto- ja pitovoimaa on pystyttävä lisäämään, jotta riittävä osaaminen saadaan varmistettua. On kiinnitettävä huomiota työolojen parantamiseen ja työssä pysymiseen. (WHO 2020.) Suomessa avoimia sairaanhoitajan työpaikkoja oli yli 4500 vuonna 2020. 5 % sairaanhoitajista oli vaihtanut alaa vuosien 2010 – 2018 välillä. Seuraavan kymmenen vuoden kuluessa 500 – 600 sairaanhoitajaa poistuu eläköitymisen vuoksi työelämästä Suomessa. Yksi syy sairaanhoitajien pysymättömyyteen alalla on riittämätön perehdytys. Etenkin nuoret alle 36-vuotiaat Suomessa asuvat sairaanhoitajat eivät pidä sitä riittävän kattavana ja suunnitelmallisena. (Hahtela & Karhe 2020.) Vaikka asiaan on alettu kiinnittämään enemmän huomiota, niin käytännössä harvoin kuulee tarinoita hyvästä perehdytyksestä. Voi olla, että kiire on tässä vaikuttava tekijä. (Kupias & Peltola 2012, 9, 69.) Pikainen perehdytys on kuitenkin ikään kuin huono tuotto siihen tehdystä investoinnista (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2018, 178) ja voi johtaa työntekijän irtisanoutumiseen (Kupias & Peltola 2012, 72). Toinen mahdollinen syy riittämättömään perehdytykseen voi olla työntekijöiden jatkuvasta vaihtumisesta johtuva perehdyttämiseen väsyminen (Pyykkönen & Lappalainen 2022, 3). Parhaimmillaan laadukkaasta perehdytyksestä hyötyvät sekä uusi työntekijä että organisaatio (Eklund 2018, 39). Laadukas perehdytys kannustaa, rohkaisee ja nostaa työntekijän motivaatiota. Motivoitunut työntekijä jaksaa olla työssä. (Hietala ym. 2018, 177.) Viime kädessä laadukkaan perehdytyksen määrittelee yrityksen tai organisaation asiakas hänen arvioidessaan saamaansa palvelua. (Kupias & Peltola 2012, 15-16).

Olemme työssämme terveydenhuoltoalalla huomanneet, kuinka tärkeää on perehdytys työssä jaksamisessa ja siinä onnistumisessa. Tulevina sairaanhoitajina halusimme lähteä tätä asiaa vielä syventämään. Siihen tulikin tilaisuus, kun Kainuun keskussairaalan yleislääketieteen osasto D7 tarvitsi uutta perehdytysmateriaalia muutettuaan Kajaanin terveyskeskuksen tiloista uuteen sairaalaan syksyllä 2021. Osasto D7 on Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä, josta käytämme tästä lähtien nimitystä Kainuun sote, osasto, jossa on pääasiassa geriatria akuuttia hoitoa tarvitsevia potilaita. Potilaat tulevat yleensä sinne erikoissairaanhoidosta saamaan jatko-hoitoa tai sitten suoraan perusterveydenhuollon lähettämänä. Osa heistä palaa sieltä takaisin kotiin, osa johonkin hoitopaikkaan. Uuden työntekijän perehdytystä oli toteutettu uusissa tiloissa entisen perehdytysmateriaalin mukaan. Monen asian ja toiminnan kuitenkin muututtua ei vanhassa osastossa toiminut materiaali suoraan enää vastannut uuden osaston tarpeisiin. Opinnäytetyömme tavoite on kuvata laadukas perehdytys ja tuottaa Kainuun keskussairaalan yleislääketieteen osasto D7:lle sähköisessä muodossa oleva perehdytysmateriaali, joka pitää sisällään myös

työnopastamisen. Teemme sen sairaanhoitajan näkökulmasta. Sen tarkoituksena on helpottaa työntekijää uudessa työpaikassaan pääsemään hyvin työhön sisälle. Järjestelmällisen suunnitelman avulla työnantajalla on mahdollisuus päästä laadukkaaseen perehdytykseen ja näin sitouttaa työntekijää työpaikkaansa D7:ssä. Perehdytysmateriaalin tilaajan tarve koskee kuitenkin myös yhtä lailla lähihoitajia, sekä alalle opiskelevia. Tämän otamme huomioon valmiissa tuotteessamme. Yhteyshenkilönämme toimii D7:n osastonhoitaja.

Tutkimuskysymyksiä työssämme käytämme: Miten laadukas perehdytys tukee uutta työntekijää työssään Kainuun keskussairaalan yleislääketieteen osasto D7:ssä? ja Millaisen materiaalin avulla laadukas perehdytysprosessi voidaan toteuttaa?

2. Sairaanhoidajan laadukas perehdytys ja perehdyttäminen hoitotyössä

Tässä opinnäytetyön viitekehysten osassa käsittelemme laadukasta perehtymistä, laadukasta perehdyttämistä sekä sairaanhoidajan kompetensseja. Olemme hakeneet perehdytykseen eri näkökulmia kirjallisuudesta. Ensin käsittelemme sitä, mitä perehdytys tarkoittaa ja mikä on sen merkitys, tavoite ja hyöty yleensäkin mille tahansa organisaatiolle tai yritykselle. Käymme läpi myös perehdytystä sääteleviä lakeja, jotka suoraan liittyvät perehdyttämiseen. Tämän jälkeen käsittelemme perehdytyksen suunnittelua ja sen toteutusta käytännössä. Viimeisenä viitekehysesämme on sairaanhoidajan kompetensseja käsittelevä osio, jossa ovat sairaanhoidajan perehdytyksen näkökulmasta keskeisimmät osaamisvaatimukset. Tässä osiossa käsittelemme myös sairaanhoidajan koulutusta pääpiirteissään.

2.1. Mitä perehdytys on

Aiemmin perehdytyksessä oli ensisijaisesti kyse työhön opastamisesta. Siinä opastettiin uutta työntekijää käytännön työhön ja työvälineisiin. Työympäristö ei ollut kovinkaan monimutkaista eikä pidetty tärkeänä tutustua yritykseen tai työyhteisöön. (Kupias & Peltola 2012, 13.) Joskus asia on nähty niinkin yksinkertaisena kuin sanonta kuuluu: ”työ tekijäänsä neuvoo”. Eli on vain tartuttu työhön ja siinä samalla opittu se vähän kerrallaan. Kupias ja Peltola (2012, 17) toteavat, että kirjallisuudessa perehtyminen erotetaan työnopastuksesta omaksi kokonaisuudekseen ja ensi sijassa se liitetään työsuhteen alkuun, mutta käytännössä se kuitenkin kattaa molemmat. He katsovat perehdytyksen olevan työpaikalla tapahtuvaa vastaanottoa ja alkuohjausta, joka tähtää siihen, että työntekijä tuntee kuuluvansa tärkeänä osana uuteen työpaikkaansa. Työnopastus yksinään tarkoittaa heidän mukaansa sellaista järjestelmällistä toimintaa, joka tähtää työtehtävien omaksumiseen ja hallintaan eli on siis välitöntä työhön liittyvien tietojen ja taitojen opettamista. Eklund (2018, 25) määrittelee perehdytyksen olevan uuden oppimista ja sen tiedon soveltamista, ja että se koostuu erilaisista käytänteistä, joiden avulla varmistetaan työntekijän osaaminen ja sopeutuminen työyhteisöön.

Nykyisin näyttää, että perehdytys nähdään paljon laajempänä ja tärkeämpänä asiana kuin ennen. Kuitenkin Kupias ja Peltola (2012, 9, 69) sanovat, että perehdytyksen merkitys kyllä ymmärretään, mutta käytännössä harvoin kuulee tarinoita hyvästä perehdytyksestä. Tähän he eivät löydä selvää

syitä, mutta pohtivat voisiko kiire olla ainakin yksi mahdollinen syy riittämättömään perehdytykseen. Toinen mahdollinen syy voisi heidän mukaansa olla työntekijöiden jatkuva vaihtuvuus, jolloin organisaatio väsy perehdyttämiseen ja sen laatu heikkenee. Myös Pyykkönen ja Lappalainen (2022, 3) ovat tulleet siihen johtopäätökseen, että kiire saattaa olla vaikuttava tekijä huonossa perehdytyksessä. Usein henkilö yritetään saada liian nopeasti suorittamaan työhön ja näin perehdytys jää vajaaksi. Hietala, Kaivanto ja Valvisto (2018, 178) toteavat, että pikainen perehdytys on ikään kuin huono tuotto tehdystä investoinnista.

Yleensä ajatellaan perehdytyksen alkavan työntekijän ensimmäisenä työhöntulopäivänä. Kuitenkin näyttää, että perehdytyksen alkamis- ja loppumisajankohdasta ollaan eri mieltä. Hietala ym. (2018, 177) käsittävät sen alkavan jo siitä hetkestä, kun työntekijä saa tiedon yrityksessä avoimena olevasta paikasta. Pyykkönen ja Lappalainen (2022, 3) määrittelevät perehdytyksen olevan jatkuva prosessi ja sen kattavan koko työntekijän työsuhteen elinkaaren alkaen rekrytoinnista ja päättyen vasta työsuhteen loppuessa.

Perehdytyksen kestosta ollaan eri mieltä riippuen perehdytyksen määritelmästä. Käytännössä puhutaan yleisesti perehdytysjaksosta. Tällöin se kestää muutamasta viikosta muutamaankuukauteen riippuen työpaikan luonteesta. Kestoon vaikuttaa myös työntekijän jo olemassa olevat taidot ja oppimiskyky. (Eklund 2018, 88-89.) Useimmiten sen katsotaan päättyvän, kun koeaika loppuu (Hietala ym. 2018, 177).

Ensisijaisesti perehdytys suunnitellaan uutta työntekijää varten. Mutta sitä tarvitaan myös, kun työtehtävät muuttuvat osittain tai kokonaan, mutta työympäristö pysyy samana. Myös pitkältä sairauslomalta tai perhevapaalta palaava tarvitsee perehdytystä samoin kuin opiskelijat. (Kupias & Peltola 2012, 18.) Hietala ym. (2018, 177) muistuttavat, että jokainen työntekijä kannattaa perehdyttää riippumatta siitä, onko hän tullut vakituiseen vai määräaikaiseen työsuhteeseen.

2.1.1. Laadukkaan perehdytyksen tavoite ja hyödyt

Perinteisesti on ajateltu, että perehdytys on yksisuuntainen prosessi, jossa uutta työntekijää opetetaan uusiin työtapoihin ja toimintaan. Nykyisin on kuitenkin syntynyt ajatus, että perehdytys onkin kaksisuuntainen prosessi uuden työntekijän ja organisaation välillä. On huomattu, että uusi työntekijä saattaa tuoda organisaatiolle omia tuoreita ja arvokkaita näkemyksiään ja häneltä voidaan saada oppia. Näin perehdytystilanne voikin olla mahdollisuus organisaation kehittymiseen. (Eklund 2018, 39.) Näin ajattelevat myös Hietala ym. (2018, 179-180). Heidän mukaansa

uusi työntekijä on herkimmillään näkemään organisaation kehittymiskohteita ja tässä vaiheessa kannattaisi olla valmiina poimimaan ideoista parhaimmat ja sopivimmat. Pyykkönen ja Lappalainen (2022, 3) sanovat uudesta työntekijästä, että hän parhaimmillaan kehittää ja uudistaa koko organisaatiota.

Perehdytyksen yksi tavoitteista on saada työntekijä riittävän nopeasti tuottavaksi (Hietala ym. 2018, 178) ja myös selviämään työssään riittävän itsenäisesti (Kupias & Peltola 2012, 19). Laadukkaan perehdytyksen tavoitteita ovat myös työn hallinta ja laadukas tuote tai palvelu. Laadukkaalla perehdytyksellä voidaankin tavoitella sekä yksilön että organisaation etua. (Kauhanen 2012, 151.) Perehdytyksen ensisijainen tavoite on työntekijän työturvallisuus ja sitoutuminen. Työssä tapahtuva tapaturma on todennäköisempää, jos perehdytys on ollut heikkoa ja uusi työntekijä on nuori tai muuten kokematon. (Mertanen 2015, 63.) Myös virheiden määrä vähenee eikä niiden korjaamiseen kulu enää niin paljon aikaa, kun työntekijä on laadukkaasti perehdytetty (Joki 2018, 111).

Työntekijöiden sitouttaminen on tärkeää nykyisen työvoimapulan aikana. On tärkeää, että työntekijä saadaan omaksumaan ja ymmärtämään yrityksen arvot, strategia ja tavoite. Tällöin hän sitoutuu paremmin ja haluaa helpommin jäädä työpaikkaan. Organisaatioiden kannattaa myös panostaa pitempiaikaisten työntekijöiden kehittymiseen ja yleensäkin sen pitäisi olla osa organisaation strategiaa. (Pyykkönen & Lappalainen 2022.) Kun työntekijä on saatu hyvin sitoutettua, hän ei heti kun yrityksellä on vaikeaa, ole vaihtamassa työpaikkaa. Tällaisia vaikeita aikoja ovat mm. esimiehen vaihtuminen, yrityksen heikko taloustilanne tai fuusiot. (Hietala ym. 2018, 178.) Laadukas perehdytys kannustaa, rohkaisee ja nostaa työntekijän motivaatiota. Motivoitunut työntekijä jaksaa olla työssä. (Hietala ym. 2018, 177-179.) Eklund (2018, 32-33) huomauttaa, että uuden työntekijän rekrytointi ja perehdytys on aina kallista. Se vie aikaa ja laskee hetkellisesti yrityksen tuottavuutta. Huono perehdytys voi johtaa työntekijän irtisanomiseen. Kupias ja Peltola (2012, 72) lisäävät tähän perehdyttämisen olevan ikään kuin myyntityötä, jossa hyvästä työntekijästä kilpaillaan.

Kupias ja Peltola (2012, 149) puhuvat myös perehdyttämisen perinteisestä tavasta: mentoroinnista. Sitä on alettu jälleen käyttämään monissa organisaatioissa perehdyttämisen tukena. Näin myös tehdään Kainuussa, jossa on huomattu, että erityisesti pienissä ja syrjäisemmissä kunnissa on sairaanhoitajapula ja että samaan aikaan työvoimatarve kuitenkin kasvaa väestön ikääntyessä. On kehitetty opetus- ja kulttuuriministeriön erillisrahoituksella järjestettävä sairaanhoitajakoulutus nimeltään Techno Nurse- hanke, jonka avulla pyritään kiinnittämään sairaanhoitajaopiskelijoita Kainuuseen. Sen toteuttaa Kajaanin ammattikorkeakoulu ajalla 1.9.2020 – 31.12.2023.

Hankkeessa on mukana neljä kuntaa: Puolanka, Hyrynsalmi, Suomussalmi ja Kuhmo. Koulutuksessa painotetaan eri hoitotyön alueiden laaja-alaista osaamista ja hyödynnetään muun muassa etäyhteyksiä huomioiden teknologia ja digitalisaatio. Mentoritoiminta vahvistaa tiivistä yhteistyötä koulun, opiskelijan ja työelämän kesken. (Kemppainen, Kemppainen, Korhonen & Piirainen 2022.)

2.1.2. Perehdytystä säätelevät lait

Perehdytyksestä on säädetty useissa laissa. Nämä lait asettavat selkeät raamit perehdytyksen velvollisuudesta työpaikalle, mutta myös vastuun työntekijälle. Näistä esimerkkeinä ovat Työturvallisuuslaki (728/2002), Työterveyshuoltolaki (1383/2001), Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) sekä Asetus työsuojelun valvonnasta (954/1973).

Suomessa laki velvoittaa työnantajaa perehdyttämään työntekijänsä työhön. Työturvallisuuslaki velvoittaa, että työntekijä on perehdytettävä työhön tullessaan turvallisiin työtapoihin sekä kerrottava työn vaaratekijät. Tämän lisäksi laki määrää, että työntekijä on perehdytettävä työpaikan olosuhteisiin, työssä käytettäviin välineisiin sekä niiden käyttöön. Työnantajan on ohjattava perehdytyksen kautta työntekijää toimimaan työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä poikkeus-tilanteiden varalta, kuten esimerkiksi huolto-, korjaus- ja häiriötilanteissa. (L.23.8.2002/738, 14 §.)

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työterveyshuollon järjestämisestä sekä sen sisällöstä ja toteuttamisesta. Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteisvoimin edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa ja työntekijän terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. (L.21.12.2001/1383,1§). Lisäksi laki nuorista työntekijöistä määrittää erikseen alle 18-vuotiaiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Lain mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työ ei ole nuoren työntekijän ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselle vahingoksi. Lisäksi laki määrittää, että nuorella saa teettää ainoastaan sellaista työtä, joka ei aiheuta erityistä tapaturmavaaraa tai haittaa terveydelle. (L.30.12.2020/1236, 9§).

Laki velvoittaa myös, että muutoksen tullessa työnantajan on perehdytettävä työntekijä uusiin asioihin ja työntekijöiden ohjausta tulee tarvittaessa täydentää. Lisäksi valtioneuvoston nojalla

voidaan tarkentaa sellaisia ammatteja ja tehtäviä, joissa vaaditaan erityispätevyyttä sekä pätevyiden osoittamista. (L.23.8.2002/738, 14 §.) Lisäksi vielä työsopimuslaissa määritetään, että työnantaja on vastuussa työntekijän mahdollisuuksista suoriutua työstään myös yrityksen työtä tai toimintaa kehittäessä (26.1.2001/52, 2.luku 1§).

Asetus työsuojelun valvonnasta määrittää erikseen määritellyt raamit työpaikan turvallisuustarkastuksista, sekä määrittää, että työntekijän on oltava tietoinen työpaikan työsuojelutoimikunnasta, työsuojeluvaltuutetuista, luottamusmiehestä ja hänen toiminnastaan sekä työpaikan työturvallisuuspäälliköstä. Laissa määritetään myös erikseen pakkokeinot, jos tarkastusten yhteydessä ilmenee työnantajalta laiminlyöntejä työturvallisuuden nojalta, ja hän ei lukuisista kehoituksista huolimatta määräaikaan mennessä syystä tai toisesta lähde tilannetta korjaamaan. (L.16.2.1973/954, 1&6§).

2.2. Laadukas perehdyttäminen

2.2.1. Laadukkaan perehdytyksen suunnittelu

Onnistunutta perehdyttämistä edeltää huolellinen suunnittelu. Ennen se oli lähes yksinään henkilöstötoimen harteilla. Nykyään myös yksikkö, tiimi ja perehdyttäjät itse osallistuivat aktiivisesti perehdyttämisohjelman laatimiseen. On kuitenkin tärkeää, että yksi henkilö on päävastuussa kokonaisperehdytyksestä ja prosessin etenemisestä, ja tämän olisi hyvä olla esimies. (Kupias & Peltola 2012, 39, 47.)

Mitä isompi on organisaatio, sitä tärkeämpää on huolellinen perehdytyksen suunnittelu. Hyvällä suunnittelulla vältytään perehdytyksessä päällekkäisyyksiltä ja siltä, että joku asia jää liian vähälle huomiolle. (Eklund 2018, 32, 77, 173.) Organisaatiossa tulee pohtia perehdytyksen tavoitteet. Tavoitteina voivat olla esimerkiksi nopea tehtävien oppiminen, yhteisen kulttuurin vahvistuminen, tehokas tiimityö, itsenäinen työskentely tai sitten vaikka vahva vastuunotto. (Hietala ym. 2018, 186.) On otettava myös huomioon organisaation tavoiteltu toimintakonsepti, nykytilanne sekä käytettävissä olevat resurssit (Kupias & Peltola 2012, 81-87). Työyhteisössä tulee miettiä mitkä ovat ne asiat, joita uudelle työntekijälle tulee opastaa ja opettaa ensimmäisenä, ja mitkä asiat ehtii opettaa myöhemmin (Oksanen 2017). Tällöin perehdytysaika kuluu heidän mukaansa todennäköisesti oikeisiin asioihin (Kupias & Peltola 2012, 63).

Perehtymisen osa-alueet voidaan jakaa seuraavasti: vastuualueiden ja tavoitteiden läpikäyminen, työtehtävään opastaminen, organisaation toimintaan tutustuminen, prosessien ja käytänteiden oppiminen, verkostojen muodostaminen ja kehittymisen seuranta (Eklund 2018, 91). Kupias ja Peltola (2012, 63, 106) mainitsevat, että joissakin organisaatioissa on tehty osaamiskuvauksia ja karttoja siitä mitä työntekijän pitäisi osata ja mihin pyrkiä. Näitä karttoja voi hyödyntää perehdyttämisen suunnittelussa. Näiden avulla voidaan myös arvioida uuden työntekijän osaamisen kehittämistarve ja siten keskittyä tarkasti niihin asioihin missä hänellä on puutteita. Tämän pohjalta voidaan tehdä myös henkilökohtainen perehdyttämisohjelma.

Kun organisaatiossa on yhteinen kuva perehdyttämisestä, jokainen tietää mistä puhutaan, kun puhutaan perehdyttämisestä. Tällöin työntekijällä on helpompi hahmottaa omakin roolinsa perehdyttämisen onnistumisessa ja he ymmärtävät miksi perehdytys vie niin paljon aikaa työkaverilta. (Eklund 2018, 37, 77 .)

Perehdytyksen tukena usein käytettävä kirjallinen osio voi olla konkreettinen perehdytysmateriaali kansiossa tai sähköinen. Nykyisin monissa organisaatioissa käytetään perehdyttämisessä intranettiin luotua perehdyttämisohjelmaa. (Kauhanen 2012, 151.) Myös videotallenteet ja verkko-opiskelu ovat joustavia ja tehokas lisä perehdytykseen varsinkin silloin, kun uusia työntekijöitä tulee tiheästi. On tärkeää ymmärtää, että nämä perehdytyksessä käytettävät apuvälineet eivät koskaan korvaa aitoa kohtaamista ja vuorovaikutusta henkilöiden välillä. (Eklund 2018, 173.)

Perehdyttämisen sisällöistä on tehty eri yrityksissä monenlaisia listoja ja kaavioita. Sellaisenaan niitä ei voi käyttää, vaan jokaisen organisaation kannattaa soveltaa niitä itselleen sopiviksi. Näistä listoista ja kaavioista voi kuitenkin saada ideoita ja erilaisia näkökulmia. (Eklund 2018, 91.) Organisaatioiden kannattaa tehdä itselleen perehdytysrunko, joka toimii ikään kuin kehikkona kaikille perehdytettävälle. Sen avulla voidaan jokaiselle uudelle työntekijälle laatia henkilökohtainen aika-taulutettu ohjelma. (Hietala 2018, 183-184.) Kupias ja Peltola (2012, 87-92) jakavat perehdyttämisen systemaattiseen ja yksilölliseen suunnitteluun, jossa osaaminen voidaan jaotella seuraavasti: tehtäväkohtainen-, tiimi- tai työyhteisökohtainen-, organisaatio-, toimiala-, työsuhde- ja yleisosaaminen.

Kainuun sote on laatinut ohjeen perehdyttämiseen. Tällä ohjeella pyritään huolehtimaan perehdyttämisen pysymisessä organisaatiossa laadukkaana ja samansuuntaisena. Tässä ohjeessa Kainuun sote linjaa perehdyttämisen olevan yksi tärkeä osa osaamisen johtamista. Sen mukaan sitä toteutetaan niin vakituisiin työsuhteisiin, että sijaisiin. Ohje muistuttaa, että myös henkilö, joka siirtyy uusiin työtehtäviin organisaation sisällä tai henkilö, joka on ollut pitkällä vapaalla, tarvitsee

suunnitelmallista perehdyttämistä. Kainuun soten suunnitelma jakaantuu karkeasti kolmeen keskeiseen perehdytystasoon: henkilökohtaiseen, työyksikkökohtaiseen sekä organisaatiotason perehdytykseen (Kuva 2, s.9.) Kainuun sote ohjeistaa, että jokainen yksikkö tekee kuitenkin perehdyttämisen soveltaen omalle yksikölleen sopivaksi. Ohje kehottaa suunnittelemaan perehdytyksellisesti myös henkilön kokemuksen ja osaamisen kartoituksen perusteella. Sen mukaan on huomioitava perehdytettävien erilaisuus ja oppimiskyky. Perehdyttämishjeessa sanotaan, että perehdyttäjät on valittava huolellisesti työhönsä tyytyväisistä ja osaavista henkilöistä, mutta päävastuu perehdyttämisestä on aina esimiehellä. Samalla kuitenkin ohje muistuttaa vastuun olevan myös perehdytettävällä. (Leinonen 2017.)

Kainuun sotessa on tiedostettu, että onnistuneen perehdyttämisen avulla kehitetään samalla työpaikan toimintatapoja ja työhyvinvointia ja että työntekijä motivoituessaan sitoutuu paremmin työpaikkaansa. He puhuvat ohjeessaan vastavuoroisesta oppimisesta, jossa uusi työntekijä tuo työpaikalleen uutta. Siksi he perehdyttämishjeessaan muistuttavat, että perehdyttämiseen on resursoitava aikaa ja voimavaroja. Se haluaa, että perehtymistä ja perehdyttämistä kehitetään jatkuvasti sitä seuraten ja arvioiden sekä prosessin aikana, että sen päättyessä ja myös kehityskeskusteluissa. Kainuun sotessa on käytössä HRM (Human resource management), osaamisen hallintajärjestelmän perehdytysosio, jossa perehdyttämisprosessi dokumentoidaan ja kirjataan esimiehen vastuulla järjestelmään. Siihen liitetään myös perehdyttämissuunnitelma ja -toteumalomake. (Leinonen 2017.)



Kuva 2: Perehdyttämisprosessi

Terveysalalla on 2020-luvulla paljon työpaikkoja ja nuorilla on usein mahdollisuus valita työpaikkansa. Kainuun sote on pyrkinyt vastaamaan tähän opiskelijaperehdytystä kehittämällä ja pyrkimällä luomaan laadukkaan opiskelijaohjauksen. Yksi osa tätä kehittämistyötä on 2017 luotu palvelukonsepti, joka sisältää perehdytykseen kuuluvat asiat jo ennen harjoittelun alkamista. Palvelukonsepti sisältää opiskelijaperehdytyksen verkkomateriaalin sekä tilaisuuden, joka järjestetään

tuleville opiskelijoille. Verkkomateriaalin avulla tuleva opiskelija voi jo etukäteen tutustua Kainuun soteen. Työyksiköiden henkilöstöt ovat laatineet siinä omista yksiköistään visuaalisia ja houkuttelevia esittelymateriaaleja, jotka kertovat työhön perehdytyksestä näin opastaen tulevaa opiskelijaa. Verkkomateriaali sisältää myös videoita eri toimipisteiden työnteosta sekä yleensäkin kaikesta mikä opiskelijan kannattaa tietää ja mikä opiskelijaa tukee harjoittelussaan Kainuun sotessa. (Lokkila 2016, 4.)

Tilaisuus, jonka Kainuun sote järjestää tuleville harjoittelijoille on tapahtuma, jossa esittelijöinä toimivat työntekijät sosiaalityön, kuntoutuksen ja terveydenhuoltotyön alueilta. Tällöin opiskelija pääsee itse kyselemään mieltään askarruttavista asioista. Tilaisuuteen kuuluu myös rekrytointi. Tavoitteena näillä molemmilla palvelukonseptin osilla on Kainuun soten vetovoimaisuuden vahvistuminen sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden keskuudessa ensin harjoittelupaikkana ja sitten työpaikkana. (Lokkila 2016, 4.)

2.2.2. Perehdytyksen toteutus

Vaikka organisaatio olisi tehnyt laadukkaan perehdytysuunnitelman, niin se on vasta pieni osa perehdytyksen onnistumisesta. Iso merkitys on myös perehdyttäjällä. Hänen pitää osasta soveltaa tehtyä suunnitelmaa ottaen huomioon yrityksen ja myös perehdytettävän tarve. Jos hän kykenee luomaan turvallisen ympäristön, se mahdollistaa myös paremman oppimisen. Epävarmuus yleensä pienentää ihmisen kapasiteettia oppia uutta. Riittävä positiivinen palaute ja kannustus ovat oleellisia työtehtävien oppimisen ja siinä kehittymisen kannalta ja se vaikuttaa koko organisaatioon. (Eklund 2018, 26, 35-41, 191.) Hyvän perehdyttäjän ominaisuuksia ovat myös selkeä puhetapa ja argumentointi. Häneltä on löydyttävä myös tarvittava osaaminen ja tieto. Hyvä perehdyttävä ymmärtää eri oppimistyyliä ja tietää, että joku oppii näkemällä, toinen kuulemalla ja joku parhaiten tekemällä. Toimiva perehdytys on vuorovaikutteista. (Pyykkönen & Lappalainen 2022.)

Yksi esimerkki tällaisesta vuorovaikutuksellisesta oppimismenetelmästä on VOO-ohjausmalli (vas-tuuta ottamalla opit) (Korhonen, Parviainen & Poranen 2021.) Tämä malli on Kainuun soten, Kainuun ammattiopiston ja Kajaanin ammattikorkeakoulun yhdessä laatiman opiskelijoiden laatusuosituksen sisältöön kuuluva osa. Laatusuosituksissa toivotaan, että VOO- mallia sovellettaisiin Kainuun soten työpaikoilla opiskelijaohjauksessa. Tässä VOO -ohjausmallissa opiskelijat toimivat

harjoittelussa tiiminä, joka ottaa vastuuta yhdessä vertaistensa kanssa, mahdollisimman itsenäisesti, mutta kuitenkin ohjaajan taustaseurannassa. Vastuuta lisätään vähitellen. Tässä mallissa opiskelijoiden tiedot ja taidot kehittyvät aktiivisesti reflektoidessa muiden opiskelijoiden kanssa. Myös Eklund (Eklund 2018, 35-41) sanoo, että turvallisessa ilmapiirissä ihminen oppii parhaiten.

On tärkeää, että esimies ottaisi vastaan työntekijän ensimmäisenä päivänä. Se antaisi uudelle työntekijälle mielikuvan, että hän on tärkeä ja vaikuttaa näin motivoivasti työhön. Parhaimmillaan esimies luo hyvän suhteen työntekijään, pahimmillaan priorisoi tehtävänsä ja kiireensä siten, että tulokas jää heitteille. (Kupias & Peltola 2012, 47, 58, 76-81.)

”Uusi kollega kannattaa ottaa vastaan kuin olisit odottanut häntä aina”, sanoo Oksanen (Oksanen 2017). Hän lisää vielä, että kaikkien työntekijöiden lämmin vastaanotto on erittäin tärkeää ja korvaa jopa perehdytykseen resurssipulan vuoksi varattua liian lyhyttä aikaa. Kupias ja Peltola (2012, 103) muistuttavat, että hyvä alku ja ensivaikutelma kantavat kauas. Kauhasen (2012, 69) mukaan varsinkin nuorten kohdalla työnantajamielikuva vaikuttaa siihen, mihin työpaikkaan hakeudutaan. Opiskelijat ja kesätyöntekijät vievät viestiä huonosta perehdytyksestä. (Kauhanen 2012, 69.)

Aluksi perehdytystilanteessa kannattaa käyttää aikaa ihan vain keskusteluun, jossa tavoitteena on keskinäinen tutustuminen ja perehdyttämishojelman esittely. Uudelle työntekijälle voidaan kertoa perehdyttämisen aikataulusta ja hänen roolistaan yrityksen tavoitteiden ja strategian toteuttamisessa. Tällainen keskustelu voi auttaa tulokasta tuntemaan olonsa turvallisiksi ja näin oppiminen on helpompaa. (Joki 2018, 112.)

Alussa on huomioitava, ettei perehdytyksen alkuvaiheessa tule perehdyttävälle liikaa omaksuttavaa tietoa. Tähänkin auttaa keskustelu, jolloin osataan kohdentaa tieto perehdyttäjän tarpeen mukaan. (Eklund 2018, 51.) Myöskin liian kevyt tehtävä tai perehdytyskausi ei motivoi uutta työntekijää. Olisi hyvä, jos työnkuva ja tavoitteet saataisiin hänelle selkeästi eikä tulisi asennetta ”töissä hän täällä vain ollaan”. (Kupias & Peltola 2012, 70.) Hietala ym. (2018, 180) sanovat seuraavasti: ”Paras tapa tappaa motivaatiota on jankuttaa itsestään selvyyksiä ja tuputtaa epäolennaisuuksia.

Palautetta pitäisi antaa ajoissa ja säännöllisesti eikä vasta perehdytyksen loppumetreillä. Myös onnistumisista on iloittava. Työntekijälle itselleen olisi hyvä antaa selkeää ja laajaa palautetta ja muistaa, että koskaan ei voi antaa liikaa kiitosta. (Kupias & Peltola 2012, 75.)

Perehdytyksen onnistumista kannattaa seurata. Esimies voi käydä uuden työntekijän kanssa perehdytyskeskustelun työsuhteen alussa ja vielä uudelleen muutaman kuukauden päästä. Olisi hyvä, jos myös perehdyttäjä olisi näissä mukana. (Oksanen (2017.) Näillä keskusteluilla voidaan

varmistaa, että uusi työntekijä on päässyt työssä kehittymisen ja sovittujen tavoitteiden suuntaan. Jos nämä asiat eivät ole toteutuneet, voidaan uutta työntekijää tukea tarvittavalla tavalla. Perekädytyksen seuranta auttaa myös työpaikkaa kehittymään perekädytyksessä ja huomaamaan mitkä asiat yleensä tarvitsevat enemmän paneutumista. (Eklund 2018, 122.)

2.3. Sairaanhoidajan osaamisvaatimukset

2.3.1 Sairaanhoidajan koulutus

Sairaanhoidajakoulutusta säätelee lainsäädännön lisäksi sairaanhoidajan osaamisvaatimukset eli kompetenssit. Nämä osaamisvaatimukset on määritellyt EU-direktiivi. Tämän mukaisesti yleissairanhoidosta vastaavan sairaanhoidajaopinnojen laajuus on 180 opintopistettä. Suomessa tämän koulutuksen laajuus on kokonaisuudessaan suurempi, yhteensä 210 opintopistettä. Yleissairanhoidosta vastaavia opintoja on 180 opintopistettä ja nämä kattavat kaikkien sairaanhoidajaksi rekisteröitävien tutkintonimikkeiden opintoja. Kuitenkin yhtäläiset osaamisvaatimukset ovat samat, ja ne käsittävät yhteensä kolmetoista aihealuetta, jotka käsittävät kaikkea toimintaa hoitotyössä myös kliinisellä puolella. (Laukkanen 2020). 210 opintopistettä sisältävän sairaanhoidajakoulutuksen opinnot koostuvat perus- ja ammattiopinnoista, ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta, opinnäytetyöstä ja kypsyysnäytteestä sekä vapaasti valittavista syventävistä opinnoista. (Kamk, opinto-opas). Osaamisalueiden eli kompetenssien avulla pyritään varmistamaan kaikille sairaanhoidajatutkinnon suorittaneille ammattipätevyysdirektiivin määrittämä vähimmäisosaaaminen. Näiden lisäksi tutkintoon kuuluu vielä 30 opintopistettä lisää hoitotyön opintoja, joiden avulla syvennetään ja laajennetaan opintoja sekä osaamista enemmän työelämälähtöiseksi. Syventävien opintojen valinnassa ammattikorkeakoulut huomioivat alueen tarpeen työelämälähtöisesti. (Eriksson, Korhonen, Merasto & Moisio 2015.)

Sairaanhoidajakoulutuksessa ennakoidaan yhteiskunnan ja terveydenhuollon tasolla tapahtuvia muutoksia. Näin varmistetaan se, että valmistuvat sairaanhoidajat kykenevät edistämään ihmisten terveyttä ja hyvinvointia, sekä tuottamaan ihmisille laadukkaita ja kustannustehokkaita palveluja. Sosiaali- ja terveystalvueluissa tapahtuvat rakenteelliset uudistukset vaikuttavat sairaanhoidajan työympäristöön ja sitä kautta tarvittavaan osaamiseen sekä työn eri tehtävänkuviiin. (Eriksson, Korhonen, Merasto & Moisio 2015.)

2.3.2 Sairaanhoidajan kompetensseja laadukkaan perehdytyksen tukena

Sairaanhoidajan yleisistä osaamisvaatimuksista ensimmäinen on Ammatillisuus ja eettisyys. Se kattaa käsitteinä muun muassa ihmisarvon sekä ihmisoikeudet, ja lisäksi vaatii osaltaan sen, että sairaanhoitaja osaa työskennellä hoitotyön arvojen, eettisten periaatteiden ja ohjeiden mukaisesti, sekä osaa arvioida niiden toteutumista päivittäisessä työskentelyssä (Laukkanen 2020). Ammatillisuus ja eettisyys on nähty osaamisalueissa hyvin keskeisenä teemana. On selvää, että vasta valmistunut sairaanhoitaja ei ole vielä työssään työpaikalla asiantuntija, mutta koulutuksen tuoma ammatillisuus on jo työntekijällä olemassa ja sen laadukas hoitotyö pohjautuu sen mukaan. Ammatillisuutta lisää myös kollegiaalisuus, joka on tärkeä osa työskentelyä esimerkiksi osastotyötä tekevällä sairaanhoitajalla. (Eriksson, Korhonen, Merasto & Moisio 2015.)

Toinen käsiteltävänämmme oleva osaamisvaatimus on asiakaslähtöisyys. Tämä on tärkeä ja laaja-alainen osaamisalue. Asiakaslähtöisyys korostuu hoitotyössä päivittäin, ja kaiken hoitotyössä tehdyn työn tulisi pohjautua asiakkaan sen hetkiseen hoidon tarpeeseen. Tarve menee asiakkaassa kaiken muun huomioon edelle kuten kulttuurin, iän tai sukupuolen. Kun sairaanhoitaja on perehtynyt asiakkaaseen ja työhönsä tarpeeksi hyvin, hänen on helpompaa lähestyä asiakkaan hoidontarpeen arviointia, sekä keskittyä hoitotyön varsinaiseen tekemiseen. (Eriksson, Korhonen, Merasto & Moisio 2015.) Asiakaslähtöisyys osaamisvaatimuksena käsittää myös perehtymisen kannalta tärkeän osa-alueen. Sairaanhoidajan tulee ymmärtää oman ja toisten sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaisten roolit ja vastuut asiakkaiden hoidossa palveluketjun eri vaiheissa. Tällöin omaan työskentelyyn keskittyminen, ja oman työn laadun varmistaminen helpottuu. Hyvä perehdytys on tämän osaamisalueen toteutumisen kannalta tärkeä lähtökohta sen toteutumiselle. (Laukkanen 2020.)

Kolmantena esiin nostettavana osaamisvaatimuksena on terveyden edistäminen. Sen tärkeänä kriteerinä on, että työntekijä osaa suunnitella ja toteuttaa terveyden ja toimintakyvyn edistämisen interventioita yksilöille ja ryhmille asiakkaiden tai potilaiden kanssa moniammatillisessa yhteistyössä. Osaamisalue käsittää myös suuren osan erilaisia arviointimittareita, sekä terveyden edistämisen kannalta tärkeitä asioita kuten rokottamista, yleisvaarallisten tartuntatautien torjumista, sekä käypä hoito suositusten käyttämistä osana hoitotyötä. Hyvän perehdytyksen saanut työntekijä osaa työssään hyödyntää näitä terveyden edistämisen kannalta tärkeitä mittareita sekä työskentelytapoja. (Laukkanen 2020.)

Neljäs valitsemamme osaamisvaatimus kattaa merkittävästi perehdytyksenkin kannalta tärkeitä kriteerejä ja huomioita. Johtajuus- ja työntekijyysosaaminen on laaja osa-alue. Se kattaa käsitteinä toiminnan priorisoinnin, opiskelija- ja työntekijäohjaamisen, työyhteisötaidot sekä kestävän kehityksen periaatteet. Lisäksi osaamisalueessa nähdään yksittäinen työntekijä työyhteisössä motivoivana voimavarana, joka osaa tarvittaessa johtaa tiimin toimintaa, sekä antaa palautetta toisille työntekijöille. Osaamisalue käsittää opiskelijan ja uuden työntekijän ohjaamisessa perehdytyksen ja perehdyttämisen osaamisen tärkeyden. (Laukkanen 2020.) Ohjaus- ja opetusosaamisalueessa tärkeänä on pidetty myös potilaan ja omaisten ohjaamista. Perehdytysosaamista itsessään ei ole pidetty tärkeimpänä varsinkaan vastavalmistuneelle sairaanhoitajalle, mutta toisaalta opiskelijoiden ja uusien hoitajien hyvä perehdytys ja ohjaus on arkipäivää hoitotyössä. Näin ollen perehdyttäminen voi tulla hoitajalle vastaan jo hyvin varhaisessa vaiheessa työn aloitusta. (Eriksson, Korhonen, Merasto & Moisio 2015.)

Lisäksi Johtajuus- ja työntekijyysosaamisalueessa korostuu työntekijän osaaminen erilaisten materiaalien käytössä. Esimerkiksi työntekijän tulee osata oikeaoppisesti käyttää työhön kuuluvaa teknologiaa sekä hoitotyön materiaaleja ja instrumentteja. Hyvä perehtyminen ennalta takaa materiaalin oikeaoppisen hyödyntämisen osana hoitotyötä. (Laukkanen 2020). Toisaalta johtajuus ja työntekijyysosaamista ei ole nähty suoranaisesti vielä vastavalmistuneen sairaanhoitajan tärkeimpänä osaamisalueena. Sen sijaan tärkeämpänä voidaan pitää oman työn johtamistaitoja sekä sisäisen yrittäjyyden tärkeyttä. (Eriksson, Korhonen, Merasto & Moisio 2015.)

Hoitotyön asiantuntijana sairaanhoitaja työtä toteuttaessaan vastaa entistä useammin itsenäisesti potilaiden hoidon tarpeen arviointiin, toimintakyvyn ja terveyden ylläpitämiseen ja potilaiden ohjaukseen. Tämä kaikki vaatii työntekijältä hyvää ja laadukasta tietoa ja perehtymistä ennalta. Tarvittava tieto terveyden ja toimintakyvyn edistämisestä, varhaisen puuttumisen menettelmistä, työskentelytavoista ja työympäristöstä sekä paikallisesta palvelujärjestelmästä ja organisaatiosta edesauttaa uutta työntekijää työssään. Tiimin jäsenenä sairaanhoitajan tulee osata ottaa vastuuta omasta työstään ja hoitotyön päätöksenteosta. (Eriksson, Korhonen, Merasto & Moisio 2015.)

3. Opinnäytetyön tavoite-, tarkoitus- ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoite on kuvata laadukas perehdytys ja tuottaa Kainuun keskussairaalan yleislääketieteen osasto D7:lle sähköisessä muodossa oleva perehdytysmateriaali. Tämä materiaali pitää sisällään myös työnopastamisen. Opinnäytetyön tarkoitus on helpottaa työntekijää varsinkin aloittamisvaiheessa pääsemään hyvin työhön sisälle uudessa työpaikassaan ja myös auttaa työnantajaa järjestelmällisen suunnitelman avulla laadukkaaseen perehdytykseen.

Tutkimuskysymyksiä työssämme käytämme: Miten laadukas perehdytys tukee uutta työntekijää työssään Kainuun keskussairaalan yleislääketieteen osasto D7:ssä? ja Millaisen materiaalin avulla laadukas perehdytysprosessi voidaan toteuttaa?

4. Toiminnallisen opinnäytetyön ja tuotteistamisprosessin toteutus

Tuotteistettu prosessi jaetaan viiteen vaiheeseen, jotka ovat: ongelman ja kehitystarpeen tunnistaminen, ideointivaihe, luonnosteluvaihe, tuotteen kehittäminen sekä viimeistely. Tuotteistamisprosessi auttaa jäsentämään tehtävää tuotetta. Näin valmis tuote vastaa kyseiseen ongelmaan ja on laadullisesti hyvä ja luotettava. Lopputuloksena on tällöin valmis tuote. (Jämsä & Manninen 2000, 28)

Toiminnallisella opinnäytetyöllä tarkoitetaan työelämän kehittämistyötä, joka tavoittelee ammatillisessa mielessä käytännön toiminnan kehittämistä tai sen ohjeistamista. Toiminnallisella opinnäytetyöllä on siten yleensä aina jokin toimeksiantaja sekä tarve tuotteelle. Kohderyhmän mukaan toteutustapa voi olla esimerkiksi jokin opas tai vastaavasti jonkin tapahtuman suunnittelu. Toiminnallisella opinnäytetyöllä tulee olla kuitenkin aina pohja myös ammattiteorialle ja loppuraportin tulee aina sisältää myös ns. teoreettinen viitekehys. (Vilka & Airaksinen 2003, 9, 51.)

Toiminnallinen opinnäytetyö edellyttää tekijältään tutkivaa, kehittävä ja luovaa otetta tutkimuksen tekemiseen. Tutkivan otteen tulee näkyä teoreettisen lähestymistavan perusteltuna valintana, opinnäytetyöprosessissa tehtyjen valintojen ja ratkaisujen perusteluina sekä pohtivana ja kriittisenä asenteena omaa työtään kohtaan. (Vilka & Airaksinen 2003, 9, 51.) Sosiaali- ja terveydenhuollon alaa koskeva tuote voi olla erikseen materiaali, palveluopas tai vastaavasti näiden kahden yhdistelmä. Opinnäytetyöprosessissamme työstämämme tuote on materiaalityö, josta valmis materiaali on perehdytysopas uuden työntekijän perehdyttämiseen. Tuote on pääasiassa tarkoitettu käyttöön sähköisenä materiaalina, mutta sitä voidaan käyttää myös paperisena versiona. Tämä kyseinen perehdytysopas on tuotteistetun opinnäytetyön tulos, jota olemme toteuttaneet Jämsän ja Mannisen (2000) sekä Vilka ja Airaksisen (2003) vaiheita noudattaen.

4.1. Ongelman ja kehitystarpeen tunnistaminen

Sosiaali- ja terveyspalveluiden kehittämisessä on erilaisia laadun kehittämisen malleja, joista yksi on arviointitiedon kerääminen. Näiden, jo valmiina olevien tietojen pohtiminen määrittää sen, mitkä ovat kehittämistarpeita. Ongelmalähtöisten lähestymistapojen tarkoituksena on kehittää uudelleen, kun asian laatu ei enää vastaa tarkoitustaan. (Jämsä & Manninen 2000, 29)

Sosiaali- ja terveyspalvelujen kehittämässä käytetään organisaatioissa erilaisia menetelmiä laadun kehittämiseen ja mittaamiseen. Esimerkiksi tekemällä selvityksiä ja tutkimuksia, voidaan saada tietoa palvelujen nykytilanteesta. Analysoinnin avulla voidaan havaita organisaatioiden ja palvelumuotojen kehittämistarpeita ja epäkohtia. (Jämsä & Manninen 2000, 29.)

Tuotteistamisprosessimme on saanut alkunsa Kajaanin terveystieteiden keskus sairaalan akuuttiyksikön muuttaessa entisen pääterveysaseman tiloista Kainuun uuden keskussairaalan tiloihin. Samalla akuuttiyksikön nimi muuttui Kainuun keskussairaalan osasto D7. Uuden osaston tiloissa perehdyttämistä toteutettiin vanhan perehdytysmateriaalin mukaisesti. Se ei enää kuitenkaan suoraan vastannut uuden sairaalan osaston tarpeita. Toinen meistä oli tuolloin harjoittelussa tällä osastolla ja ehdotti osaston tarpeisiin vastaavan perehdytysmateriaalin tuotteistamista opinnäytetyönä parinsa kanssa. Osasto D7 myönsi kysyttäessä tällaisen perehdytysmateriaalin tarpeen olevan ja näin lähdimme sitä toteuttamaan.

4.2. Ideointivaihe

Ideointivaihe käynnistyy, kun varmuus kehittämistarpeesta on saatu, mutta päätöstä ratkaisusta ei ole vielä tehty. Ideointivaiheen tarkoitus on löytää paras ratkaisu ajankohtaiseen jo olemassa olevaan ongelmaan. (Jämsä & Manninen 2000, 35.)

Aina kuitenkaan ei ole saatavilla valmista tuotetta mitä aletaan kehittämään, joten silloin etsitään ratkaisua erilaisia lähestymis- ja työtapoja käyttäen. Luovan ongelmanratkaisun menetelmiä ovat muun muassa aivoriihi, tuumatalkoot ja ideapankki. Näissä jokaisessa ideana on, että kerätään mahdollisimman laajasti ideoita ongelman ratkaisemiseksi. Ideointiprosessissa osallistujien erilaisuus on rikkautta ja lisää ideoiden määrää merkittävästi. Esimerkiksi jos yksi herättää kysymyksiä ja ennakoii, toinen tutkii ja analysoi ja yksi tuo kriittistä näkemystä työskentelyyn, tulee ideointiprosessista monipuolinen ja asiakokonaisuutena laaja. (Jämsä & Manninen 2000, 37–38.)

Tuotteistamisprosessissamme tämä vaihe eteni nopeasti. Toimeksiantajan kanssa keskusteltiin ideointivaiheessa perehdytysmateriaalin ulkonäöstä ja sisällöstä. Keskusteluissa tuli esille, että perehdytysmateriaalin olisi hyvä olla riittävän kattava, selkeä ja miellyttävä lukea, mutta ei liian yksityiskohtainen. Toimeksiantaja halusi, että perehdytysmateriaali olisi myös visuaalisesti kiinnostava. Tämän jälkeen jatkoimme opinnäytetyöntekijöinä yhdessä. Ohjaavan opettajan kanssa käytyjen keskustelujen tuloksena päätimme myös sisällyttää viitekehyksestä asioita perehdytys-

materiaaliin. Näistä esimerkkeinä ovat perehdytyksen tärkeys ja merkitys työpaikalle. Vielä ideointivaiheessa emme tiedäneet, että lopullinen perehdytysmateriaali tulisi sisältämään myös linkkejä, jotka tukevat ja rikastuttavat perehdytysmateriaalin sisältöä. Ideointivaiheessa opinnäytetyömme aihetta rajattiin keskeisten käsitteiden ympärille (laadukas perehdytys ja perehdyttäminen sekä sairaanhoitajan kompetenssit).

4.3. Luonnosteluvaihe

Tuotteen luonnostelu alkaa, kun on tehty päätös tuotteen luonteesta ja tarkoituksesta. Luonnosteluvaiheessa on tärkeää tuotteen laadun ja eettisyyden varmistaminen heti alusta lähtien. Luonnosteluvaiheessa tutkitaan eri näkökulmia kuten asiasisältöä, asiakasprofiilia ja toimintaympäristöä. Ne ohjaavat suunnittelua ja itse tuotteen valmistamista. Asiakasprofiili tarkoittaa luonnosteluvaiheessa täsmentyvää suunniteltavan tuotteen hyödynsääjiä ja millaisia he ovat palvelun käyttäjinä. Parhaiten tuote palvelee silloin, kun se on suunniteltu ottamaan huomioon käyttäjäryhmien taidot, tarpeet ja muut ominaisuudet sekä resurssit. (Jämsä & Manninen, 2000, 43–44.)

Toimeksiantajallamme oli näkemyksiä perehdytysmateriaaliin asiasisältöön liittyen, joten tuotteen luonnostelu oli melko helppoa käynnistää näihin näkemyksiin pohjautuen. Perehdytysmateriaalin tulisi toimeksiantajan mukaan sisältää työntekijöille tärkeät käytännön asiat: työterveyspalvelut, palkkauksen, palvelusuhde-ehdot ja työnopastuksen. Tietokoneohjelmat ja käytettävät sovellukset he halusivat perehdytysmateriaaliin luettelon muodossa.

Lisäksi toimeksiantajan näkemyksiä huomioiden luonnostelimme materiaaliin vainajan laitton. Työskennellessä Kainuun keskussairaalan osasto D7:lla työntekijä kohtaa melko usein kuolemaa, sillä osaston potilaat ovat keski-ikästään iäkkäitä ja monisairaita. Kuoleman äärellä työntekijä on tekemisissä ainutkertaisten asioiden kanssa ja tilanne vaatii häneltä laajaa ammatillista osaamista ja myötäelämistä. Kuolevaa potilasta hoidetaan hänen ihmisarvoaan ja itsemääräämisoikeuttaan kunnioittaen. (Etene julkaisu-4). Suunnittelimme myös perehdytysmateriaaliin laitettavaksi joitakin erityistilanteita kuten leikkauspotilaan valmistelun, aivoverenkiertohäiriöiden tunnistamisen sekä aivohalvauspotilaan (Aivoinfarkti ja tia 2020) hoidon. Tässä luonnosteluvaiheessa perehdytysmateriaaliin oli suunnitelmissa sisällyttää myös hoitoelvytys, joka myöhemmin päätettiin jättää pois perehdytysmateriaaliin tarpeettomana. Sairaalassa hoitoelvytystilanteessa hälytetään aina paikalle MET-ryhmä. Toimintaohjeet MET-hälytykseen ja toimiminen ennen MET-ryhmän saapumista suunniteltiin laitettavaksi perehdytysmateriaaliin.

Suunnitteluvaiheessa tuotteen hyödynsaajaksi määrittelimme uuden työntekijän, opiskelijan ja pitkään poissa olleen työntekijän. Toimeksiantaja ehdotti, että perehdytysmateriaalia suunnitellusamme mieltisimme, millaiset asiat itse haluaisimme perehdytysmateriaalin sisältävän, jos olisimme uusi työntekijä. Tämä olikin mielestämme hyvä neuvo, jota halusimme käyttää suunnitelmama hahmotellessamme. Se auttoi aiheiden rajaamisessa kaikista tärkeimpiin asioihin.

Luonnosteluvaiheessa tutustutaan varsinaiseen toimintapaikkaan havainnoimalla sen ympäristöä ja haastatteleamalla osapuolia keskustelemalla heidän kanssaan. Keskustelujen avulla tuotteen asiasisältö selkeytyy ja aihe tuotteessa rajautuu tarpeiden mukaiseksi. Lisäksi on tärkeää tutustua tutkimustietoon aiheesta. Tuotteiden suunnittelu edellyttää perehtymistä myös uusimpiin tutkimuksiin, laajasti kirjallisuuteen ja hoitokäytäntöihin. Alan ammattilaisilta saa myös hyödyllistä tietoa aiheeseen liittyen. Organisaatio- ja yksikkökohtaiset linjaukset arvoista ja periaatteista on otettava huomioon tyyliä ja asiasisältöä suunniteltaessa. On tärkeää tuntea toimintaa ohjaavat säädökset, ohjeet, toimintaohjelmat ja suunnitelmat, koska ne liittyvät organisaation julkikuvaan ja markkinointiin. (Jämsä & Manninen 2000, 47-49.)

Luimme tietokirjallisuutta perehdytyksestä ja kävimme tutustumassa myös Kainuun keskussairaalan osasto D7:n toimintaan ja työyhteisöön. Toiselle meistä osasto D7 olikin jo entuudestaan tuttu ja hänellä oli kokemusta perehdytyksestä samalla osastolla. Se auttoi paljon hahmottamaan mitä asioita perehdytysmateriaaliin kannattaisi sisällyttää. Luonnostelimme tuotetta jo opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa toimeksiantajan näkemyksiä, Kainuun sotien perehdyttämishjettä (Leinonen 2017) sekä ohjaavan opettajan näkökulmia huomioiden. (Liite 1: Luonnostelutuote.)

Luonnosteluvaiheessa kävimme toimeksiantajan ja opettajan kanssa keskustelua perehdytysmateriaaliin suunnitellusta nimityksestä ”kenttähoitaja”. Tätä termiä osasto D7:ssä käytetään hoitajasta, joka työskentelee vuorossa potilaiden perushoidon parissa, eikä ole lääkinnällisesti tai hoidollisesti nimetty vuorossa vastuuvuorolaiseksi. Termi otettiin materiaalin sisältöön siksi, että materiaalista haluttiin mahdollisimman ymmärrettävä. Osasto D7:ssä käytetään arkikielessä kenttähoitaja-nimikettä. Jos nimike olisi esitetty materiaalissa jotenkin toisin, olisi nimitys harhaanjohtava perehtyjälle.

Perehdytysmateriaalin suunnittelualustaksi valitsimme word-tiedoston, koska se on yleisesti käytössä oleva sovellus, jota toimeksiantajan on helppo tarvittaessa muokata. Teimme sopimuksen Kainuun sotien kanssa. Annoimme heille myös oikeuden muokata opasta tarvittaessa.

4.4. Kehittelyvaihe

Luonnosteluvaiheessa tehtävät valinnat vaikuttavat suoraan tuotteen kehittelyyn. Kehittelyvaiheessa ratkaisuvaihtoehto on jo valittu, periaatteet linjattu, aihe rajattu ja asiantuntijayhteistyötä on hyödynnetty materiaaliin tekemisessä. Itse tuotteen tekeminen käynnistyy tuotekohtaisilla työmenetelmillä. Perehdytysmateriaali on tiedon välittämiseen ja jakamiseen tarkoitettu tuote, joten silloin työhön voidaan soveltaa informaation välittämisen periaatteita. Aiheen sisältö muodostuu tosiasioista, jotka selitetään materiaalissa mahdollisimman täsmällisesti, selkeästi ja tuotteen tilaajan tiedontarve huomioiden. Informaatiota sisältävää aineistoa tuottaessa on pyrittävä eläytymään vastaanottajan asemaan. (Jämsä & Manninen, 2000, 54.)

Aloitimme perehdytysmateriaalin kehittelyvaiheen opinnäytetyösuunnitelman hyväksymisen sekä tuotteen lupahakemuksen tultua. Tässä käytimme apuna Kainuun Soten Kaima-tietojärjestelmää sekä internetin luotettavia lähteitä kuten finlexiä. Lisäksi hankimme kirjallisuutta, jota hyödynsimme työn eri vaiheissa. Tuotteen rajaaminen oli haaste, sillä toimeksiantajan näkemys materiaalista oli, että sen tulisi olla kattava, mutta ei kuitenkaan liian pitkä. Sähköisten linkkien lisääminen perehdytysmateriaaliin toimi kuitenkin apuna niin, että näin saisimme asiasisällön pysymään riittävän lyhyenä toimeksiantajan toiveen mukaan.

Aloimme kokoamaan yhteen tehtyjä huomioita, asiakokonaisuuksia sekä tuomalla lähdemateriaalista olennainen asia paperille. Kehittelimme tuotetta tarpeita palvelevaksi asiakokonaisuudeksi, jossa yhdistyi helppolukuisuus ja selkeys. Toteutimme tuotteesta visuaalisesti kiinnostavan tuomalla siihen esimerkiksi taulukoita, kuvia sekä luetteloja. Kokeilimme sisällyttää tekstiin erilaisia fontteja sekä värejä. Huomasimme kuitenkin, että tämä muutti materiaalin kokonaisuutta sekavaksi. Päätimme käyttää värejä vähemmän.

Kehittelyvaiheen aikana teimme perehdytysmateriaalista ensin raakaversio, jonka annoimme toimeksiantajalle tarkasteluun. Halusimme kuulla tuotteen ulkoasusta ja sisällöstä kommentteja: onko materiaalissa olevat asiat tarpeeksi Kainuun keskussairaalan osasto D7:aa kuvaavia, puuttuuko jotakin olennaista esimerkiksi työnopastukseen tai työympäristöön liittyen tai olemmeko jättäneet jonkin tärkeän asiakokonaisuuden kokonaan huomioimatta. (Liite 2: Raakaversio ja parannusehdotukset). Toimeksiantaja halusi antaa jo tässä vaiheessa materiaalin kommentoitavaksi työyhteisölle.

Raakaversio oli osastolla noin kuukauden ajan, jolloin saimme materiaaliin koottuna kommentteja ja parannusehdotuksia. Työajoissa ja tilojen esittelyissä oli joitakin yksittäisiä virheitä, jotka

korjasimme. Poistimme myös yhden valokuvan, sillä se ei ollut kyseisen osaston tiloista ja oli siksi harhaanjohtava. Näiden näkemysten lisäksi keskustelimme raakaversiosta ohjaavan opettajan kanssa. Hänen näkemyksensä oli, että materiaalista oli tulossa tekstillisesti liian pitkä ja visuaalinen puoli oli jäämässä liian vähälle. Hän ehdotti, että perehdytysmateriaalissa käyttämämme pohjapiirustus olisi värillinen. Emme kuitenkaan onnistuneet saamaan sitä värillisenä. Kokonaisuudessaan raakaversio on tarvittaessa saatavilla opinnäytetyön tekijöiltä erikseen pyydettyinä.

4.5. Viimeistelyvaihe

Viimeisenä vaiheena tuote viimeistellään. Jokainen tuote vaatii palautetta ja arviointia, jotta sitä voidaan kehittää. Parhaita keinoja palautteen keräämiseen on tuotteen koekäyttö. Tuotteen koekäyttötilanteiden tulisi olla mahdollisimman todellisia arjen tilanteita. Koekäyttäjiä voivat olla esimerkiksi tuotteen tilaajalta tai jokin ulkopuolinen taho. Toimeksiantajan antamaan palautteeseen tulisi suhtautua kriittisemmin, sillä heille aihe on tuttu ja he ovat jo tuoneet aiemmin esille omia näkökulmia tuotteeseen. Viimeistely sisältää yksityiskohtien parantamista sekä käyttö- ja toteutusohjeiden valmistamista. viimeistelyvaiheessa suunnitellaan tuotteen jakeluun liittyvät asiat. (Jämsä & Manninen 2000, 80-81.)

Annoimme tuotteen koekäyttöön osasto D7:lle ajalle 1.9.-15.9.2022. Tuona aikana uusi aloittava työntekijä koekäytti perehdytysmateriaalin yhdessä perehdyttäjänsä kanssa. (Liite 3: perehdytysmateriaalin koekäyttö). Tämä perehdytysmateriaalin koekäyttöversion materiaali kokonaisuudessaan on halutessaan erikseen pyydetävissä opinnäytetyön tekijöiltä. Lisäksi annoimme koekäyttöversion jokaiselle hoitaja-asetalle paperisena versiona tarkasteltavaksi kaikille työntekijöille. Tämä oli toimeksiantajan ja ohjaavan opettajamme näkemysten mukaista laajemman ja laadukkaamman palautteen keräämiseksi. Hoitaja-asetalle jätettiin myös palautekyselylomakkeet. (liite 4: Palautekysely) Vastaukset jätettiin anonyymisti paperilla laatikkoon, josta koekäytön loputtua kokosimme yhteenvedon materiaalin viimeistelyä varten. Valitsimme perehdytysmateriaalin palautteen keräämiseen paperisen kyselylomakkeen sähköisen sijaan. Uskoimme, että vastauksia tulisi enemmän, jos tuote olisi näkyvillä paperisena hoitaja-asetalla, kuin että se täytyisi töiden lomassa erikseen käydä avaamassa ja lukemassa tietokoneelta. Tämä oli myös toimeksiantajan näkemys asiasta.

Koekäytöstä saimme neljä palautekyselylomaketta. Lisäksi palautuslaatikkoon oli jätetty kirjallinen perehdytysmateriaali, johon oli usealla eri käsialalla kirjoitettu täydennys- ja parannusehdotuksia. Palautekyselylomakkeisiin vastanneista kolme piti perehdytysmateriaalia helppolukuisena, selkeänä, kiinnostavana, sen vastaavan osaston tarpeita, sisältävän riittävän tiedon ja olevan hyödyllinen laadukkaan perehdyttämisen toteuttamisessa osasto D7:lla. Yksi heistä kommentoi vapaamuotoisesti materiaalin olevan hyvä ja selkeä, sekä helppolukuinen ja sisältävän oleellisen tiedon. Yksi palautekyselylomakkeeseen vastanneista oli muutoin samaa mieltä materiaalin laadusta, mutta koki että se ei sisältänyt täysin oleellista tietoa eikä osaston näkemyksiä. Tämä vastaaja ei ollut kuitenkaan eritellyt vapaamuotoiseen palautekyselykohtaan perusteluja vastauksilleen.

Paperiseen perehdytysmateriaaliin kirjoitetuissa kommentteissa mainittiin yksittäisiä asia- ja lausevirheitä. Lisäksi huomioitiin, että meillä oli jäänyt mainitsematta asentohoidon tärkeydestä. Henkilöstörakenneluettelosta puuttui puheterapeutti. Lisäksi joitakin työtehtäviä ja vastuualueita täytyi tarkentaa. Laboratorionäytteitä koskevaa työnopastuskohtaa oli pyydetty korjaamaan siten, että yksi lause poistettaisiin kokonaan. Koekäytön ja palautekyselyiden pohjalta korjasimme nämä toivotut virheet ja puutteet. (Liite 5: Valmis perehdytysmateriaali). Myös valmis perehdytysmateriaali on mahdollista saada erikseen pyydettyinä opinnäytetyön tekijöiltä nähtäväksi.

Saimme myös toimeksiantajalta kirjallista palautetta perehdytysmateriaalista sähköpostitse. Toimeksiantaja piti hyvänä perehdytysmateriaalin visuaalista ilmettä. Toimeksiantajan näkemys koekäyttöversioista oli, että perehdytysmateriaalin kokonaisuus oli hyvä ja selkeä, mutta joitakin täsmennyksiä hän ehdotti. Hälytyskorvausten maksamisesta kertovaan kohtaan esimerkiksi tarvittaisiin sopimus, josta näkee mihin hälytyskorvausten maksaminen perustuu. Lisäksi toimeksiantaja halusi, että lisääsimme hoitoisuusluokittelun myös perehdytyksen check-listaan ja perehdytysmateriaalissa selvittäisimme tarkemmin lukijalle mitä hoitoisuusluokittelu tarkoittaa käytännössä. Nämä molemmat asiat tarkensimme ja korjasimme ehdotusten mukaisesti. Toimeksiantaja myös pohti palautteessaan pitäisikö Sote-uudistuksen myötä uuden organisaation näkyä jo jotenkin perehdytysmateriaalissa. Koska Sote-uudistus ei ole ollut alusta asti prosessissamme mukana eikä vielä ajankohtainenkaan, päätimme jättää oikeudet perehdytysmateriaalin päivittämiselle tältä osin toimeksiantajalle.

Perehdytysmateriaalin yksi iso osa-alue on ollut perehdytyksen check-lista, joka tukee perehdytysmateriaalin sisältöä. Se toimii myös hyvin perehtyjälle seurantalomakkeena. Siitä näkyy millaisia asioita on jo käyty läpi, ja mihin asioihin täytyisi vielä perehtyä. Tuotteen viimeistelyvaiheessa erotimme perehdytyksen check-listan ja itse perehdytysmateriaalin itsenäisiksi liitetiedostoiksi.

Näin tarvittaessa esimerkiksi pitkän sairausloman jälkeen työhön palaavan työntekijän voi helposti perehdyttää takaisin töihin pelkän check-listan avulla. Tämä oli myös ohjaavan opettajan näkemys perehdytysmateriaalin ja check-listan erottamisessa. (Liite 6: Perehdytyksen check-lista).

5. Pohdinta ja arviointi

Opinnäytetyömme tavoite oli kuvata laadukas perehdytys ja tuottaa Kainuun keskussairaalan yleislääketieteen osasto D7:lle sähköisessä muodossa oleva perehdytysmateriaali, joka samalla piti sisällään myös työnopastamisen. Sen tarkoituksena on helpottaa työntekijää uudessa työpaikassaan pääsemään hyvin työhön sisälle. Järjestelmällisen suunnitelman avulla työnantajalla on mahdollisuus päästä laadukkaaseen perehdytykseen ja näin sitouttaa työntekijää työpaikkaansa D7:ssä.

Olemme tehneet opinnäytetyötä parityöskentelynä ja se on sujunut hyvin. Olemme kokeneet sen suurena voimavarana. Sujuvan työskentelyn edellytyksenä on ollut, että olemme kyenneet ymmärtämään toistemme eri elämäntilanteita ja hyväksymään, että vuorollaan toinen meistä ei ole pystynyt osallistumaan opinnäytetyöhön niin intensiivisesti kuin toinen. Tässä on vaadittu kollegiaalista ajattelua, se, että aihe oli meille molemmille hyvin mieluinen, auttoi jaksamaan pitkäkestoista työskentelyä.

Pidimme opinnäytetyön eri vaiheista oppimispäiväkirjaa, johon kokosimme ajatuksia, ideoita, muistiinpanoja, lähteitä sekä tuntemuksia työn eri vaiheista. Oppimispäiväkirjaa katsoessa voi huomata, kuinka opinnäytetyön työstäminen on ollut molempien meidän osalta eräänlainen kasvutarina. Alussa kirjoitustyylin löytäminen ja tekstin aloittaminen näkyy olleen vaikeaa, ja muistiinpanoista voi huomata epävarmuutta ja itseluottamuksen puutetta. Kirjoitimme kumpikin viitekehysten eri osia ja muun muassa tekstin sulauttaminen toistemme teksteihin sujuvasti tuntui tuskastuttavan vaikealta. Myöhemmin kirjoituksista huomaa selkeästi, että työ on alkanut innostamaan meitä enemmän, ja sen tekemiseen on alkanut syntyä jonkinlaista varmuutta. Luimme ammattikorkeakoulu- ja yliopistopohjaisia opinnäytetöitä ja graduja, jolloin ymmärrys tutkimuksen tekemiseen alkoi hahmottua mielissämme. Välillä kirjoittaminen ei sujunut, ja pidimme siitä taukoja käyttäen sen lukemiseen ja ajatustyöhön. Se auttoi kirjoitusprosessia taas etenemään.

Toimeksiantaja voi päästä laadukkaaseen perehdytykseen tekemällämme perehdytysmateriaalilla. Kuitenkin opinnäytetyömme sisällön tiedostaminen tukisi merkittävästi perehdytystä ja mahdollisesti nostaisi perehdytyksen merkitystä organisaatiolle. Esitimme osastonhoitajalle kutsun opinnäytetyön esitystilaisuuteen ja saimmekin teamsin kautta sekä hänet, että yhden perehdyttämistä toteuttavan sairaanhoitajan opinnäytetyömme esitystilaisuuteen.

Siinä käsitelimme viitekehyksen pääpiirteissään läpi. Opinnäytetyömme tulee heille myös luettavaksi. Ladatessamme opinnäytetyömme Theseukseen, siihen tulee vain opinnäytetyömme ja perehdytysmateriaalista kansikuva ja chek-lista. Toimeksiantajamme ei halunnut perehdytysmateriaalia yleisesti luettavaksi. Halutessaan sen saa toimeksiantajalta.

Jatkotutkimuksena voisi tarkastella onko laadukas perehdyttäminen toteutunut Kainuun keskussairaala osasto D7:lla ja jos ei ole toteutunut, niin mikä siihen voisi olla syynä. Jatkotutkimuksen tulokset hyödyttäisivät mahdollisten seuraavien perehdytysmateriaalien työstämistä tai jo olemassa olevien materiaalien parantamista.

5.1. Tutkimustulosten arviointia

Tutkimustulokset tulee suhteuttaa teorian tietoon ja tutkimuskysymyksiin. On tarkasteltava vastaako tutkittu tieto tutkimuskysymyksiin. Jos vastausta ei löydy tutkimuksesta, ovat käytetyt menetelmät ehkä vääriä. (Hirsjärvi ym. 2009, 263.) Meidän opinnäytetyön tavoite oli kuvata laadukas perehdytys ja tuottaa Kainuun keskussairaalan yleislääketieteen osasto D7:lle sähköisessä muodossa oleva perehdytysmateriaali, joka sisältää myös työnopastamisen. Opinnäytetyön tarkoitus oli helpottaa työntekijää varsinkin aloittamisvaiheessa pääsemään hyvin työhön sisälle uudessa työpaikassaan ja myös auttaa työnantajaa järjestelmällisen suunnitelman avulla laadukkaaseen perehdytykseen. Tutkimuskysymyksiä työssämme käytimme seuraavia: Miten laadukas perehdytys tukee uutta työntekijää työssään Kainuun keskussairaalan yleislääketieteen osasto D7:ssä? ja Millaisen materiaalin avulla laadukas perehdytysprosessi voidaan toteuttaa?

Opinnäytetyömme tulos on mielestämme laadukas, ajantasainen, näyttöön perustuva ja kattava sähköinen perehdytysmateriaali yleislääketieteen osasto D7:lle. Myös ulkonäkö vastaa mielestämme sitä, mitä oli tarkoituskin. Myös toimeksiantaja on ollut tyytyväinen. Perehdytysmateriaali sisältää myös työnopastamisen ja toimii parhaiten varsinkin uuden työntekijän opastamisessa toimien selkeänä apuvälineenä toimeksiantajallemme. Tekemämme materiaali sisältää viitekehyksemme hakemamme tutkimustiedon ja vastaa hyvin myös tutkimuskysymyksiin.

Olemme huomioineet, että perehdytysmateriaali olisi Kainuun sotien ylimmän johdon perehdyttämishjeiden (Leinonen 2017) mukainen. Alussa perehdytysmateriaali toivottaa uuden työntekijän, opiskelijan tai pitkään töistä poissaolleen työntekijän tervetulleeksi töihin. Sen tehtävänä on saada työntekijä tuntemaan itsensä mahdollisimman tervetulleeksi ymmärtäen kuitenkin mahdollisen jännittävän tilanteen. Mielestämme tässä olemme onnistuneet. Halusimme myös

materiaalin alkuun kirjoittaa viitekehyksemme mukaisesti perehdytyksen merkityksestä ja sen välttämättömyydestä, koska se on opinnäytetyömme keskeisimpiä asioita. Materiaalin alkuosa käsittelee työntekijän työsuhteeseen kuuluvia asioita. Mielestämme tarvittavat asiat löytyvät sieltä hyvin ja lisätietoa on saatavissa linkkien kautta. Henkilöstörakenne ja käytännön työvuorot löytyvät materiaalista helposti ja myös jokaisen työvuoron keskeiset tehtävät. Erityistilanteet ja potilasturvallisuusohjeet on kattavasti ja ajantasaisesti materiaalissa esillä. Toimeksiantajan toiveen mukaan tietokoneohjelmat ja sovellukset löytyvät luettelona perehdytysmateriaalista.

Opinnäytetyömme kertoo vahvasti siitä, miten laadukkaalla perehdytyksellä voidaan vaikuttaa sairaanhoitajien veto- ja pitovoimaan kuten maailman terveysjärjestö (WHO 2020) on julistanut. Laadukkaalla perehdytyksellä sitoutetaan työntekijöitä eikä vaihtuvuutta tule niin paljoa. Mielestämme se on tämän työmme parhain oivallus ja se olisi tärkeää siirtää käytännössä myös eri työpaikoille. Kainuussa on alettu kiinnittämään huomiota sairaanhoitajapulaan. Tässä esimerkkinä voi mainita Techno Nurse -hankkeen (Kempainen ym. 2022), opiskelijoiden palvelukonsepti (Lokkila 2016, 4) ja VOO-ohjaushankkeen (Korhonen ym. 2021.) Kaikki nämä liittyvät perehdytykseen ja ovat osaltaan pyrkimässä sitouttamaan sairaanhoitajia Kainuuseen.

Lukiessamme Kainuun soten perehdytysohjetta, olemme huomanneet sisällön olevan hämmästyttävän paljon meidän opinnäytetyömme viitekehyksen mukainen. Kuitenkin kirjallisuus sanoo, että harvoin kuulee laadukkaasta perehdytyksestä (Kupias & Peltola 2012, 9), vaikka siihen on alettukin kiinnittämään huomiota. Selvää syytä tähän ei tiedetä, mutta Kupias ja Peltola (2012, 69) arvelevat kiireen olevan yksi syy. Se onkin varmasti yksi selittävä tekijä, mutta ajatteleminen olevan jonkinlaista puolustelua ja kertovan ehkä siitä, että perehdytyksen merkitystä pohjimmitaan ei ole ymmärretty täysin. Oksanen (2017) sanoo, että ”uusi kollega kannattaa ottaa vastaan kuin olisit odottanut häntä aina”. Hän sanoo, että lämmin vastaanotto on erittäin tärkeää ja korvaa jopa työntekijäpulasta johtuvan liian lyhyen perehdytyksen. Meidän mielestämme perehdytyksen laatuun voisi vaikuttaa puhumalla sen merkityksestä enemmän esimerkiksi järjestämällä työntekijöille tai yksiköiden luento- tai keskustelutilaisuuksia tästä aiheesta säännöllisesti.

Perehdytys nähdään nykyisin enemmän kaksisuuntaisena prosessina kuin yksisuuntaisena (Eklund 2018, 39). Mielestämme tämä oli hyvä oivallus. Se luo mielestämme tilanteita, jolloin uusi työntekijä tuntee, että hän on tasa-arvoisessa asemassa muihin työntekijöihin nähden tullessaan työpaikalle. Näin saadaan perehdytystilanteeseen luotua turvallinen ilmapiiri. Ihminen oppii tällöin paremmin (Joki 2018, 112). On merkittävää, parhaimmillaan uusi työntekijä voi kehittää ja mahdollisesti uudistaa koko organisaatiota (Pyykkönen & Lappalainen 2022, 3).

Perehdyttäjän merkitys laadukkaalle perehdytykselle tuli myös meille voimakkaasti esille. On huomionarvoista, että perehdyttäjän pitää olla taitava. Siihen ei välttämättä kaikki henkilöt sovikaan. Tässä tarvitaan esimieheltä hyvää ihmistuntemusta. Mahdollisesti tulevina esimiehinä meidän pitää tämä asia myös ymmärtää. Perehdyttäjän on oivallettava, että joku oppii näkemällä, toinen kuulemalla ja kolmas tekemällä, (Pyykkönen & Lappalainen 2022) ja osattava sen mukaan soveltaa perehdytystilannetta. Oksanen (2017) puhuu perehdytyksen seurannan merkityksestä. Mielestämme se tuntuisi hyvin tärkeältä ja antaisi uudelle työntekijälle tunteen, että hänestä välitetään ja hänellä on työpaikan tuki.

5.2. Luotettavuus

Kun puhutaan tutkimuksen luotettavuudesta, sillä tarkoitetaan tilannetta, jossa halutaan selvittää kuinka totuudenmukaista tutkittu tieto on. Tällainen selvitys on välttämätöntä tutkimustoiminnan, tieteellisen tiedon ja sen hyödyntämisen kannalta. (Kylmä & Juvakka 2007, 127.) Jokainen tutkimus on omanlaisensa huolimatta samasta aiheesta, eikä perinteisiä luotettavuuden mittareita välttämättä pysty täysin hyödyntämään. Jos mittareita käytetään esimerkiksi haastattelussa, on varmistettava, että kaikki tutkittavat henkilöt ovat ymmärtäneet kysymykset samalla tavalla. Vaikka mittareita ei olisi käytetty, on laadullista tutkimuksen luotettavuutta pystyttävä arvioimaan tavalla tai toisella. Yksi laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisäävä tekijä on tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. On tärkeää kertoa olosuhteista ja paikoista, joissa mahdolliset tutkimukset on tehty. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231-232.) Kylmä ja Juvakka (2007, 127) käyttävät laadullisen tutkimuksen arvioinnissa seuraavia kriteereitä: uskottavuus, vahvistettavuus, reflektiivisyys ja siirrettävyys. Olemme valinneet ne myös meidän tutkimuksen luotettavuuden arviointiin.

Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimus ja sen tulokset ovat uskottavia, ja että ne osoitetaan tutkimuksessa. Tutkimuksen tekijän on jollain tavalla varmistettava, että tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden käsitykset tutkimuskohteesta vastaavat tutkimustuloksia. Tällainen hyvä varmistustapa on keskustelu tutkimuksen tuloksista siihen osallistuvien kanssa tutkimuksen eri vaiheissa. Tällöin tulokset palautetaan siihen osallistujille ja pyydetään heitä tekemään arviota tutkimuksen paikkansapitävyydestä. (Kylmä & Juvakka 2007, 127.)

Kun valitaan eri kirjallisuutta ja kun sitä vielä tulkitaan, on tärkeää olla lähdekriittinen. Täytyy miettiä, kuka on kirjoittaja ja onko hänellä arvovaltaa kirjoittaa. Tunnetut tieteelliset aikakauslehdet ottavat painettavakseen asiatarhastuksen läpäissyttä tekstiä. Kannattaa käyttää mahdollisimman uutta lähdeä, sillä ajankohtaisin lähde saattaa kumota aiemmin julkaistun vanhentuneen tiedon. Toisaalta alkuperäislähde tulisi aina selvittää, koska se on saattanut useasti referoituessa muuttua paljonkin. Kannattaa myös miettiä onko kirjoittaja puolueeton vai onko hänellä jokin erityinen hyötymistarkoitus. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 113-114).

Työssämme olemme pyrkineet tarkasti lähdekritiikkiin. Olemme huomioineet, että lähteet ovat olleet mahdollisimman uusia, julkisia ja luotettavia. Alussa käytimme Kupias ja Peltolan kirjaa Perehdyttämisen pelikentällä painojulkaisua 2009. Tulimme kuitenkin siihen tulokseen yhdessä opettajamme kanssa, että se olisi hieman liian vanhaa tuotetta opinnäytetyöhömmä käsittelemään perehdytystä. Mielestämme kirjassa kuitenkin asiat tuntuivat niin tärkeiltä, että halusimme käyttää tuota kirjaa. Löysimme internetistä (Booky.fi) saman kirjan kolme vuotta uudemmallalla painoksella. Soitimme kirjaa mainostaneelle Booky-kirjakaupalle ja saimme kuulla, että kirja on loppuunmyyty. Tarkastimme yhdessä myyjän kanssa, että kirjan ISBN-numero oli täsmälleen sama kuin käyttämässämme 2009-painoksessa ja näin ollen tuo uudempi vuoden 2012-kirja on sama kirja lukuun ottamatta mahdollisia yksittäisiä kirjoitusvirheitä. Näin päädyimme vaihtamaan vain opinnäytetyöstämme vuosiluvun tästä kirjasta uudemmaksi. Joitakin aluksi käyttämiämme lähteitä hylkäsime opettajan huomauttaessa niiden epäluotettavuudesta. Niitä tutkiessamme huomasimmekin, että ne oli tehty markkinointimielessä.

Olemme pyrkineet lisäämään työmme uskottavuutta huomioimalla, että käyttämämme tiedot ovat paikkansa pitäviä. Tiivis yhteistyö toimeksiantajaan tapaamisella, puhelimen välityksellä ja sähköpostilla on tässä auttanut. Raakaversio ja myöhemmin koevedoksen käyttämisellä toimeksiantajalla on lisännyt uskottavuutta. Viimeisenä tutkimustyön prosessissa uskottavuutta lisäsi myös palautekyselyn järjestäminen, jolloin saimme konkreettista tietoa tutkimuksen paikkansapitävyydestä. Uskottavuuteen vaikuttavina asioina pohdimme myös toimeksiantajan osuutta palautekyselyn toteutuksessa. Toimeksiantaja oli mukana toteuttamassa materiaalin koekäytön palautekyselyä muistuttamalla työntekijöitä kyselyyn vastaamisesta. Kuitenkin vastaukset jätettiin anonymisti laatikkoon, josta me opinnäytetyön tekijät analysoimme vastaukset. Toimeksiantaja ei siis nähnyt palautekyselyyn osallistuneiden työntekijöiden vastauksia. Näin uskomme, että palautekyselyyn saimme rehellisiä vastauksia. Pohdimme vielä keinoja siihen, miten olisimme voineet saada enemmän vastauksia palautekyselyyn. Mietimme olisiko niitä tullut enemmän, jos olisimme itse käyneet niistä muistuttamassa osastolla. Tulimme kuitenkin siihen johtopäätökseen,

että siten olisimme ehkä saaneet nopeita ja harkitsemattomia vastauksia. Nyt vastaaminen oli vapaaehtoisempaa ja luultavasti näin rehellisempää. Huomioimme myös, että perehdytysmateriaaliin käsin kirjoitettujen huomioiden takana oli saattanut olla useampikin ihminen.

Uskottavuutta lisää myös se, että tutkimuksen tekijä ei tee tutkimusta liian nopeasti, vaan on tutkittavan ilmiön kanssa tekemisissä riittävän pitkän ajan. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimukseen osallistujien näkökulma on erityisessä asemassa. Tutkijan kannattaa pitää päiväkirjaa tutkimuksen ajan kirjoittaen siihen kokemuksia ja pohdintoja tehdyistä valinnoista ja myös hyödyntää näitä kuvauksia toiminnan raportoinnissa. (Kylmä & Juvakka 2007, 128.)

Meidän opinnäytetyömme on valmistunut suhteellisen nopeasti. Käytännössä aloitimme sen tekemisen vasta kesäkuun 2022 alussa. Kuitenkin tämä aihe on ollut meillä pitkään mielessämme ja olemme sitä työstäneet keskustelemalla toistemme kanssa saamistamme perehdytyksistä. Toimeksiantajan kanssa sovimme suullisesti jo syksyllä 2021 perehdytysmateriaalin tekemisestä heille. Sen jälkeen toinen meistä työskenteli Osasto D7:ssä vielä pitkään ja ennätti tehdä paljon havaintoja osaston perehdytyksestä ja myös jutella siitä useiden työntekijöiden kanssa. Näin voi sanoa, että asiaa työstetty paljon pitempää kuin kesäkuusta 2022 asti.

Vahvistettavuus tarkoittaa sitä, että tutkimusprosessi on raportoitu niin hyvin, että toinen tutkija voi seurata sen kulkua pääpiirteissään. Tällöin tutkimuksen etenemisestä pidetään tarkkaa kirjaa, jota hyödynnetään raportin kirjoittamisessa. Laadullisessa tutkimuksessa ei välttämättä ole tarkkaa suunnitelmaa, vaan suunnitelma muokkautuu tutkimuksen aikana. On tärkeää, että tutkija kirjaa mitä tekee ja miksi on niin päätyynyt tekemään. Kirjaus voi sisältää haastattelutilanteita, ratkaisumenetelmiä ja analyttisiä oivalluksia. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.)

Opinnäytetyöprosessin aikana pidimme tiiviisti oppimispäiväkirjaa. Tähän kokosimme ylös kommentit mitä luonnostelu- ja kehittelyvaiheessa olimme saaneet toimeksiantajalta ja ohjaavalta opettajaltamme. Kirjoitimme myös omista ajatuksistamme ja tunnetiloistamme. Oppimispäiväkirja toimi myös hyvänä alustana teksteille, joita pystyi siirtämään loppuvaiheessa muun muassa pohdinta- ja tiivistelmäosiin. Meidän tuotteistamisprosessi sisälsi hyvin monenlaisia vaiheita, joita jälkeenpäin olisi voinut olla vaikea raportoida totuudenmukaisesti. Nämä oli kuitenkin helppo tarkastaa oppimispäiväkirjasta. Näin oppimispäiväkirja tuki myös työmme luotettavuutta.

Reflektiivisyys tarkoittaa sitä, että tutkija on tietoinen kyvyistään tutkimuksen tekijänä. Hänen on osattava arvioida, miten hän vaikuttaa aineistoonsa ja itse tutkimusprosessiin. Nämä lähtökohdat on kuvattava tutkimusraportissa. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Toinen meistä opinnäytetyön tekijöistä oli ollut vasta töissä samalla toimeksiantajalla, mihin tuotteistettu työ valmistui. Tämä

helpotti tutkimustyötä ja vaikutti työnjakoomme. Meillä kummallakin oli omat kiinnostuksen kohteemme opinnäytetyömme osa-alueista ja teimme jakoa sen mukaan jo viitekehystä kootsamme. Mielenkiintoisesta ja tutusta asiasta oli helpompi kirjoittaa.

Siirrettävyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen vaiheista on riittävän kattavasti kerrottu, jotta tutkimusta voitaisiin hyödyntää vastaavissa tutkimuksissa (Kylmä & Juvakka 2007, 129). Viitekehukseen kootut asiat ovat hyvin sovellettavissa lähes kaikissa mahdollisissa työpaikoissa. Tuotettamme ei voi siirtää suoraan toiseen yksikköön. Kuitenkin siitä voi saada ideoita. Koska tuottemme on tehty Kainuun perehdytysuunnitelmaa mukailleen, se käsittelee laajasti asioita, joita voi hyödyntää muilla Kainuun soten yksiköillä. Siirrettäessä tekemäämme perehdytysopasta muihin yksiköihin, pitäisi kuitenkin joitakin kohtia muuttaa kuten hoitajien työtehtävät aikatauluineen.

5.3. Eettisyys

Tutkimustyön kaikissa vaiheissa pitää noudattaa eettistä tutkimusotetta. Etiikka perustuu ajatuksen oikeasta ja väärästä ja tutkimuksen tekijälle jää vastuu tutkimuseettisten periaatteiden tekemiseen ja toteutukseen. Koskaan ei saa plagioida jo valmista tekstiä. Jos otetaan suoraan toisen tekstiä, on se esitettävä oikein ja selkeästi lähdemerkinnöissä. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 23-26.)

Ainoastaan jos tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti, voi tutkimuksen eettinen hyväksyttävyyden ja luotettavuus toteutua. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on luonut tieteelliselle tutkimukselle etiikan näkökulmasta ohjeet ja kriteerit. Näitä on yhteensä yhdeksän. Niiden noudattamisesta ensisijaisesti vastaa itse jokainen tutkija ja tutkimusryhmän jäsen. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012.) Olemme toimineet näiden ohjeiden mukaisesti tätä opinnäytetyötä tehdessämme.

Ensimmäisessä ohjeessa kehoitetaan noudattamaan tiedeyhteisön tunnustamia rehellisiä toimintatapoja, tarkkuutta ja huolellisuutta tutkimustyössä sekä tuloksia tallentaessa, esittäessä ja arvioidessa. Kohdassa kaksi ohjataan soveltamaan tutkimukseen eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä käyttäen avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää. Työssämme olemme pyrkineet huomioimaan mahdollisimman tarkasti nämä asiat. (Tutkimuseettinen neuvottelukunnan ohje 2012.)

Kolmas kohta ohjaa tutkijaa kunnioittamaan muiden tutkijoiden töitä ja saavutuksia. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkija viittaa tutkimuksessaan muiden tutkijoiden julkaisuihin asianmukaisella tavalla ja antaa niille myös arvon niistä kirjoittaessaan. Omaa opinnäytetyötä tehdessämme olemme käsitelleet paljon erilaista kirjallisuutta, mutta emme ole koskaan plagioineet. Olemme pyrkineet käyttämään lähteinä aina alkuperäislähteitä, jos se on ollut mahdollista saada. Näin tutkijan viesti pysyy mahdollisimman paljon sellaisena, kuin hän on sen halunnut tuoda esille eikä se muutu meidän esittelemämme. Olemme myöskin pyrkineet perehtymään käyttämiimme tutkimuksiin perusteellisesti ja ymmärtämään niiden merkityksen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunnan ohje 2012.)

Neljäs kohta ohjaa suunnittelemaan, toteuttamaan ja raportoimaan tutkimusta sekä siitä syntyneitä tietoaaineistoja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Viidennessä ohjataan tutkimuslupien hankkimiseen. Kuudes ohje ohjaa sopimaan ennen tutkimuksen aloittamista niin työnantajan, vastuullisen tutkijan kuin ryhmän jäsenten oikeudet, vastuut ja velvollisuudet. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012.) Nämä kaikki kolme kohtaa ovat toteutuneet meillä tekemällä opinnäytetyösuunnitelman ja hakiessamme tutkimukselle asianmukaisen luvan. Saatuaamme hyväksynnän opinnäytetyön tutkimusluvalle, teimme haun Kainuun sotelle. Vasta saatuaamme Kainuun sotelta luvan, aloitimme tekemään opinnäytetyötämme. Yhteys henkilön kanssa sovimme materiaaliin kohdistuvista oikeuksista ja sovimme myös Kainuun soten oikeuksista sen muokkaamiseen jatkossa.

Seitsemässä kohdassa puhutaan tutkimuksessa käytettävästä rahoituksesta ja sen ilmoittamisesta kaikille tutkimuksessa esille tuleville sidosryhmille. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012.) Meillä opinnäytetyössämme ei aiheudu kuin nimellisiä kustannuksia itsellemme. Perehdytysmateriaalin teemme sähköisesti ja osasto D7 voi sen halutessaan tulostaa joka osastolle.

Kahdeksannessa kohdassa käsitellään tieteeseen ja tutkimukseen liittyviä arviointi- ja päätöksentekotilanteita, joihin neuvotaan pidättäytymään, jos on syytä epäillä heidän olevan esteellisiä. Yhdeksäs kohta kehottaa noudattamaan hyvää henkilöstö- ja taloushallintoa sekä ottamaan huomioon tietosuojaa koskevat kysymykset. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012.) Me emme ole käsitelleet lainkaan potilas- tai henkilöstötietoja tai tietosuojasalaisuuksia opinnäytetyötä tehdessämme.

5.4. Ammatillisen osaamisen kehittyminen

Tutkimuksen avulla saatu tieto antaa aineksia ajattelulle ja rikastuttaa ja monipuolistaa kuvaa arkitiedon luomista asioista ja tilanteista. Samalla se lisää harkintaa omissa ratkaisuissa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 20.) Opinnäytetyömme on vaatinut meiltä paljon työtä, mutta se on ollut myös mielenkiintoinen projekti. Sen työstäminen on ollut iso oppimiskokemus matkalla kohti työelämää ja tulevaa asiantuntijuutta. Olemme itse omassa työssämme terveydenhuoltoalalla huomanneet, kuinka tärkeää perehdytys on työssä jaksamisessa ja siinä onnistumisessa. Kiinnostus aiheesta olikin yksi syy lähteä sitä syventämään. Tuotteistamisprosessin aikana aihe alkoi tuntua entistä merkittävämmältä, ja ymmärrys laadukkaasta perehdytyksestä syventyi. Nämme nyt perehdytyksen olevan paljon laajempi alue kuin pelkkä työhöntulotilanne.

Olemme kokeneet, että opinnäytetyömme on opettanut meille paljon ja kehittänyt meitä ammatillisesti monella eri tavalla. Arvioimme tätä asiaa tarkemmin opinnäytetyössämme esille nostetuilla neljällä sairaanhoitajan perehdytyksen näkökulmasta keskeisimmillä yleissairaanhoitajan osaamisvaatimuksilla (Laukkanen 2020): ammatillisuus ja eettisyys, asiakaslähtöisyys, terveyden edistäminen sekä johtaminen ja työntekijyysosaaminen. Näiden lisäksi olemme ottaneet osaamisvaatimuksista vielä yhden kompetenssin, jonka tunnemme kehittyneen opinnäytetyöprosessin aikana: näyttöön perustuva toiminta, tutkimustiedon hyödyntäminen ja päätöksenteko.

Ammatillisuus ja eettisyys- kompetenssi on kehittynyt (Laukkanen 2020). Tutustuimme ensimmäistä kertaa Tutkimusneuvottelukunnan ohjeisiin (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012.) Huomioidessamme ne omaa opinnäytetyötä tehdessämme opimme ymmärtämään niiden merkityksen ja välttämättömyyden. Opimme, että jos näitä ohjeita ei noudatettaisi tarkasti, tutkimustulokset eivät olisi luotettavia. Perehdytysmateriaalia kirjoittaessamme olemme päässeet kertaamaan jo opittuja hoitotyön arvoja, eettisiä periaatteita ja ohjeita. Ne ovat syventäneet sairaanhoitajan identiteettiämme ja vahvistaneet ymmärrystä, että olemme tulevassa työssämme palveluammattissa. Perehdytykseen syventyminen opinnäytetyössä on herättänyt kiinnostuksen toimia hyvin siinä roolissa tulevaisuudessa ja myös kehittyä siinä. Jo nyt olemme omissa työpaikoissamme kertoneet työkavereillemme miten vaikuttavaa voi laadukas perehdytys olla. Parityöskentely- ja tiimityöskentelytaidot ovat tärkeitä taitoja kollegiaaliselle sairaanhoitajalle. Olemme opetelleet huomioimaan toisiamme ja kehittyneetkin siinä. Myös oman tekstin lukeminen kriittisesti ja toisen ihmisen antama kritiikin sietäminen on kehittynyt tuotteistamisprosessin aikana. Tehdessämme yhteistyötä tuotteistamisprosessin aikana toimeksiantajan ja työyhteisön kanssa,

kehitimme yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojamme tulevana sairaanhoitajina. Samalla olemme oppineet myös perustelemaan päätöksiämme toisillemme sekä tuotteen tilaajalle.

Sairaanhoitajan kompetensseista olemme päässeet kehittämään asiakaslähtöistä ajattelua. Hyvä perehdytys on asiakaslähtöisen ajattelun toteutumisen kannalta tärkeä lähtökohta (Laukkanen 2020). Vaikka materiaali tehtiin työntekijöille, on siinä otettu myös huomioon asiakkaat ja heidän tarpeensa osastolla. Olemme ymmärtäneet, että kaiken kirjoittamamme keskipisteenä on potilas. Viime kädessä laadukkaan perehdytyksen määrittelee yrityksen tai organisaation asiakas hänen arvioidessaan saamaansa palvelua (Kupias & Peltola 2012, 15-16).

Terveyden edistämisen kompetenssi (Laukkanen 2020) on kehittynyt. Sen tärkeänä kriteerinä on, että työntekijä osaa suunnitella ja toteuttaa terveyden ja toimintakyvyn edistämisen interventioita yksilöille ja ryhmille asiakkaiden tai potilaiden kanssa moniammatillisessa yhteistyössä (Laukkanen 2020). Opinnäytetyömme pohjimmaisena tarkoituksena on terveyden edistäminen. Olemme huomanneet, että joskus siihen tarvitaan pitkäkestoista prosessia ja tutkimusta. On osattava suunnitella ja toteuttaa terveyden ja toimintakyvyn interventioita. Tällaisten interventioiden pitämiseen tarvitaan suunnittelu- ja esiintymistaitoa. Näitä olemme saaneet kehittää jo opinnäytetyösuunnitelmaa tehdessämme ja sitä esittäessämme.

Johtajuus ja työntekijyyttä -osaamisalueessa (Laukkanen 2020) korostuu työntekijän osaaminen erilaisten materiaalien ja teknologian käytössä. Esimerkiksi työntekijän tulee osata oikeaoppisesti käyttää työhön kuuluvaa teknologiaa ja materiaaleja. Hyvä perehtyminen ennalta takaa materiaalin oikeaoppisen hyödyntämisen osana hoitotyötä. (Laukkanen 2020). Toisaalta johtajuus ja työntekijyyttä-osaamista ei ole nähty suoranaisesti vielä vastavalmistuneen sairaanhoitajan tärkeimpänä osaamisalueena. Sen sijaan tärkeämpänä voidaan pitää oman työn johtamistaitoja sekä sisäisen yrittäjyyden tärkeyttä. (Eriksson, Korhonen, Merasto & Moisio 2015.) Ymmärrys teknologian merkityksestä on kasvanut. Koemme verkosto-osaamisen kehittyneen. Olemme oppineet hakemaan tietoa Kaima-intranetistä. Kainuun sotien johtamisen periaatteisiin (Kaima-intranet) olemme tutustuneet ensimmäistä kertaa. Johtajuutta olemme myös opetelleet prosessin aikana. Molemmat ovat johtaneet vuorollaan tätä opinnäytetyöprojektia, ja pitäneet omalta osaltaan huolen siitä, että prosessi on edennyt. Olemme oppineet jakamaan prosessin eri työstämiskohtia keskenämme ja organisoimaan elämäämme niin, että opinnäyteprosessille on ollut aikaa riittävästi. Se on tapahtunut perheen, työn ja opiskelujen lomassa.

Näyttöön perustuva toiminta, tutkimustiedon hyödyntäminen ja päätöksenteko -kompetenssi on vahvistunut (Laukkanen 2020). Ymmärrämme entistä selkeämmin, että sairaanhoitajan työskentely perustuu näyttöön, ja että hän sitoutuu sen toteuttamiseen. Perehdytysmateriaalia varten jouduimme lukemaan monia Käypä hoito -suosituksia ja liittämään niitä perehdytysmateriaaliin.

Koska emme olleet aikaisemmin tehneet ammattikorkeakoulutasoista opinnäytetyötä, tarvitsimme paljon opinnäytetyötä ohjaavan opettajan ohjausta ja neuvoja. Opettajan kannustus, innokkuus ja osaaminen on meitä auttanut.

Lähteet

Aivoinfarkti ja tia. (2020). Käypä hoito – suositus. Suomalaisen lääkäriseuran Duodecim ja Suomalaisen lääkäriseuran Suomen Neurologinen Yhdistys ry:n asettama työryhmä. Saatavilla 20.01.2020. <https://www.kaypahoito.fi/hoi50051>.

Asetus työsuojelun valvonnasta. Saatavilla: Asetus työsuojelun valvonnasta 954/1973 - Säädökset alkuperäisinä – FINLEX.

Eklund, Annina. (2018). Tervetuloa MEILLE! Uuden työntekijän perehdytys. Grano Oy, Helsinki.

Elvytys. (2021). Käypä hoito – suositus. Suomalaisen lääkäriseuran Duodecimin, Suomen elvytysneuvoston, Suomen Anestesiologin yhdistyksen ja Suomen punaisen ristin asettama työryhmä. Saatavilla 25.11.2021. <https://www.kaypahoito.fi/hoi17010>.

Eriksson, E., Korhonen, T., Merasto, M. & Moisio, E-L. (2015). Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen, loppuraportti – Sairaanhoidajakoulutuksen tulevaisuus –hanke. Ammattikorkeakoulujen terveysalan verkosto ja Suomen sairaanhoitajaliitto ry. Porvoo: Bookwell Oy saatavilla: <https://www.epressi.com/media/userfiles/15014/1442254031/loppuraportti-sairaanhoidajan-ammattillinen-osaaminen.pdf>.

Hahtela N & Karhe L. Sairaanhoidajien työolobarometri (2020). Sairaanhoidajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2021/01/TYO%CC%88OLOBAROMETRI> /14.8.2022.

Hietala, H., Kaivanto, K. & Valvisto, E. (2018). Esimiehen käsikirja 2018. Helsinki: Alma Talent.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Joki, M. (2018). Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Kauppakamari. Hansaprint Oy, Vantaa 2018.

Jämsä, K., Manninen, E. (2000). Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi.

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. (2022). Perehdyttämisprosessi. (piirros). Kaima intranet.

Kauhanen, J. (2012). Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kemppainen, J., Kemppainen, K., Korhonen, S. & Piirainen, K. (2022). Opiskelijamentoroinnilla veto- ja pitovoimaa hoitoalalle Kainuussa. Kainuun Sanomat.25.7.2022 N:o 169.S.3.

Korhonen, M., Parviainen, S. & Poranen, T. (2021). Vastuuta ottamalla opit -ohjausmalli Kainuun sotessa. Opiskelijatyön tiedote syyslukukausi 2021.

Kupias, P. & Peltola, R. (2012). Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

Kuva 2. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. (2022). Perehdyttämismalli. (piirros). Kaima intranet.

Kylmä, J., & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki. Edita Prima Oy.

Laukkanen, A. (2020). Yleissairaanhoitajan (180 op) osaamisvaatimukset ja sisällöt. Saatavilla 15.1.2020. <https://blogi.sania.fi/ylesharviointi/2020/01/15/yleissairaanhoitajan-180-op-osaa-misvaatimuslauseet-ja-sisallot-julkaisu/>.

Mertanen, V. (2015). Työturvallisuuden perusteet. THL.

L998/1993. Lakuuristatyöntekijöistä. 19.11.1993/998. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>.

L738/2002. Työturvallisuuslaki.23.8.2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

L1383/2001. Työterveyshuoltolaki. Ajantasainenlainsäädäntö-FINLEX. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.

Leinonen, M. (2017). Perehdyttäminen Kainuun sotessa. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän hallinnollinen ohje. Laadittu 6.11.2017.Päivitetty 15.5.2022.

Lokkila, K. (2016). Opiskelijaperehdytyksen kehittäminen Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä. Kajaanin ammattikorkeakoulu. YAMK.

Oksanen, Emmi. (2017). Hyvä perehdytys vaatii aikaa ja halua. Tehy-lehti 14.8.2017. Saatavilla: <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/hyva-perehdytys-vaatii-aikaa-ja-halua>.

Pyykkönen, E., Lappalainen, J. (2022). Laadukas perehdytys sitouttaa ja luo hyvää työnantajamielikuvaa. Kainuun Sanomat. 6.6.2022 N:o 129.S.3.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. (2012). Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). Saatavilla 8.9.2021. <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012#HTK>.

Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta. (2004). Sosiaali- ja terveysministeriö (ETENE). Helsinki. Saatavilla: <https://etene.fi/documents/1429646/1559098/ETENE-julkaisu+4+Kuolemaan+liittyv%25C3%25A4t+eettiset+kysymykset+terveydenhuollossa.pdf/6a1cd043-354c-486d-b554-e9f37159924e/ETENE-julkaisu+4+Kuolemaan+liittyv%25C3%25A4t+eettiset+kysymykset+terveydenhuollossa.pdf>.

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. World Health Organization 2020. <https://www.who.int/publications-detail-redirect/9789240003279>.

Kansikuvan lähde. Kuva 1. Kainuun sote, Uusi Sairaala (Valokuva), saatavilla 08.05.2017 <https://sote.kainuu.fi/uusi-sairaala>.

Luonnostelutuote

PEREHDYTYKSEN YLEISLÄÄKETIETEEN OSASTO D7 KAINUUN KESKUSSAIRAALA

(tähän alkuun tulee kansilehti: UUDEN TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTTÄMINEN)

-TERVETULOA

- perehdytys
- Tietoa perehdyttäjälle
- Perehdyttäjän muistilista/Check-lista

-KAINUUN SOTE

- (Tähän linkki Kainuun soten esittelysivulle)
- Johtamisen periaatteet

-TYÖNOPASTUS

- Palvelusuhde-ehdot (linkki luottamusmiestoimintaan)

-OSASTO D7

- toimintaa ohjaavat arvot ja periaatteet (Linkki Kainuun soten arvoihin ja periaatteisiin)
- henkilöstörakenne
- Potilasturvallisuus (Linkki valmiussuunnitelmaan ja infektioiden torjunnan ohjerekisteriin, sekä verkkokursseihin: potilasturvallisuutta taidolla ja infektioiden torjunnan peruskurssi, liitteenä haipro- työturvallisuusosio, sekä ohjeet pisto ja viiltotapahtumiin.)
- Potilaan hoitoprosessi ja päiväjärjestys
- Laitteisto osastolla (Yleisimmät käytettävät laitteet: mistä löytyy mm. EKG, apuvälineet, defibri-laattori, mittarit, ym)
- Työvuorokohtaiset tehtäväkuvat: (Tulee sisältämään työnopastuskuvailun eriteltynä eri vuorojen tehtäväkuvista: Aamuvuoro, Iltavuoro, Yövuoro, sekä sairaanhoitajan ja lähihoitajan tehtäväkuvien erittelyn ja lääkevastaavan vuorokohtaiset tehtävät ja lääkehoito)

-ERITYISTEHTÄVIÄ

- Elvytys (Linkki Kainuun soten organisaation laatimiin ohjeisiin)
- Saattohoito ja Vainajan laitto (linkki Kainuun Soten organisaation laatimiin ohjeisiin)
- toiminta erityistilanteissa (Leikkauspotilaan valmistelu, AVH epäilyn käytänteet, haavanhoidon ohjeistus, tähän liitteenä pelastussuunnitelma, suuronnettomuusohjeet, sekä virve-asiat.)

-TIETOKONEOHJELMAT JA SOVELLUKSET

-Tietosuoja (Linkki tietosuojakoulutukseen: Arjen tietosuoja ja tietojen turvallinen käsittely)

-tunnukset

-Tietojärjestelmät luettelona

Raakaversio ja parannusehdotukset

Yleislääketieteen osasto D7:n perehdytysmateriaali

Kainuun Keskussairaala

Kainuun sote

Hanna Tolpanniemi ja Marika Parviainen

Sisällys:

1.Tervetuloa töihin osastolle

2.Perehdytys

3.Tietoa ja ohjeita perehdyttäjälle

4.Kainuun sote

5.Työsuhdeopastus

6.Yleislääketieteen osasto D7

7.Hygieniaohjeet

8.Opiskelijaohjaus

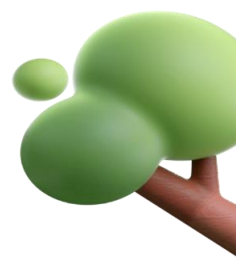
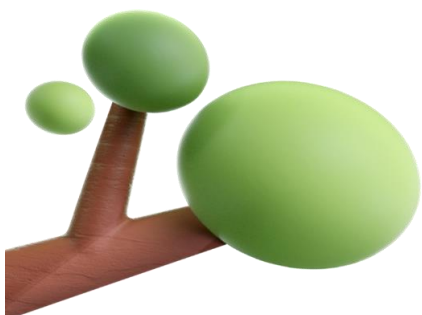
9.Toiminta erityistilanteissa

10. Potilasturvallisuus, tietokoneohjelmat ja tietosuojaja

PARANNUSEHDOTUKSET TOIMEKSIANTAJALTA KOEVEDOKSEN JÄLKEEN ENNEN VRSINAISTA KOEKÄYTTÖÄ:

- Pohjapiirros osastosta toimintaympäristömme kohtaan
- WC tiloja ei löydy kuntoutuskadulta, joten se lause pois, mutta yksi WC on lääkehuoneen vieressä.
- Aamuvuoro merkataan pienellä a-kirjaimella, ei isolla, ja se aamu alkaa klo 7:20.
- B ja F vuorojen kuvaukseen pyydetään tarkennusta kellonaikojen suhteen.
- Timecon-laitteesta pyydetään valokuvaa materiaaliin.
- yövuorossa olevan vastuuvuorolaisen tehtäväkuvaukseen pyydetään tarkennusta, että hän on kaikkien moduulien i.v hoidoista vastuussa ja on muutoinkin päävastuussa osastosta.
- PKV-Lääkkeen annosta tarkennusta, että myös luvan saanut lähihoitaja voi antaa lääkkeitä, ei tarvitse olla sairaanhoitaja.
- Leikkauspotilaan valmisteluun on 4. asemalla ohjeet, joten suoraa linkkiä niihin toivotaan käypähoito suosituksen tilalle.
- Lisäksi yksi valokuva aulasta, ei ole osasto D7:n aulakuva, joten sen poistoa ja vaihtoa toiseen toivotaan.

Materiaalin koekäyttö



Liite 3: Koekäyttö materiaalista

Yleislääketieteen osasto D7:n perehdytysmateriaali

Kainuun keskussairaala

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollonkuntayhtymä

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Kuva 1: Papunet, elina Vanninen, 2022. Saatavilla: <https://papunet.net/taxonomy/term/4898>

Tekijät: Marika Parviainen ja Hanna Tolpanniemi

Palautelomake

Palautelomake perehdytysmateriaalista perehtyjälle, perehdyttäjälle ja toimeksiantajalle

Hei! Pyydämme teitä tutustumaan laatimaamme Kainuun keskussairaalan osasto D7:n perehdytysmateriaaliin, sekä sen jälkeen osallistumaan palautteen antamiseen alla olevan palautelomakkeen avulla.

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Kajaanin ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäyte-työtä, jonka aiheena on uuden työntekijän perehdyttäminen osasto D7:lla. Tuotteistamisprosessia hyödyntäen laadimme tämän perehdytysmateriaalin.

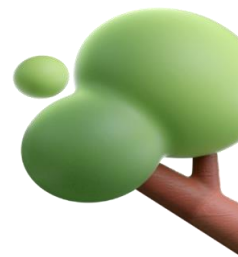
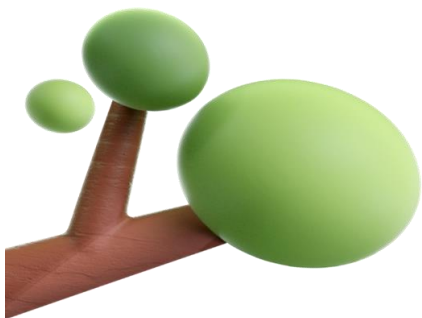
Tämä on perehdytysmateriaalin koekäyttöversio. Pyydämme teiltä palautetta perehdytysmateriaalin ja check – listan ulkoasusta ja käytettävyydestä, sillä te olette tuotteemme tulevia käyttäjiä. Tuote on tärkeää tehdä osasto D7:n tarpeita vastaavaksi ja helposti käytettäväksi.

Palautteen avulla viimeistelemme perehdytysmateriaalin ja check -listan. Palautevastauksia käsitellään luottamuksellisesti ja ne hävitetään tulosten analysoinnin jälkeen. Koekäyttö aika on 1.9-15.9 välisenä aikana, jonka jälkeen haemme perehdytysmateriaalin, sekä palautekyselylomakkeet viimeistelyvaihetta varten.

	Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Perehdytysmateriaali on helppolukuisen				
Perehdytysmateriaali on visuaalisesti kiinnostava				
Perehdytysmateriaali sisältää oleellisen tiedon				
Perehdytysmateriaali vastaa osaston näkemyksiä				
Perehdytysmateriaalista on apua ja hyötyä laadukkaana perehdytyksen toteuttamisessa				
Perehdytysmateriaali on selkeä				
Perehdytysmateriaali vastaa osaston tarpeita				

Vapaamuotoinen palaute, risut ja ruusut:

Kiitos Vastauksista! Marika Parviainen ja Hanna Tolpanniemi sairaanhoitajaopiskelijat
Kajaanin ammattikorkeakoulu
Ryhmätunnus: SMM20STEC
Yhteystiedot:
Hanna 044-3559968
Marika 044-3411288



Yleislääketieteen osasto D7:n perehdytysmateriaali

Kainuun keskussairaala

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollonkuntayhtymä

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Tekijät: Marika Parviainen ja Hanna Tolpanniemi

Kuva 1: Papunet, elina Vanninen, 2022. Saatavilla: <https://papunet.net/taxonomy/term/4898>



Perehdytyksen Check-lista:

	Perehdytys pvm	Perehdyttäjän taus	Perehtyjän kuittaus
--	----------------	-----------------------	------------------------

Työyhteisöön perehdyttäminen:

Henkilökunnan esittely			
Osaston esittely ja yhteystiedot			
Yksikön toiminta-ajatus, visio ja arvot, toimintajärjestelmä			
Pukukoppi ja työvaatteet, sekä laukku-kaappi			
Työvuorosunnittelu, toiveet ja kuitaus			
Parkkipaikka, pysäköintilupa			
henkilöstöravintola			
Tietosuojalomake, tietosuoja			
Osaston päiväjärjestys ja työnjako			
Sairauspoissaolot, käytänteet			
Henkilökunnan vastualueet			
Työterveyspalvelut			
Työaikaleimaus ja työvuorokansio			
Hälytysraha			
Takatoimiston pelisäännöt			
Luottamusmiestoiminta			
opiskelijaohjaus			
palkanmaksu ja palvelusuhde-ehdot			

Työturvallisuus ja infektioiden torjunta:

Valmiussuunnitelma			
Infektioiden torjunnan ohjerekisteri			
Varastoautomaatit			
Tekniset palvelut: kiinteistön hoito ja laitetekniikka, sähköinen ilmoitus			
Vartiointi ja turvallisuuspalvelut			

Tietojärjestelmät:

Kaima internet ja e-työpöytä			
Life care, tunnukset, kirjaaminen ja hoitoisuusluokittelu			
Imatis/Mobilix			
9Solutions ja turvatagi			
Jamix, Välytystuotetilaus			
Virve			
Commit web			
LAS			
Osti			
Haipro/Posipro			
Putkipostin käyttö			
Hoitoisuusluokittelu			

Sai-rekisteri, sai-heräte			
Turvatulostimen käyttö			
Päivystäjän puhelinnumero ja niihin soittaminen			

Laitteet:

Verenpainemittarit			
Lämpömittarit			
EKG-laite, EKG Commit Webbiin			
Langaton kirjaaminen, Medanets			
Verensokerimittarit			
Kattonosturit			
Suihkutuolit ja suihkulaavetti + siivoustagit			
Defibrilaattori			
Imulaitteet			
Happilaitteet, seinä- ja siirtohappi			
Deko, sekä huuhteluhuone			
Ruokapumput			
Infuusiopumput			
Magneettivyöt + käytön kriteerit			
Laki-info "terveydenhuollon laitteet ja tarvikkeet 629/2010"			

Potilaan hoitoprosessi:

Tulohaastattelu/vastaanottaminen			
Osaston/potilaspaikan (radio, hälytyslaitteet) esittely			
Hoitosuunnitelman laatiminen -HOKE Riskiarvioinnit (frat, braden ja ravitsemus) -Imatis			
Lääkärin määräykset, määräysosio			
Lääketietojen tarkistaminen ja ajan tasalle laittaminen			
Toimintakykyä ylläpitävä hoitotyö ja kuntoutuskadun laitteisto			
Osastolla käytettävät potilaskohtaiset seurantalistat			

Tutkimuksiin valmistelut, näytteiden otto ja lähetys -ohjeet -laboratoriolähetteen tekeminen -putkiposti			
Kotihoito-ohjeet, asiakasohjeet			
Potilaan kotiuttaminen (Check-lista)			
Potilaan jatkopaikkaan siirtäminen -hoitoyhteenvedo -siirtomääräys LAS-ilmoitus ja päivitys			
Elvytys Met & News			
Leikkauspotilaan valmistelu			
AVH-epäilyn käytänteet			

Lääkehoito:

Lääkeluvat			
Lääkehoitosuunnitelma			
Lääkehoidon perehdytys (Oma perehdytyslomake)			
Lääkehoidon kirjaamiskäytänteet -Lääkelistojen tulostaminen -antiko-lomake -huumeet -Tarvittaessa annettavat lääkkeet			
Verkkokurssit			

Kiitos mielenkiinnosta perehtymiseen ja Tervetuloa meille töihin!



Kuva 10, Mukailten: Kainuun sote, *töihin Kainuun soteen*, saatavilla <https://sote.kainuu.fi/index.php/toihin-kainuun-soteen>

Perehdyttämisen ja perehtyjän osaamisen kehittymisen arviointia:
Perehtyjän arvioimana:
Perehdyttäjän arvioimana:
Perehdyttämisen kehittämistarpeita:

Yksikön esimiehen hyväksyntä: _____

Päiväys: _____

(Esimies arkistoi lomakkeen työyksikköön, kopio annetaan työntekijälle)