

# PEREHDYTYSOPAS

## JUKOLA-IMPIVAARAAN

Minna Leppänen  
Opinnäytetyö,  
Kevät 2015,  
Diakonia-ammattikorkeakoulu,  
Diak, Pori  
Hoitotyön koulutusohjelma,  
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto,  
Sairaanhoitaja (AMK)

## TIIVISTELMÄ

Leppänen, Minna. Perehdytysopas Jukola-Impivaaraan. Pori, kevät 2015, 34 sivua, 2 liitettä.

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

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa sähköinen perehdytysopas, Tampereen kaupungin alaisuudessa toimivaan tuetun palveluasumisen yksikköön, ryhmäkoti Jukola-Impivaaraan. Tämän perehdytysoppaan tarkoituksena on toimia työvälineenä ja tukena perehdyttämisprosessissa. Opas on tarkoitettu koko henkilökunnalle, uusille - ja vanhoille työntekijöille, sijaisille, opiskelijoille sekä perehdytystä toteuttaville työntekijöille. Yksikössä oli ennestään perehdyttämisen tukena toimiva tarkistuslista.

Perehdytysopas suunniteltiin ja toteutettiin yhteistyössä Jukola-Impivaaran esimiesten ja henkilöstön kanssa. Tarve perehdytysoppaalle oli huomattava, sillä yhteen koottua perehdytysmateriaalia ei yksikössä vielä ollut. Lähtökohtana työlle oli sen tarpeellisuus.

Opinnäytetyö on toteutettu produktiona. Sen raporttiosa koostuu perehdyttämisen teoriaa käsittelevästä osasta ja opinnäytetyöprosessin vaiheita kuvaavasta osasta sekä opinnäytetyöprosessin itsearviointista. Lähdemateriaali työhön on hankittu kirjastosta, Internetistä ja yhteistyökumppanilta.

Valmis perehdytysopas tallennettiin muistitikulle, jonka jätettiin esimiesten käyttöön. Samalle muistitikulle koottiin myös paljon muuta yksikköä koskevaa perehdyttämiseen liittyvää materiaalia. Perehdytysopas lähetettiin kaikille työntekijöille työsähköpostiin saatekirjeen ja arviointikysymysten kanssa.

Yhteistyötaholta saatu palaute perehdytysoppaasta oli hyvää. Saatujen kiitosten ja positiivisen palautteen perusteella voisi vetää johtopäätöksen siitä, että yksikössä perehdytysoppaalle oli merkittävä tarve ja että perehdytysoppaan avulla on onnistuttu kehittämään työyksikköä.

Asiasanat: Perehdyttäminen, perehdytysopas, tehostettu palveluasuminen, produktio.

## ABSTRACT

Leppänen, Minna. The Familiarization Guide to Jukola-Impivaara. Pori, spring 2015, 34 pages, 2 appendices.

Diaconia University of Applied Sciences, Pori. Degree Programme in Nursing, Nurse (UAS).

The aim of the thesis was to plan and implement an electrical familiarization guide for the group home Jukola-Impivaara. The purpose of the familiarization guide is to act as an implementation tool of the familiarization and a support in the familiarization process. The guide is intended for all staff, new and old employees, temporary employees, a students and mentors as well. The unit had already a checklist which served as support in the familiarization process.

The familiarization guide was designed and implemented in cooperation with Jukola-Impivaara's supervisors and the working community. There was a remarkable need for this familiarization guide because there was not yet an uniform familiarization material at all. The starting point of departure for this thesis was a necessity.

The thesis was carried out through productions. The thesis report part consists of familiarization theory section and a written report about this entire process and also self-assessment of this whole process. The source in this production was acquired from library, Internet and the cooperation partner.

The finished familiarization guide was saved in a flash Drive which I left for use to the supervisors. In the flash Drive I collect a lot of material related in familiarization. The familiarization guide was send by e-mail for all employees' with a cover letter and evaluation questions.

The feedback from the cooperation partner from the familiarization guide was good. In the light of gratitude and a positive feedback could draw a conclusion from that matter at the need for this familiarization guide was remarkable and with it have been succeed in develop the working unit.

Keywords: familiarization, familiarization guide, service housing, production.

# SISÄLTÖ

## JOHDANTO

2 MIKSI PEREHDYTETÄÄN? .....	7
2.1 Perehdyttämisen merkitys työorganisaation näkökulmasta .....	7
2.2 Perehdyttämisen merkitys johtamisen näkökulmasta .....	8
2.3 Asiakaslähtöisyys hoitotyön perustana .....	9
2.4 Perehdytystä ohjaavat lainsäädäntö .....	9
3 PEREHDYTYSPROSESSI .....	11
3.1 Perehdytyksen merkitys .....	11
3.2 Perehdytysprosessin sisältö ja suunnittelu .....	12
3.3 Perehdytyksen toteuttaminen .....	14
3.4 Perehdytyksen seuranta ja arviointi .....	14
4 TYÖELÄMÄN YHTEISTYÖTAHO – RYHMÄKOTI JUKOLA-IMPIVAARA .....	16
4.1 Työyksikön toiminnan kuvaus .....	16
4.2 Tehostettu palveluasuminen .....	17
4.3 Jukola-Impivaaran toimintafilosofia .....	18
5. PRODUKTION TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	19
6. PEREHDYTYSOPPAAN TOTEUTUS .....	21
6.1 Perehdytysoppaan suunnittelu .....	21
6.2 Perehdytysoppaan toteutus .....	22
6.3 Perehdytysoppaan itsearviointi .....	23
7. POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	24
7.1 Opinnäytetyöprosessin arviointi .....	24
7.2 Eettisyys ja luotettavuus kehittämistyössä .....	25
7.3 Jatkokehittämideoita .....	26
LÄHTEET .....	27
LIITTEET .....	29

LIITE 1. Saatekirje.....	29
LIITE 2. Ote perehdytysoppaasta.....	31

## JOHDANTO

Tänä päivänä työyhteisöt elävät muutoksen aikaa. Uusia työvälineitä ja menetelmiä tulee, esimiehet vaihtuvat, asukasaineisto muuttuu, sijaisia sekä keikkatyöntekijöitä käytetään enemmän kuin aikaisemmin ja eri organisaatioiden välillä toteutetaan työnkiertoa. Kuitenkin olisi muistettava, että tässä kaikessa toiminnassa on perehdytettävä myös muutoksiin. Esimiehen ja perehdyttäjien pitää olla muutoksista ajan tasalla sekä paneutua myös itse perehdyttämiseen. Jokaisella työpaikalla tulisi olla nimettynä useampiakin henkilöitä, jotka perehdyttävät uusia työntekijöitä. (Laaksonen, Niskanen & Ollila 2012, 191.)

Opinnäytetyöni aiheeksi valikoitui sähköisen perehdytysoppaan kokoaminen tehostetun palveluasumisen yksikkö Jukola-Impivaaraan. Aiheen työlleni keksin havaittuani tämän kehittämistarpeen työskennellessäni kyseisessä yksikössä. Kiinnostuin tästä aiheesta siksi, että itse koen perehdyttämisen erittäin merkitykselliseksi asiaksi ja siksi, että kyseinen yksikön tarvitsi tällaista materiaalia perehdyttämisen tueksi.

Työni toteutin produktiona, jonka produktina tein perehdytysoppaan. Produktio toteutettiin yhteistyössä Tampereen kaupungin alaisuudessa toimivan tehostetun palveluasumisen yksikkö Jukola-Impivaaraan palveluesimiesten ja henkilökunnan kanssa. Perehdytysoppaan sisällöstä päätimme yhdessä palveluesimiesten kanssa.

Kokoamani perehdytysoppaan on tarkoitus toimia tukimateriaalina yksikön perehdytysprosessissa. Oppaasta haluttiin kaikille yksikössä työskenteleville yhteinen, eli sitä ei suunnattu esimerkiksi vain sairaanhoitajille.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsittelen perehdyttämistä, sen merkitystä ja sitä ohjaavaa lainsäädäntöä sekä perehdytysprosessia. Raportissa esittelen opinnäytetyöprosessin etenemistä ja lopuksi olen kirjoittanut itsearviointin opinnäytetyöprosessista ja perehdytysoppaasta.

## 2 MIKSI PEREHDYTETÄÄN?

Perehdyttämisen tavoitteena on tukea työntekijää työpaikkaan sisälle pääsemisessä ja työnteossa. Perehdyttämisellä tuetaan myös työntekijöiden hyvinvointia sekä työn tuloksellisuutta. Näin ollen hyvin hoidetulla perehdyttämisellä on laajat vaikutukset koko työorganisaatioon. Perehdyttäminen on myös merkittävä osa henkilöstön kehittämistä.

### 2.1 Perehdyttämisen merkitys työorganisaation näkökulmasta

Organisaatioiden ja työtehtävien monimutkaistuessa laajempi perehdyttäminen on tullut entistä tärkeämmäksi. Pelkkä työhön opastaminen ei enää yksinään riitä. Työntekijän on entistä paremmin ymmärrettävä, miten organisaatio toimii ja miksi se on olemassa. Perehdyttäminen on kehittynyt monimuotoisemmaksi ja laajemmaksi. Perehdyttäminen nähdään kuitenkin nykyään useammin yleisterminä, joka pitää sisällään myös työnopastamisen. Perehdyttämisen käsite on usein laajentunut kattamaan sekä työopastuksen että niin sanotun alku- ja yleisperehdyttämisen. Perehdyttämisestä puhutaan myös silloin, kun työtehtävät muuttuvat osin tai kokonaan, mutta työympäristö pysyy samana. (Kupias & Peltola 2009, 13,18.)

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen toiminta-ajatuksen ja liikeidean sekä työpaikan toimintaperiaatteet ja toimintatavat. Samalla perehtyjä oppii tuntemaan työpaikkansa ihmiset: asiakkaat, työtoverit ja esimiehet. Hänelle kerrotaan omaan työnkuvaansa kohdistuvat odotukset ja hän ymmärtää oman vastuunsa koko työyhteisön toiminnassa. Perehdytysprosessin aikana hän oppii työtehtävänsä ja niihin liittyvät työturvallisuusohjeet. Näiden kaikkien toimenpiteiden on tarkoitus helpottaa työn aloittamista. Jotta perehdyttäminen olisi tuloksekasta, perehdytysprosessissa olisi otettava huomioon työntekijän osaamisen taso. Esimies on aina päävastuussa työntekijän perehdyttämisestä, kuitenkin osavastuu on jokaisella työntekijällä itsellään, tuen antamiseen ja käytännön toimenpi-

teisiin osallistuvat kuitenkin monet tahot kuten: henkilöstöammattilaiset, nimetyt perehdyttäjät ja työyhteisön jäsenet. (Kangas & Hämäläinen 2010, 2–3.)

## 2.2 Perehdyttämisen merkitys johtamisen näkökulmasta

Hyvin hoidettu perehdyttäminen luo vankan perustan työn tekemiselle ja työyhteisölle. Perehdyttämisen avulla työntekijä saa monenlaista tietoa ja taitoa, jota hän tarvitsee aloittaessaan omaa työtään. Mitä nopeammin perehdytettävä oppii hallitsemaan uudet asiat, sitä joutuisammin hän pystyy työskentelemään itsenäisesti, ilman muiden apua. Perehdyttämisen avulla pyritään myös luomaan myönteistä asennoitumista työyhteisöä ja työtä kohtaan sekä sitoutumaan työntekijä työyhteisöön. Hyvin hoidettu perehdyttäminen vie aikaa, mutta siihen käytetty aika tulee monin verroin takaisin. (Kangas & Hämäläinen 2010, 4.)

Perehdyttämisen avulla tulokas oppii työnsä nopeasti ja oppii sen heti oikein. Sen avulla säilyy työn hyvä laatu ja tuloksellisuus. Tällä tavoin myös mahdollisten tapaturmien, onnettomuuksien ja virheiden määrä vähenee, ja samoin vähenee virheiden korjaamiseen käytettävä aika. Perehdyttäminen hyödyttää näin koko työyhteisöä. (Kangas & Hämäläinen 2010, 4–5.)

Perehdyttäminen on myös kansantaloudellisesti erittäin hyödyllistä. Sen avulla luodaan edellytykset sille, että työntekijä pysyy kunnossa, on tyytyväinen, sairastaa vähemmän ja huolehtii työn tuottavuudesta sekä viihtyy hyvin työssään. Perehdyttämällä päästään tosin näissä asioissa vasta alkuun. Työnteon ja kehittymisen mahdollisuuksia on perehdytys jakson jälkeen vaalittava työpaikalla. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Perehdyttäminen vaikuttaa myös työpaikan maineeseen. Tähän vaikuttavat ihmisten omat kokemukset ja se, mitä he kuulevat toisiltaan. Esimerkiksi vanhojen työntekijöiden tai työharjoittelijoiden kertomukset kokemuksistaan työpaikalla vaikuttavat siihen mielikuvaan, jonka muut harjoittelijat tai kotiväki luovat omassa mielessään. Nämä mielikuvat vaikuttavat vahvasti muun muassa siihen, miten innokkaasti opiskelijat hakevat sieltä tulevaisuudessa töitä. Hyvin



hoidetulla perehdyttämällä on siis paljon vaikutusta muuhunkin kuin perehdytettävään. (Kangas & Hämäläinen 2010, 5.)

### 2.3 Asiakslähtöisyys hoitotyön perustana

Asiakslähtöisyydestä puhutaan silloin, kun asiakas on palvelujen keskipisteessä ja tarvittava palvelu sekä hoito järjestetään asiakkaan tarpeista lähtien (Ruotsalainen 2000,16).

Terveydenhuollon asiakaskontakti muodostuu palvelujen tuottajien tarjoamassa palvelussa. Palvelussa kohtaavat terveydenhuollon asiakas ja ammattilainen. Asiakslähtöisyyden tarkoituksena on taata palvelun laatu. Palvelun asiakslähtöisyyden toteutumiseksi asetetaan kuitenkin reunaehdot palvelun organisoinnissa. Asiakslähtöisyys vaikuttaa toiminnan organisoinnin taustalla arvoperustana ja palvelun laadun takaajana. Asiakskeskeisyys puolestaan määrittelee käytännössä asiakkaan ja ammattilaisen kohtaamisen laadukkaassa palvelussa. (Hyvärinen 2011, 5.)

Asiakslähtöisyys toiminnan arvoperustana painottaa asiakkaan kohtaamista omana ainutlaatuisena yksilönä: asiakasta ja hänen tapojaan, uskontoaan ja kulttuuriaan sekä itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan. Tällöin asiakas on aktiivisessa roolissa omaan hoitonsa liittyvässä päätöksenteossa. Asiakslähtöinen toiminta vastaa asiakkaan tarpeisiin hänen omasta näkökulmastaan, jolloin toimintaa ei suunnitella ainoastaan hoitotyön ammattilaisten ja organisaation lähtökohdista käsin (Sosiaali- ja terveydenhuollon laadunhallinta 2000-luvulle 1999, 11).

### 2.4 Perehdytystä ohjaavat lainsäädäntö

Hoitotyön tekeminen on valvottua toimintaa, ja se on myös suojattu lailla. Perehdyttämälle annetaan paljon painoarvoa työlainsäädännössä. Lainmukaisella ja luotettavalla toiminnalla on positiivinen vaikutus kilpailukykyyn, työhyvin-

vointiin ja menestymiseen. Työpaikoilla työlainsäädännön toteutumista valvovat työsuojeluviranomaiset ja työntekijöiden tilannetta seuraavat luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

Työsuojelulainsäädännössä on useita työnantajaa velvoittavia määräyksiä työhön perehdyttämisen järjestämiseksi. Käytännössä esimies vastaa perehdyttämisen ja opastuksen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta. Hän voi jakaa erilaisia perehdyttämiseen ja opastuksen liittyviä tehtäviä koulutetulle perehdyttäjälle, mutta vastuu siitä on aina esimiehellä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Perehtyminen, työnteko ja sen oppiminen ovat lainsäätäjien erityisessä suojeluksessa. Perehdyttämiseen on laissa monia suoria määräyksiä ja viittauksia. Työlainsäädäntö on niin sanotusti pakottavaa oikeutta työntekijöille. Asiat joiden osalta työntekijöiden oikeuksia voi heikentää työsopimuksilla tai työehtosopimuksilla, on erikseen mainittu. Perehdyttämistä ohjaavat erityisesti työsopimuslaki, työturvallisuuslaki, laki nuorista työntekijöistä, valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä, valtioneuvoston asetus pelastustoimesta, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta ja laki yhteistoiminnasta yrityksessä. (Kupias & Peltola 2009, 20; Kangas & Hämäläinen 2010, 31–32.)

### 3 PEREHDYTYSPROSESSI

Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytysprosessi vahvistaa uuden työntekijän kiinnittymistä organisaatioon ja työyhteisöön. Sen avulla työntekijän työmoraali ja -motivaatio saadaan pidettyä korkealla, ja näin myös työn tulos korkealaatuiseksi.

#### 3.1 Perehdytyksen merkitys

Työpaikan on tarkoitus tuottaa niitä palveluja tai tuotteita, joita varten se on perustettu. Henkilöstön hyvästä ammattitaidosta hyötyvät kaikki osapuolet eli asiakas, yritys ja työntekijä. Oppiminen, osaaminen ja omien taitojen osoittaminen työssä ovat erittäin tärkeitä työntekijöiden hyvinvoinnille. Hyvällä perehdyttämällä helpotetaan työntekijän sopeutumista ja oppimista. Samalla lisätään palvelun laatua ja työn sujuvuutta. Työtaturmariskit ja työn psyykinen kuormitus vähenevät myös, kun työympäristö ja -tehtävät ovat tuttuja ja työntekijä kokee hallitsevansa työn vaatimukset. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

Perehdyttämisen tavoitteena on luoda työntekijälle perusta työn tekemiselle ja yhteistyölle työyhteisössä. Hyvin hoidettu perehdyttäminen kattaa työn taitovaatimusten ja palvelun laatuvaatimusten lisäksi aina myös työntekijän turvallisuuden ja hyvinvointiin liittyvät asiat sekä omatoimisuuteen kannustamisen. Omatoimisuus, osaaminen ja ammattitaito yhdistetään muun muassa siihen, että työntekijä osaa tarvittaessa muuttaa toimintatapojaan ja kehittää uusia, toisin sanottuna pystyykö työntekijä soveltamaan tietoa taitoaan ja tekemään luovia ratkaisuja työssään. Työelämän muutokset edellyttävät yhä enemmän kykyä ja halua itsestään vastuunottamiseen ja aktiivisuuteen sekä yhteistyöhön työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Yhtä aikaa esimiesten tulee kehittää työpaikan toimintatapoja siten, että vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön ja työn tekemiseen paranevat. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

Ammattitaitoinen ja työhönsä sitoutunut henkilö työskentelee aina tavoitteellisesti. Hän on sisäistänyt kestäväen kehityksen periaatteen ja kantaa vastuuta oppimisestaan ja osaamisestaan kysymällä, kertaamalla, tarkistamalla ja ottamalla selvää, jos on epävarma jostakin asiasta. Tällaista ajattelutapaa on syytä korostaa alusta lähtien työhön perehdyttämisessä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

### 3.2 Perehdytysprosessin sisältö ja suunnittelu

Onnistuneen perehdyttäminen lähtökohta on aina hyvä suunnitelma. Suunnitelma on avuksi niin perehdyttäjälle kuin perehtyjälle. Perehdytyksen onnistumista tehostavat myös oheismateriaalit. Sellaisia ovat muun muassa: tervetuloa taloon -oppaat, yksikköä koskeva aineisto, toimintakertomus tai esitteet sekä työohjeet. (Kangas & Hämäläinen 2010, 10.)

Perehdyttäminen alkaa jo työhönottovaiheessa. Työhaastattelussa hakijan kanssa keskustellaan yritykseen ja työhön liittyvistä asioista, organisaatiosta, asiakkaasta, työsuhteasioista ja talon tavoista. Työnhakijan kanssa voidaan kiertää myös työpisteitä, jolloin hän saa niistä konkreettisemmän yleiskuvan. Mielenkiintoa lisää ja muistamista tehostaa se, että hakija saa mukaansa luettavaa oheisaineistoa. (Kangas & Hämäläinen 2010, 9.)

Kun valinta on tehty ja henkilö on tiedossa, on helppo alkaa suunnitella tulevaa perehdytystä. Hyvä perehdyttäminen ottaa huomioon tulokkaan ominaisuudet, tiedot sekä osaamisen, ja pyrkii hyödyntämään niitä mahdollisimman paljon jo perehdyttämisprosessin aikana (Kupias & Peltola 2009, 19).

Perehdyttämisprosessille on hyvä olla olemassa valmis runko, jota voi käyttää yksilöllisen perehdytysuunnitelman laatimisessa. Perehdytykselle tulisi määrittellä oppimistavoitteet. Nämä tavoitteet nousevat tulokkaan, työpaikan ja työtehtävän tarpeista. Kun tavoitteet ovat selvillä, voidaan ruveta suunnittelemaan tarkempaa sisältöä perehdyttämisprosessiin.

Perehdytys suunnitelmassa käydään läpi perehdyttämistä koskevat: aiheet ja asiat, aikataulut, käytettävät apuvälineet ja oheisaineistot sekä vastuhenkilöt. On myös järkevää tehdä varasuunnitelma yllättävien tai muuten poikkeuksellisten tilanteiden varalle. Sellaisia voivat olla esimerkiksi: perehdyttäjän sairastuminen/muu estyminen tai suunnitellun kolmen perehdytyspäivän sijaan aikaa onkin vain yksi. (Kangas & Hämäläinen 2010, 6–7.)

Työyhteisö valmistautuu myös tulokkaan saapumiseen. Valmistautumiseen käytetty aika säästää huomattavasti aikaa itse perehdyttämisvaiheessa. Valmisteluihin kuuluu tulokkaasta tiedottaminen muille etukäteen. Tällöin jokainen työyhteisössä tietää, kuka tulee, milloin ja mihin tehtävään. Työyhteisössä on myös sovittu, kuka on ottamassa vastaan ja kuka perehdyttää häntä. Sovittu perehdyttäjä varaa jo etukäteen aikaa itselleen, jolloin hän kokoaa valmiiksi kaiken tarvittavan, työasun, työohjeet ja muun perehdytysaineiston, avaimet ynnä muun. Hän myös suunnittelee ensimmäisen päivän ohjelman valmiiksi. (Kangas & Hämäläinen 2010, 9.)

Perehdytys suunnitelman liitetään aikataulu, jonka mukaan edetään. Työyksiköstä, työtehtävästä ja työntekijästä riippuen perehdytys vaihe kestää muutamasta viikosta kuukauteen. Varsinainen perehdytys loppuu silloin, kun tulokas on oppinut työssä vaadittavat tiedot ja taidot. Oppiminen ja perehtyminen jatkuvat silti edelleen työntekijän syventäessä tietojaan ja osaamistaan omatoimisesti sekä koulutuksien avulla. (Surakka 2009, 74.)

Perehdytysprosessissa siirtyy myös erittäin kallisarvoista hiljaista tietoa seuraavalle sukupolvelle. Kokeneimmilla työntekijöillä on paljon sellaista tietoa, mitä ei voi mistään opiskella. Hiljainen tieto on sitä tietoa, jonka pitkään ammatissa ollut hoitaja on oppinut erilaisten havaintojen, tilanteiden ja kokemusten kautta. Se on ammatillisuutta, tietoa, taitoa sekä kykyä selviytyä erilaisista tilanteista. Perehdyttämisen kautta sitä saadaan siirrettyä uusille tulokkaille. (Surakka 2009, 79.)

### 3.3 Perehdytyksen toteuttaminen

Perehdytysprosessi lähtee siis käyntiin jo työntekijän valitsemisesta. Sitä seuraava vaihe on työntekijän vastaanottaminen. Hyvä vastaanottaminen ja myönteisen ensivaikutelman luominen on erittäin tärkeää, kun työpaikalle tulee uusi työntekijä. Myönteinen ensivaikutelma syntyy ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta: keskittymisestä tilanteeseen, puheesta, ihmisestä, eleistä, äänensävyistä, katsekontaktista, eli monista asioista. Myönteisellä ensivaikutelmalla luodaan hyvä perusta yhteistyölle. Tulokas uskaltaa helpommin kysellä, keskustella ja tarttua asioihin, kun hän tuntee itsensä tervetulleeksi ja odotetuksi työpaikkaan ja työyhteisöön. (Kangas & Hämäläinen 2010, 9.)

Alkuperehdytyksessä käydään läpi suullisesti ja oheismateriaali avulla työyksikön ja organisaation perusasioita sekä käydään kiertämässä työpisteitä ja esitellään tiloja. Työtehtäviin perehtyminen aloitetaan vasta tämän jälkeen. Perehdyttäjät tulisi irrottaa muista tehtävistään perehdytyksen ensimmäisiksi päiviksi. Työpaikkakohtaisesti tulee määritellä myös, miten kauan tulokas ei kuulu päivittäiseen työvoimavahvuuteen. Alkuperehdytyksen jälkeen, tulokkaalle annetaan yhteisiä työvuoroja perehdyttäjän kanssa. (Surakka 2009, 75.) Perehtyminen tapahtuu luontevana osana työn tekemistä ja sitä toteutetaan yhdessä laaditun perehdytys suunnitelman mukaisesti.

### 3.4 Perehdytyksen seuranta ja arviointi

Seurannan avulla voi kartoittaa perehdyttämisen onnistumista eli työntekijän oppimista sekä perehdytys suunnitelman toimivuutta. Perehdyttämisen tuloksia tulee seurata ja arvioida: saavutettiinkö tavoitteet, miten suunnitelma muuten onnistui, mikä meni suunnitelmien mukaisesti, missä oli puutteita ja korjaamisen varaa, mitä tulisi muuttaa, korjata tai tehdä toisin. Perehdyttäjien kokemuksia ja mielipiteitä kannattaa kuunnella ja ottaa ne huomioon perehdytys suunnitelmaa kehittäessä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 7.)

Perehdyttämissuunnitelmaan kannattaa merkitä perehdyttäjän tai esimiehen kanssa käytävän seurantakeskustelun ajankohta. Seurantakeskustelujen avulla perehdyttäjä voi seurata ja arvioida työntekijän oppimista ja antaa palautetta tämän edistymisestä. Esimiehen olisi myös hyvä osallistua keskusteluihin säännöllisesti. Työntekijä arvioi myös omaa edistymistään itsearviointin avulla. Tärkeää on myös antaa työntekijälle mahdollisuus antaa palautetta saamastaan ohjauksesta ja perehdytyksestä. (Surakka 2009, 76–77.)

Oppimisen arviointi tarkoittaa kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla ohjataan ja tarkistetaan paitsi oppimistavoitteiden saavuttamista myös oppimisen edistymistä, eli koko perehdytysprosessia. Arviointia helpottaa perehdyttämisen avuksi tehty muistilista, mikä on koottu perehdytysoppaan sisällöstä. Sen avulla on helppo palauttaa mieleen - ja käydä läpi käsiteltyjä asioita. Arvioinnin ja seurannan avulla molemmat osapuolet antavat ja saavat tietoa siitä, miten oppiminen on edistynyt, missä mennään nyt, ja mitä mahdollisesti pitää vielä opettaa ja oppia lisää. Perehdyttäminen on varmistettu silloin, kun kaikki asiat on opetettu ja niiden oppiminen on yhdessä tarkistettu. (Kangas & Hämäläinen 2010, 17–18.)

Perehdyttäminen on parhaimmillaan vuorovaikutuksellista oppimista, kyselemistä, kuuntelemista, keskustelemista ja kannustamista (Kangas & Hämäläinen 2010, 17).

On tärkeää tehdä selväksi perehdyttävälle, että arviointikeskustelujen tavoite ei ole arvostella tulokasta ja hänen oppimistaan. Arviointikeskustelujen tavoitteena on avoimesti käydä läpi perehdyttämistä, koska sen avulla arvioidaan onnistumista, oppimista sekä kehitetään perehdyttämiskäytäntöä.

## 4 TYÖELÄMÄN YHTEISTYÖTAHO – RYHMÄKOTI JUKOLA-IMPIVAARA

Opinnäytetyön ajatus lähti siitä, kun viime kesänä 2014 työskentelin Impivaarassa. Jukola-Impivaaran toiminta oli silloin vielä alussa ja tästä syystä perehdytyskansion kokoaminen oli vielä kesken. Hetken asiaa mietittyäni, menin kysymään esimieheltäni, voisinko tehdä opinnäytetyökseni Jukola-Impivaaraan perehdytysoppaan. Ehdotukseni otettiin ilomielin vastaan.

Yhteistyötahoni on Tampereella toimiva tehostetun palveluasumisen yksikkö Jukola-Impivaara. Yksikkö työllistää noin 100 hoitotyöntekijää. Pääasialliset yhteyshenkilöni siellä ovat Jukolan ja Impivaaran palveluesimiehet sekä heidän lisäksi sairaanhoitajat Jukolasta ja Impivaarasta, joilta voin kysyä neuvoja ja mielipiteitä.

### 4.1 Työyksikön toiminnan kuvaus

Koukkuniemen vanhainkotialueelle rakennettu uudisrakennus Impivaara ja peruskorjattu Jukola-rakennus sijaitsevat aivan Näsijärven rannassa. Impivaarassa toiminta alkoi marraskuussa 2013 ja Jukolassa heti vuoden 2014 alusta. Ryhmäkodeissa vanhuksille tarjotaan sekä yksityisyyttä ja itsenäisyyttä, että monipuolisia palveluja. Nämä ryhmäkodit ovat ensimmäisiä kaupungin oman tuotannon tehostetun palveluasumisen koteja, joissa tarjotaan ympärivuorokautista hoitoa kodikkaissa tiloissa. Päämääränä on ikäihmisten parissaan tehtävän työn arvostuksen lisääminen, heidän elämänlaadun parantaminen ja kodinomaisen ympäristön luominen. (Tampereen kaupunki 2015.)

Tehostelun palveluasumisen asukkaat ovat vuokralla asunnoissaan, joten he voivat sisustaa ympäristönsä kodikkaaksi. He saavat tuoda huoneisiinsa omia huonekaluja, verhoja ja muita tärkeitä esineitä. Lisäksi he voivat herätä aamulla siihen aikaan, kun tahtovat, sillä kaikki toiminta on vapaaehtoista. Käytössä on myös yhteisiä tiloja, joissa asukkaat voivat oleskella mieltymystensä mukaan. (Tampereen kaupunki 2015.)



Ryhmäkodeissa asukkailla on mahdollisuus osallistua monenlaiseen virkistystoimintaan ja harrastuksiin, sekä vaikuttaa itse kotinsa arkeen. Asukkaille järjestetään virikkeellistä toimintaa, kuten kädentaitotyöpajoja, muisteluhetkiä ja musiikkiterapiaa. Kesäisin voidaan asukkaiden kanssa grillata makkaraa terassilla tai paistaa ohukaisia. Ryhmäkodin asukkaiden luona käy omaisten ja vapaaehtoisten lisäksi vierailemassa muun muassa eläimiä, lapsia, sirkuslaisia ja tanssiryhmiä. (Tampereen kaupunki 2015.)

Jukolassa ja Impivaarassa kaikilla ryhmäkodin asukkailla on oma asuinhuoneensa wc- ja suihkutiloineen. Asukkaan käytössä ovat myös yhteiset oleskelu- ja ruokailutilat. Impivaaran jokaisessa viidessä ryhmäkodissa on myös omat saunatilat. (Tampereen kaupunki 2015.)

Tehostetussa palveluasumisessa huolehditaan asukkaan perustarpeista ympärivuorokautisesti. Jukola-Impivaarassa pystytään antamaan paljon sairaanhoidollista apua, ja lääkäri tulee paikalle tarvittaessa yölläkin. Hoitohenkilökunta vastaa lääkkeiden antamisesta, mutta asukas maksaa lääkkeensä itse. (Tampereen kaupunki 2015.)

#### 4.2 Tehostettu palveluasuminen

Tehostetun palveluasumisen yksiköitä ovat ne ikääntyneille tarkoitetut palveluasumisyksiköt, joissa henkilökunta on paikalla ympäri vuorokauden. Ne eroavat vanhainkodeista esimerkiksi siinä, että Kela on hyväksynyt ne avohoidon yksiköiksi ja asiakas maksaa erikseen asumisesta ja käyttämistään palveluista. (Tampereen kaupunki 2015.)

Tehostetulla palveluasumisella tarkoitetaan asumismuotoa, joka sijoittuu hoidon porrastuksessa kodin ja laitoshoidon väliin. Tehostettu palveluasuminen on suunnattu vanhuksille, joilla on fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista toimintakyvyn alentumista niin paljon etteivät he selviydy enää kotona asumisesta itsenäisesti,

omaisten ja/tai yksityisen/kotihoidon palvelujen turvin.(Tampereen kaupunki 2015.)

Tehostetussa palveluasumisessa tuetaan asukkaiden omatoimisuutta ja luodaan turvallinen asumisympäristö. Tavoitteena on ehkäistä pitkäaikaisen laitoshoidon tarvetta. Tehostettu palveluasuminen korostaa vanhusten elämänlaadun merkitystä, vahvistaa elämän merkityksellisyyden kokemuksia ja kokonaisvaltaista hyvinvointia terveyden heikentyessä.(Tampereen kaupunki 2015.)

#### 4.3 Jukola-Impivaaran toimintafilosofia

Tehostetussa palveluasumisessa on yhteinen toimintafilosofia ja arvoperusta, jossa asukas on aidosti läsnä oman elämänsä asiantuntijana. Toiminnan keskeiset arvot syntyvät yksilöllisestä, suvaitsevasta ja eettisyyttä arvostavasta toimintatavasta. Toiminnan arvojen harmonia joustaa asukkaan elämän eri vaiheissa ja tukee löytämään jokaisen ansaitseman eheyden tunteen. Palveluhenkinen asenne sisältää omahoitajamallin tuomat mahdollisuudet, kehittymisen haasteet ja vapauden löytää käyttämättä olleita voimavarojaan. Keskeiset arvomme ovat kodinomaisuus, yksilöllisyys, itsemääräämisoikeus, yhteisöllisyys ja asukaslähtöisyys. (Jukola-Impivaaran omavalvontasuunnitelma 2014.)

## 5. PRODUKTION TARKOITUS JA TAVOITTEET

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

Tuotekehittely, eli produktio, on yleensä kertaluontoinen ja melko lyhytkestoinen prosessi, jonka tarkoituksena on tehdä jokin tuotos tai palvelu tietylle käyttäjäryhmälle ja samalla kehittää työvälineitä käytännön toimintaan. Produktioon kuuluu tuotteen tai palvelun suunnittelu- ja valmistusprosessi, tuotteen kokeilu, arviointi ja mahdollisesti markkinointi. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 33-34.)

Tarkoituksena on tehdä kehittämispainotteinen opinnäytetyö eli produktio, jonka osana tuotetaan produktin eli sähköisen perehdytysoppaan kaikille työntekijöille ryhmäkoti Jukola-Impivaarassa. Tarvetta perehdytysoppaalle on, sillä Impivaarassa ei vielä ole yhteen koottua perehdytysmateriaalia, Jukolassa on tehty jo pitkälle valmista perehdytyskansiota, mutta yhtenäistä perehdytysopasta ei talossa vielä ole. Tarkoituksena on vahvistaa yksikön perehdyttämiskäytäntöä uuden perehdytysoppaan ja Tampereen kaupungin perehdyttämishojeen myötä.

Produktion tavoitteena on helpottaa sekä uusien että vanhojen työntekijöiden sopeutumista, ja oppimista työpaikalla. Samalla edistetään työn sujuvuutta, työhön sitoutumista ja palvelun laatua. Näin myös tapaturmariskit ja työn psyykinen kuormitus vähenevät, kun työympäristö ja -tehtävät ovat tuttuja, ja työntekijät kokevat hallitsevansa työn vaatimukset. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

Perehdytysopas tulee sisältämään tietoa yksiköstä, sen toimintatavoista ja periaatteista. Oppaaseen kootaan jo olemassa olevasta materiaalista hyödyllistä tietoa päivittäisistä tehtävistä ja käytännön asioista. Oppaasta tulevat hyötymään sijaiset, opiskelijat, uudet ja vanhat työntekijät sekä tietysti ryhmäkodin asukkaat.

Tavoitteena on koota yksiköstä kaikki jo olemassa oleva perehdytykseen liittyvä materiaali yhteen paikkaan, eli tässä tapauksessa muistitikulle, ja muokata niistä sisältöä perehdytysoppaaseeni. Tämän lisäksi menen hankkimaan perehdytysoppaaseen tietoa ja vinkkejä hoitotyöntekijöiltä yksikössä, heitä haastattelella tai kyselylomakkeen avulla. Tavoitteena on yhdistää teoretietoa ja käytäntöä toimivaksi kokonaisuudeksi.

Perehdytysopas tulee sähköiseen muotoon, jolloin sitä on helppo jatkossa muokata ja päivittää tarpeen mukaan. Perehdytysoppaasta tehdään tiivis, selkeä ja helppolukuinen paketti. Uudessa perehdytysoppaassa rakennetaan linkit olemassa oleviin sähköisiin ohjeistuksiin, kuten lääkehoitosuunnitelmaan, omavalvontasuunnitelmaan ja laatukäsikirjaan. Tehtäväni on tehdä ja koota perehdytysopas sekä liittää perehdytysoppaaseen valmiit sähköiset tiedostot laajemmista kokonaisuuksista.

Tavoitteena on, että valmis perehdytysopas on vaivaton käyttää ja siihen koottu tieto on helposti löydettävissä. Tavoitteena on myös, että ammattitaitoiset ja kokeneet esimiehet ja työntekijät innostuvat toiminnan kehittamisestä Jukola-Impivaarassa ja alkavat kehittää omaa yksilöllistä perehdytysuunnitelmaa sekä kouluttamaan perehdyttäjiä.

## 6. PEREHDYTYSOPPAAN TOTEUTUS

Oppaan kirjoittajan on tiedettävä, millainen on hyvä ja toimiva opas, sillä opas tehdään sen lukijalle. Oppaan kirjoittajan on huomioitava monia asioita opasta tehdessään. Tekstin tulisi olla ulkoasultaan helppolukuinen, selkeä ja käytettävä. Tekstin luettavuus ja lukijan mielenkiinnon ylläpitäminen ovat tärkeitä seikkoja. Helppo luettavuus tukee tekstin ymmärrettävyyttä, lukijan oppimista ja muistamista.

### 6.1 Perehdytysoppaan suunnittelu

Produktion idea sai alkunsa 2014 keväällä, kun menin kesäloma sijaiseksi Impivaaran. Sijaisuuden aikana sain käsityksen yksikön toiminnasta ja tutustuin yksikköön ja sen henkilökuntaan. Ensimmäistä kertaa opinnäytetyöprosessin aikana minulle tuli sellainen olo, että aiheeni, perehdytysoppaan tekeminen, on hyödyllinen ja mielenkiintoinen. Syksyn 2014 aikana tutustuin erilaisiin perehdytys oppaisiin, mitä olikin saatavilla runsaasti, ja perehdytystä koskevaa teorian tietoon. Tein itselleni ajatus-kartan, mihin aloin kirjoittaa kaikkia asioita, mitä minulle tuli mieleeni produktion liittyen.

Perehdytysoppaan suunnitelman tekeminen lähti toden teolla käyntiin heti vuoden 2015 alusta. 8.1.2015 järjestin tapaamisen yksikön palveluesimiesten kanssa. Silloin sovimme karkeat rajat oppaan sisällöstä ja produktion toteuttamisen aikataulusta. Tuolloin selvisi, että minun pitää anoa tutkimuslupa Tampereen kaupungilta. Sovimme tapaamisessa perehdytysoppaan kokeilusta käytännössä ja sen arvioinnin toteutuksesta. Kokeilujaksosta tulee kahden viikon mittainen, jonka jälkeen perehdytysopasta käyttäneet ja siihen tutustuneet työntekijät vastaavat laatimiini arviointikysymyksiin. Opas, saatekirje ja arviointikysymykset lähetetään kaikille työntekijöille työsähköpostiin liitetiedostoina ja he lähettävät palautteen suoraan minulle koulunsähköpostiin. Perehdytysoppaan arviointi tapahtuu kokeilujakson aikana sähköisesti. Esimiesten toiveena oli vielä valmiin perehdytysoppaan esittely yhteisessä tilaisuudessa ryhmäkodilla.

## 6.2 Perehdytysoppaan toteutus

Perehdytysoppaan kokoaminen alkoi 18.2.2015 saatuaani myönteisen vastauksen Tampereen kaupungilta tutkimuslupahakemukseeni. Tämän jälkeen aloin kasaamaan perehdytysopasta. Aloitin oppaan tekemisen kokoamalla ensin sisällysluettelon oppaalleni. Sisällysluetteloon valikoin aihealueet sen mukaan, mitkä minusta tuntuivat tärkeiltä yksikköön perehtymisen kannalta. Sain nopeasti työstettyä sisältöä oppaaseeni ja oli taas aika sopia tapaaminen esimiesten kanssa. Lähetin kokoamani perehdytysoppaan heille etukäteen tutustuttavaksi.

Tapaamien saatiin sovituksi 13.3.2015. Siellä allekirjoitimme Diakin työelämäyhteistyö sopimuksen ja sovimme tarkemmin muun muassa oppaan arvioinnista, palautteen keräämisestä ryhmäkodin henkilökunnalta, perehdytysoppaan sisällöstä ja ulkoasusta sekä tallentamispaikasta. Tapaamisessa sain erittäin positiivista palautetta palveluesimiehiltä kokoamastani oppaasta, mikä oli minulle yllätys koska pelkäsin, että näkemyksemme eroavat hurjasti oppaan ulkoasusta ja sisällöstä, mutta ei, palaute oli hyvää ja sain vastauksia opasta koskeviin mielteni askarruttaviin asioihin. Päätimme parannus ja korjaus asiat yhteisymmärryksessä ja sovimme seuraavan tapaamisen ajankohdasta.

23.3.2015 kokoonnuimme tapaamiseen palveluesimiesten kanssa. Kävimme silloin läpin korjaamaani perehdytysopasta ja sainkin siellä vielä joitakin korjausehdotuksia oppaaseen. Sovimme silloin, että perehdytysopas ja arviointikysymykset lähetetään työyhteisölle sähköpostilla. Lupasin tehdä korjaukset nopeasti ja kirjoittaa saatekirjeen sähköpostille, jolla opas jaetaan.

24.3.2015 Perehdytysopas oli valmis. Lähetin valmiin oppaan ja laatimani saatekirjeen (LIITE 1.), mikä sisälsi arviointikysymykset, palveluesimiehille sähköpostilla liitetiedostoina. Saatekirjeessä määrittelin arviointiajanjakson kestävän 25.3–8.4.2015.

13.4.2015 Arviointijakso oli päättynyt, mutta palautetta oli tullut erittäin niukasti. Soitin esimiehille ja kerroin asiasta. He ottivat asian heti hoitaakseen ja sain palautteen sähköpostiini 17.4.2015.

20.4.2015 Tein korjaukset opinnäytetyöhöni ja kirjoitin raportin loppuun.

### 6.3 Perehdytysoppaan itsearviointi

Perehdytysoppaan tekemistä auttoi se, että olin itse työskennellyt kyseisessä yksikössä. Tavoitteet, jotka oppaalle asetin projektin alussa tuli kohtalaisen hyvin täytetyiksi. Täysin en ole varma tuliko esimiehiltä esittämä toive täytetyksi siitä, että kaikki sähköinen materiaali tallennetaan Perehdytys-muistitikulle. Olin senkin kyllä tehnyt, mutta aineistojen toimittaminen minulle kesti yhteistyötaholtani aikatauluuni nähden liian kauan ja toiseksi materiaalia oli niin paljon, että en tässä ajassa millään olisi voinut käydä läpi kaikkea ja valikoida sieltä tärkeimpiä tikulle tallennettaviksi. Toivon, että he jatkavat tuon asian työstämistä vielä tulevaisuudessa, sillä ajatus on hyvä.

Perehdytysoppaasta (LIITE 2.) tuli mielestäni selkeä ja kohtalaisen tiivis sivumääräksi siihen tuli 34 sivua, mikä on mielestäni vielä siedettävä verrattaessa vanhoihin perehdytyskansioihin, mitkä usein olivat aivan ääriään myöten täynnä ”perehdytysasiaa”.

Tärkeintä mielestäni on, että työyhteisö ja uudet työntekijät hyötyvät perehdytysoppaastani. Toivon ja uskon, että sen avulla töiden aloittaminen ryhmäkodilla tulee helpommaksi ja mukavammaksi.

Palautteenkeruumenetelmästä jäin pohtimaan sitä, että olisiko palaute sittenkin pitänyt kerätä nimettömästi, ja joillakin muilla keinoilla kuin sähköpostilla. On valitettavaa, että palautetta saadaan usein hyvin niukasti, ei siis vain minun opinnäytetyöni kannalta vaan yleensä ottaen. Tähän tulisi kehittää jokin keino millä palautetta saisi varmasti. Yksi keino varmasti olisi sellainen, että saatekirjeessäni olisin korostanut palautteen merkitystä minulle ja tällä tavalla motivoinut lukijaa sen antamiseen. Ensi kerralla tiedän tämänkin ja osaan varautua siihen.

## 7. POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

”Meille sanotaan, että kyky ja taito luovat omat mahdollisuutensa. Mutta usein käy niin, että nimenomaan vahva tahto luo paitsi omat mahdollisuutensa myös tarvitsemansa kyvyt ja taidot.” -Eric Hoffer.

### 7.1 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyöprosessi oli kaiken kaikkiaan monipuolinen, mielenkiintoinen, opettavainen ja haastava. Näin jälkeempäin prosessia arvioidessani ja prosessista oppineena tekisin nyt joitakin asioita toisin, mutta niin varmasti moni ajattelee pitkän ja uuden projektin jälkeen. Sehän tarkoittaa silloin sitä, että oppimista on tapahtunut. Haastetta opinnäytetyön tekoon toi se, että tein sen yksin ja osittain yhtä aikaa työharjoittelujen kanssa. Yksin työn tekeminen antoi minulle kuitenkin vapaat kädet tehdä työtäni milloin se minulle itselleni parhaiten sopi. Välillä kuitenkin innostus koko työtä kohtaan laski ja silloin olisi ehkä ollut helpompi kasata motivaatio uudestaan toisen opiskelu toverin tuella. Tukea sain kuitenkin ryhmäkodin henkilökunnalta, sillä heidän positiivinen suhtautuminen perehdytysoppaan tekoon antoi minulle voimia työn eteenpäin viemisessä.

Opinnäytetyöni aiheen valinnan ja sen lukkoon lyönnin jälkeen asiat alkoivat edetä vauhdilla. Tein itselleni tarkan suunnitelman ja aikataulun, jonka mukaan oli helppoa ja johdonmukaista edetä. Aikataulun suunnittelu oli minulle erittäin tärkeä osa opinnäytetyön valmistumisen kannalta, koska yhdessä sovitut rajat ja sitä kautta ryhmän tuoma paine autoivat oppaan valmistumista ajallaan. Aika kuluikin todella nopeasti ja aikatauluni venyi hieman tutkimusluvan hyväksymisen odottelun ja sairasteluni vuoksi, olin tosin suunnitellut aikatauluni liian tiukaksi enkä ollut ottanut siinä huomioon kaikkia mahdollisia venymisiä. Kirjoitin koko opinnäytetyön ajan oppimispäiväkirjaa, mikä helpotti suuresti raportin kirjoittamista ja prosessin arvioimista jälkeempäin.



Valmiin perehdytysoppaan jätin arvioitavaksi Jukola-Impivaaraan kahdeksi viikoksi. Palautetta piti jokaisen työntekijän lähettää minulle suoraan sähköpostilla. Palautetta sain sähköpostiini tuona aikana kahdelta työntekijältä. Mielestäni palautteen saaminen on yksi tärkeimmistä asioista opinnäytetyöprosessissa ja halusin myös sitä saada, joten päätin ottaa yhteyttä esimiehiin. Soitin ja kerroin tilanteestani. Sovimme yhdessä esimiehen kanssa, että hän kerää palautteen samalla viikolla pidettävässä ryhmäkotipalaverissa, johon osallistui koko talon väki. Sain seuraavana päivänä sähköpostiini heidän yhteisen palautteen. Palautte oli kaikin puolin positiivista ja hyvää, kuten esimerkiksi ”selkeälukuinen opas ja tarvittaessa voi aina katsoa mistä haluaa tietoa”, ”hyödyllinen opas ja riittävästi tietoa ja tukee omaa työtä” ja ”vastasi hyvin meidän tarpeita”.

Opinnäytetyöprosessiin kuului myös oman opinnäytetyön esittely koululla sekä kypsyysnäytteen tekeminen. Jännitin esiintymistä, tapani mukaan, hirveästi. Esittely tilaisuus meni kuitenkin ihan hyvin ja sain opponenteilta sekä opettajilta rakentavaa palautetta työstäni.

Todella toivon, että perehdytysoppaani otetaan tehokkaasti käyttöön yksikössä ja, että sen pohjalta tai sitä hyödyntäen kehitetään yksikköön myös kokonaisvaltainen perehdytyskäytäntö.

Loppujen lopuksi olen erittäin tyytyväinen työni tulokseen, ja voin olla itsestäni ylpeä. Kirjoittaminen ei ole koskaan ollut minun vahvuuksiani ja tällaisen työn aikaansaaminen on vaatinut minulta paljon.

## 7.2 Eettisyys ja luotettavuus kehittämistyössä

Tutkimus- ja kehittämistoiminnan eettisten ratkaisujen tavoitteena on ihmisen kunnioittaminen, tasa-arvoinen vuorovaikutus ja oikeudenmukaisuuden korostaminen. Eettisyys näkyy myös kriittisenä asenteena vallitsevia käytäntöjä ja tarjottuja tietoja kohtaan. Rakentava kriittisyys luo pohjan mahdollisimman hyvien ammattikäytäntöjen kehittämiseksi ja niiden jatkuvalla arvioinnilla. Eettisten kysymystenasettelu tulee näkyä läpi koko opinnäytetyö prosessin. Työn tekijän

etiikka näkyy myös sopimusten noudattamisessa. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 11–12.)

Kriittisyys niin ajattelussa kuin toiminnassa kulkee myös koko opinnäytetyöprosessin ajan mukana. Lähteiden, toiminnan ja informaation kyseenalaistaminen ja siihen kriittinen suhtautuminen ovat myös olennainen osa prosessia. Nämä asiat ovat korostuneet koulutuksen aikana ja niistä on tullut sen myötä osa luontaista ajattelua.

Lähdemateriaalikseni valitsin joitakin kirjoja, Internetistä löytämiäni opinnäytetöitä ja tutkimuksia sekä muita luotettavaksi arvioimiani Internet lähteitä.

### 7.3 Jatkokehittämisideoita

Opinnäytetyöprosessin aikana minulle on tullut mieleeni joitakin jatkokehittämisideoita liittyen Jukola-Impivaaran perehdytysprosessiin ja perehdytysmateriaaliin. Kehittämisen varaa olisi erityisesti alkuperehdytyksessä. Tällä hetkellä se on huonosti suunniteltu ja toteutettu, liian tiivis ja nopea tapahtuma. Perehdyttävälle tulisi nimetä ”tuki-henkilö” = perehdyttäjä, jonka puoleen voisi kääntyä, mikäli mieleen tulee jotain kysyttävää. Mielestäni olisi hyvä kehittää alkuperehdytystä varten joku pieni ja informatiivinen, esimerkiksi A4-kokoinen paperi, joka sisältäisi yleistietoa Jukola-Impivaarasta. Tämän voisi antaa esimerkiksi heti ensi tapaamisessa uudelle työntekijälle mukaan luettavaksi.

Perehdytysoppaan muistitikulle tallentamisen toimivuudesta en tiedä, sillä Perehdytys-muistitikkuja on nyt vain yksi. Jatkokehittämisidea voisi olla, että jokaiseen ryhmäkotiin tehdään tai kopioidaan tällainen tikku, mistä tiedot ja asiat ovat helposti löydettävissä ja hyödynnettävissä. Vanhemmille työntekijöille tämä voisi olla helpotus, koska tietokoneen -ja Internetin käyttötaidot eivät aina ole yhtä hyvät kuin nuoremmilla kollegoilla.

## LÄHTEET

- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Hyvärinen, Hannu 2011. Asiakaslähtöisyyden moniulotteisuus ja toteutumisen haasteet asiantuntijoiden näkemänä. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden laitos. Pro gradu –tutkielma. Viitattu 26.1.2015. [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20110374/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20110374.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20110374/urn_nbn_fi_uef-20110374.pdf)
- Jukola-Impivaaran omaevalvontasuunnitelma 2014. (Salainen asiakirja)
- Kangas, Pirkko & Hämäläinen Juha 2010. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 3. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.
- Kupias, Päivi & Peltola Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Palmenia.
- Laaksonen, Hannele; Niskanen, Jouni & Ollila, Seija 2012. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita.
- Lahti, Tuula 2007. Sairaanhoidtajien työhön perehdyttäminen. Pro gradu-tutkielma. Lääketieteellinen tiedekunta, hoitotieteen laitos. Tampereen yliopisto. Viitattu 15.1.2015. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf?sequence=1>
- Leino-Kilpi, Helena & Välimäki Maritta 2012, 5.-7. painos. Etiikka hoitotyössä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Penttinen, Aulikki & Mäntynen, Jukka 2009, 2.painos. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työnsuojelua. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 13.1.2015.

[http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf)

Ruotsalainen, Pekka 2000. Asiakaslähtöisyys toiminnan periaatteena sosiaali- ja terveydenhuollossa. Teoksessa Kiikkala, Irma; Nouko-Juvonen, Susanna; Ruotsalainen, Pekka (toim.) Hyvinvointivaltion palveluketjut. Tampere: Tammi.

Seriksen runosivut i.a. Eric Hoffer. Viitattu 24.4.2015.

<http://seris.suntuubi.com/?cat=14>

Sosiaali- ja terveydenhuollon laadunhallinta 2000-luvulle 1999. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö – Stakes – Suomen kuntaliitto.

Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.

Tampereen kaupunki 14.1.2015. Asumispalvelut ja laitoshoido. Viitattu 16.1.2015.

<http://www.tampere.fi/perhejasosiaalipalvelut/ikaihmiset/asuminen.html>

YLE uutiset – Tampere. Impivaarasta ja Jukolasta uusi koti 140 vanhukselle 29.11.2013. Viitattu 17.1.2015.

[http://yle.fi/uutiset/impivaarasta\\_ja\\_jukolasta\\_uusi\\_koti\\_140\\_vanhukselle/6961076](http://yle.fi/uutiset/impivaarasta_ja_jukolasta_uusi_koti_140_vanhukselle/6961076)

## LIITTEET

### LIITE 1. Saatekirje

#### **Tervehdys Jukola-Impivaaran henkilökunta!**

Olen Minna Leppänen sairaanhoitajaopiskelija Diakonia-ammattikorkeakoulusta Porin yksiköstä. Valmistun sairaanhoitajaksi toukokuussa 2015. Koulutusohjelmaani sisältyy opinnäytetyön tekeminen. Opinnäytetyökseni olen tehnyt sähköisen perehdytysoppaan Jukola-Impivaaran henkilökunnalle. Tekemäni perehdytysoppaan tarkoitus on toimia tukimateriaalina työntekijän perehdytysprosessissa.

Hyvällä perehdyttämällä luodaan vankka perusta työn tekemiselle ja työyhteisölle. Perehdyttämisen avulla työntekijä saa monenlaista tietoa ja taitoa, jota hän tarvitsee aloittaessaan omaa työtään. Mitä nopeammin perehdytettävä oppii hallitsemaan uudet asiat, sitä joutuisammin hän pystyy työskentelemään itsenäisesti, ilman muiden apua. Perehdyttämisen avulla pyritään myös luomaan myönteistä asennoitumista työyhteisöä ja työtä kohtaan sekä sitoutumaan työntekijä työyhteisöön. Hyvin hoidettu perehdyttäminen vie aikaa, mutta siihen käytetty aika tulee monin verroin takaisin. (Kangas & Hämäläinen 2010, 4.)

Perehdyttämisen avulla tulokas oppii työnsä nopeasti ja oppii sen heti oikein. Sen avulla säilyy työn hyvä laatu ja tuloksellisuus. Tällä tavoin myös mahdollisten tapaturmien, onnettomuuksien ja virheiden määrä vähenee, ja samoin vähenee virheiden korjaamiseen käytettävä aika. Perehdyttäminen hyödyttää näin koko työyhteisöä. (Kangas & Hämäläinen 2010, 4-5.)

Perehdytysopas on tämän sähköpostin liitetiedostona. Sen kokeilu jakso tulee olemaan kahden viikon mittainen, 24.3.–7.4.2015, jonka aikana pyydän teitä ystävällisesti lukemaan kokoamani perehdytysoppaan ja antamaan siitä sen jälkeen palautetta minulle vastaamalla seuraaviin kysymyksiin.

Antoisia lukuhetkiä! ☺

1. Vastaako perehdytysoppaan sisältö tarpeitanne? Jäitkö kaipaamaan jotain lisää vai oliko siinä jotain liikaa?
2. Onko perehdytysopas mielestäsi selkeä ja helppo lukuinen?
3. Arvioi, oliko perehdytysoppaasta sinulle hyötyä, kun perehdytit uutta työntekijää tai kun aloitit uutena työntekijänä Jukola-Impivaarassa?
4. Risut ja ruusut:

Lähde: Kangas, Pirkko & Hämäläinen Juha 2010. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 3. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

LIITE 2. Ote perehdytysoppaasta

# TERVETULOA JUKOLA-IMPIVAARAAN



Kuva 1. Koukkuniemi ilmasta.

**Päivitetty 30.3.2015**

## SAATTEEKSI



Kuva 2. Jukola-Impivaara.

Tämä perehdytysopas on laadittu Diakonia-ammattikorkeakoulun Porin yksikön sairaanhoitaja (AMK) opiskelija Minna Leppäsen opinnäytetyönä tehostetun palveluasumisen yksikkö Jukola-Impivaaran toimintaan perehtymisen avuksi ja tueksi.

Tämän oppaan tarkoituksena on perehdyttää sinut tehostetun palveluasumisen yksikkö Jukola-Impivaaran päivittäiseen elämään. Opas sisältää hyödyllistä tietoa sinulle päivittäisistä käytännönasioista sekä muuta työhön liittyvää tärkeää tietoutta. Opas on laadittu perehdytysprosessin tukimateriaaliksi.



## SISÄLLYS

1. TERVETULOA JOUKKOOMME ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
2. RYHMÄKOTI JUKOLA-IMPIVAARAN ESITTELY - TEHOSTETTUA PALVELUASUMISTA ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 2.1 Toiminta-ajatus..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 2.2 Palvelukuvaus Jukola-Impivaara . **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 2.3 Palveluasumista ohjaava lainsäädäntö ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 2.4 Arvot ja periaatteet ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 2.5 Henkilökunta..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 2.6 Ryhmäkodin tilat..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 2.7 Palvelut..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 3 TYÖSUHDEASIAOITA ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 3.1 Intranet eli Loora ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 3.2 Essi ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 3.3 Salassapito- ja vaitiolovelvollisuus ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 3.4 Työaika..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
    - 3.4.1 Työaika-autonomia ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
    - 3.4.2 Työvuorot..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 3.5 Palkkaus ja palkanmaksu ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 3.6 Sairastapaukset ja työtapaturmat **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 3.7 Palo- ja turvallisuussuunnitelma .. **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 3.8 Koulutus ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
4. YKSIKÖSSÄ TYÖSKENTELEY ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 4.1 Aamuvuoro ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 4.2 Iltavuoro..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 4.3 Yövuoro..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 4.4 Viikoittaiset asiat..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
  - 4.5 Kirjaaminen ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**

- 4.6 Työvaatteet..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 4.7 iLOQ ja Timecon ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 4.7.1 Avaimen katoaminen ja palautus ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 4.7.2. Työajanseuranta ja kulunvalvonta ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 4.8 KÄTSY-varasto ja Ostari ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 4.8.1 Miten KÄTSY toimii? ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 4.8.2 Mikä Ostari?..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 4.9 Kiinteistöjen vikailmoitukset..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 4.10 Työturva monitori..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 4.11 Tärkeät puhelinnumerot..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 4.12 Vivago-hyvinvointikello ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 4.13 ePotku ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
5. OMAHOITAJUUS ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 5.1 Palvelu- ja hoitosuunnitelma..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 5.2. RAI ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
6. LÄÄKEHOITO ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 6.1 Haipro..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
7. ASUKKAAAN KUOLEMA ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- LOPPUSANAT ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- LÄHTEET..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**