

Jenni Manu & Mira Saarimäki

Hoitotyöntekijän perehdyttäminen

Seinäjoen terveyskeskuksen poliklinikan perehdytyskansion kehittäminen sähköiseen muotoon

Opinnäytetyö

Kevät 2017

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sairaanhoitaja (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sairaanhoidtaja (AMK)

Tekijät: Jenni Manu & Mira Saarimäki

Työn nimi: Hoitotyöntekijän perehdyttäminen: Seinäjoen terveyskeskuksen poliklinikan perehdytyskansion kehittäminen sähköiseen muotoon

Ohjaajat: Marja-Kristiina Vaahtera, THM, lehtori & Katriina Kuhalampi, THM, lehtori

Vuosi: 2017

Sivumäärä: 31

Liitteiden lukumäärä: 1

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa sähköinen perehdytyskansio Seinäjoen terveyskeskuksen poliklinikalle ja näin olla avuksi kehittämässä toimeksiantajan perehdyttämistä. Opinnäytetyön tarkoituksena on kirjallisuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin perustuen kuvailla perehdyttämistä, sen myönteisiä vaikutuksia ja sitä, kuinka kirjallinen materiaali tukee perehdyttämistä.

Suomessa laki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijänsä. Perehdyttämistä ei tarvita vain uuden työntekijän aloittaessa työnsä, vaan myös esimerkiksi työn muuttuessa tai työntekijän pidemmän poissaolon jälkeen. Perehdytyksellä on monia myönteisiä vaikutuksia. Näitä vaikutuksia on esimerkiksi, että turvallisuusriskien, poissaolojen sekä henkilökunnan vaihtuvuuden väheneminen ja yhteishengen lisääntyminen. Hoitajien työuupumusta ehkäistäessä on tärkeää panostaa muun muassa perehdytykseen. Kirjallisesta materiaalista on perehdyttämisessä hyötyä suullisen perehdyttämisen rinnalla. Perehdytettävällä on paljon uutta opittavaa, ja kirjallisen materiaalin käyttäminen perehdytyksen apuna helpottaa tiedon omaksumista.

Sähköiseksi muunnetun perehdytyskansion sisältöä pohdittiin löydetyt tutkimustiedon kautta ja se sisältää muun muassa henkilöstöasioita sekä toimintaohjeita. Tarkoituksena oli tehdä kansiosta sellainen, että sitä voidaan muokata tarpeen mukaan ja lisätä tietoa. Valmistu perehdytyskansiota arvioitiin toimeksiantajaorganisaatioissa ja esitetyt korjausehdotukset toteutettiin.

Avainsanat: Perehdyttäminen, perehdytyskansio, hoitotyö, työturvallisuus, esimies, työntekijä

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Bachelor's Degree Programme in Nursing

Authors: Jenni Manu & Mira Saarimäki

Title of thesis: Orientation for Nurses: Developing an Orientation Folder in Electronic Form for Seinäjoki Health Centre's Outpatient Department

Supervisors: Marja-Kristiina Vaahtera, MNSc, senior lecturer & Katriina, MNSc, senior lecturer

Year: 2017

Number of pages: 31

Number of appendices: 1

The goal of this thesis was to produce an electronic orientation folder for Seinäjoki Health Centre's Outpatient Department and, at the same time, be able to develop orientation in outpatient. The purpose of this thesis was to study and describe orientation based on previous studies about successful orientation, orientation's positive effects and why it would be beneficial to use written material in orientation.

In Finland, the employer has the legal obligation to provide the employee an orientation. The orientation is not only required when a new employee arrives, but also for example when the work evolves and changes, or after a long absence of the employee. Orientation has a lot of positive effects, for example it improves working safety, helps to keep the employees in the company and improves team spirit. It is also essential to pay attention to good orientation as it prevents burnouts. Written material is found to be useful in the orientation process. There is so much for a new employee to learn and written material helps understanding it all.

An electronic orientation folder was created and organized using the knowledge from previous studies. The folder contains for example personnel matters and instructions for the nurses. It was meant to be easily adaptable in practice. When ready, the orientation folder was given to the nurses in Outpatient Department to evaluate it and comment on it, and the suggested modifications were done.

Keywords: Orientation, orientation folder, nursing, work safety, employer, employee

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	1
Thesis abstract.....	2
SISÄLTÖ.....	3
1 JOHDANTO.....	4
2 PEREHDYTYKS.....	6
2.1 Perehdytyksen lainsäädäntö.....	6
2.2 Perehdytyksen ydinasioita.....	6
2.3 Eri näkökulmia perehdytyksen toteuttamiseen.....	8
2.4 Perehdyttäjän ja perehdytettävän roolit.....	10
2.5 Esimiehen rooli perehdytyksessä.....	11
2.6 Perehdytyksen myönteiset vaikutukset ja laadukas perehdyttäminen.....	11
2.7 Kirjallinen materiaali perehdytyksen tukena.....	12
3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TEHTÄVÄT.....	14
4 TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN PROSESSI.....	15
4.1 Toiminnallinen opinnäytetyö.....	15
4.2 Yhteistyökumppanin esittely.....	16
4.3 Käytetyt tietokannat, hakusanat ja tulokset.....	17
4.4 Toiminnallisen opinnäytetyön suunnitelma.....	17
4.5 Toiminnallisen opinnäytetyön toteutus.....	18
4.6 Toiminnallisen opinnäytetyön arviointi.....	21
5 POHDINTA.....	23
5.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	23
5.2 Oman oppimisen arvio.....	24
5.3 Jatkoselvittelyehdotuksia.....	25
LÄHTEET.....	27

1 JOHDANTO

Perehdyttäminen tarkoittaa niitä toimenpiteitä, joita käytetään uutta työntekijää ohjattaessa tuntemaan työpaikka, sen tavat ja ihmiset sekä työhön liittyvät odotukset (Työturvallisuuskeskus, [viitattu 2.1.2017]). Perehdytys on oleellinen osa uuden työntekijän palkkaamisessa ja sillä on monia myönteisiä vaikutuksia. Tästä esimerkkejä ovat esimerkiksi yhteishengen luominen, eristäytymisen riskin vähentyminen sekä työviihtyvyyden lisääntyminen. Hyvä perehdytys lisää myös työpaikan houkuttelevuutta. (Miettinen, Kaunonen & Tarkka, 2006, 63.)

Suomessa työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa perehdyttämään työntekijänsä (L 23.8.2002/738, 14 §). Perehdytyksestä on vastuussa esimies, mutta usein työpaikan muut työntekijät osallistuvat uuden työntekijän perehdytysprosessiin, joka alkaa jo uutta työntekijää rekrytoidessa ja päättyy, kun tämä on valmis työskentelemään tehtävässään itsenäisesti. (Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka 2009, 77.)

Perehdytys on annettava vakituisen henkilökunnan lisäksi myös kausityöntekijöille. Perehdyttämistä ei tarvita vain uuden työntekijän aloittaessa työnsä, vaan työnantaja on velvollinen perehdyttämään työntekijänsä esimerkiksi työtehtävien vaihtuessa, työmenetelmien muuttuessa, hankittuaan uusia laitteita tai jos työ toistuu harvoin. (Työturvallisuuskeskus, [viitattu 2.1.2017].)

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla perehdyttämistä ja sitä, mikä on hyvää perehdytystä kirjallisuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin perustuen. Tavoitteena on tämän tiedon perusteella tuottaa yhteistyössä toimeksiantajan kanssa heidän perehdytyskansionsa sähköiseen muotoon. Näin tavoitteena on myös luoda työkalu, jolla toimeksiantaja voi kehittää omaa perehdytystään.

Toimeksiantaja haluaa kansionsa muutettavan sähköiseen muotoon koska tiedonhaku helpottuisi ja tieto olisi saatavilla kaikilla osaston tietokoneilla. Lisäksi tieto olisi helposti päivitettävissä, kun se tallennetaan Microsoft Office Word -asiakirjamuotoon. Kehitetystä kansioista on hyötyä myös vanhoille työntekijöille, sillä sieltä löytyy esimerkiksi puhelinnumeroita ja tietoa toimenpiteistä muistinvir-

kistykseksi. Opinnäytetyön liitteeksi liitettiin perehdytyskansion päärunko, muut tiedostot on sovittu vain yksikön käyttöön.

2 PEREHDYTYKSEN LAINSÄÄDÄNTÖ

2.1 Perehdytyksen lainsäädäntö

Suomessa laki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijänsä. Työturvallisuuslaissa määrätään, että työntekijä on perehdytettävä turvallisiin työtapoihin sekä kerrottava vaara- ja haittatekijöistä. Lisäksi työntekijä on perehdytettävä työpaikan olosuhteisiin, työssä käytettäviin välineisiin ja niiden käyttöön. Työnantajan on ohjattava työntekijäänsä toimimaan työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä poikkeustilanteiden varalta, kuten esimerkiksi huolto-, korjaus- tai häiriötilanteet. (L 23.8.2002/738, 14 §.)

Muutosten tullessa työntekijät on perehdytettävä uusiin asioihin ja työntekijöiden ohjausta on tarvittaessa täydennettävä. Lisäksi valtioneuvoston asetuksella voidaan tarkentaa sellaisia ammatteja ja tehtäviä, joissa vaaditaan erityispätevyyttä ja myöskin pätevyyden osoittamista. (L 23.8.2002/738, 14 §.) Lisäksi Työsopimuslaki (L 26.1.2001/52, 2. luku 1 §) määrittää työnantajan olevan vastuussa siitä, että työntekijällä on mahdollisuudet suoriutua työstään myös yrityksen työtä tai toimintaa kehitettäessä.

2.2 Perehdytyksen ydinasioita

Perehdyttäminen tarkoittaa niitä toimenpiteitä, joita käytetään uutta työntekijää ohjattaessa tuntemaan työpaikka, se tavat ja ihmiset sekä työhön liittyvät odotukset (Työturvallisuuskeskus, [viitattu 2.1.2017]). Perehdyttäminen alkaa jo rekrytoitua uutta työntekijää, ja päättyy kun työntekijällä on valmiudet työskennellä itsenäisesti tehtävässään. Perehdytyksen ajanjaksot vaihtelevat suuresti, ja sen keston vaikuttavat hoitotyössä perehdytykseen käytössä oleva aika ja hoitotyön rutiinit. (Miettinen ym. 2009, 77.) Tutkimuksissa on myös pidetty tärkeänä, että perehdytyksessä käytettävä tieto on näyttöön perustuvaa, jotta hoitajat toiminnallaan varmistavat parhaan mahdollisen hoidon potilaille. (Miettinen, Peltokoski & Åstedt-Kurki, 27.) Laadukkaan perehdytyksen on todettu olevan tavoitteellista ja tehtäviin keskittyvää. Lisäksi perehdytyksen selkeys ja selvä vastuunjako todettiin tärkeäksi.

Perehtyjät kokivat myös yksilöllisyyden perehdyttämisessä tärkeäksi. (Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006, 68.)

Oikeus perehdytykseen koskee niin kausityöntekijöitä kuin vakinaistakin henkilökuntaa. Perehdyttämistä ei tarvita vain uuden työntekijän aloittaessa työnsä. Työnantaja on velvollinen perehdyttämään työntekijänsä esimerkiksi työtehtävien vaihtuessa, työmenetelmien muuttuessa, hankittuaan uusia laitteita tai jos työ toistuu harvoin. (Työturvallisuuskeskus, [viitattu 2.1.2017.]) Perehdyttämistä saatetaan tarvita myös työntekijän perhevapaiden, pitkän sairausloman tai muun pidemmän poissaolon jälkeen (Kupias & Peltola 2009, 18).

Perehdytys voidaan jakaa kolmeen osaan: perehdytys työhön, perehdytys työyhteisöön ja perehdytys organisaatioon. Työhön perehdytyksellä tarkoitetaan toimintaperiaatteisiin ja työtehtäviin tutustumista. Hoitotyössä tällä voidaan tarkoittaa esimerkiksi hoitotyön keskeisiä toimintoja, potilastietojärjestelmien käyttöä ja työhön luotuja ohjeistoja. Lisäksi tähän sisältyy työturvallisuuteen liittyvät tekijät sekä työvuorokäytänteet. Työyhteisöön perehdyttämisellä tarkoitetaan, että perehdytettävä tutustutetaan yksikön periaatteisiin, yhteistyökumppaneihin sekä toimintasuunnitelmiin. Hoitotyön tutkimuksessa nousi esille tässä yhteydessä eritoten hoitajien vastuualueiden selvä läpikäynti sekä esimiehen ja muiden työntekijöiden esittely uudelle työntekijälle. (Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006, 67.)

Perehdytyksen kolmijaossa organisaatioon perehdyttämisellä tarkoitetaan organisaation luonteeseen, käytänteisiin ja toimintaan perehtymistä. Hoitotyössä tällä voidaan tarkoittaa esimerkiksi antamalla yleiskuva sairaalan toiminnasta. Lisäksi on tärkeää käydä läpi organisaation palo- ja työturvallisuuteen, palkanmaksuasioihin ja koulutukseen liittyvät asiat. (Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006, 67.) Tutkimuksissa on myös todettu, että teoreettisia viitekehyksiä hoitajien perehdyttämiseen on vähän, vaikka kriteerejä on paljon (Charleston, Hayman-White, Ryan & Happell 2007).

Perehdyttämisen valmistelu on hyvä aloittaa organisaatiossa jo ennen uuden työntekijän saapumista, jolloin mietitään tämän tulevaa työtehtävää ja siinä tarvittavaa osaamista (Kupias ym. 2009, 102). Perehdytysprosessin aikana tulisi muistaa, että huolellisen suunnittelun ja toteutuksen lisäksi tulisi myös seurata ja arvioida pe-

rehdytystä. Esimiehen ollessa vastuussa perehdytyksen toteutuksesta ja arvioinnista, johdon tehtävä on pitää huolta siitä että yksiköllä on riittävät resurssit toteuttaa perehdytys (Lahti 2007, 49).

Ajan puute perehdytysprosessin aikana voi kuitenkin estää uuden työntekijän uusien ideoiden esiintuomisen ja kuuntelun ja näin haitata organisaation kehittymistä (Juntunen 2014, 56). Lahti (2007, 54) on todennut tutkimuksessaan myös, että huolellisesti valmisteltu perehdytys ja perehdyttäjän perehdytysjakson ajaksi voivat lyhentää perehdytysaikaa. Perehdyttämisen ja työnohjauksen myötä uusi työntekijä saa valmiudet toimia tehtävässään, ja hänen osaamisen kehittämistään pidetään jatkossa huolta täydennyskoulutuksella. (Laaksonen, Niskanen & Ollila 2012, 193.)

2.3 Eri näkökulmia perehdytyksen toteuttamiseen

Perehdyttämiseen on erilaisia tapoja. Osassa organisaatioista uusi työntekijä perehdytetään erillään muista perehdytettävistä työntekijöistä. Toisilla työpaikoilla taas perehdytys toteutetaan ryhmissä. Näitä tapoja voidaan myös yhdistellä räätälöimällä perehdytys uuden työntekijän yksilöllisten tarpeiden mukaan. (Jokisaari ym. 2011, 4.) Yksilöllinen perehdytys tapahtuu henkilökohtaisesti tehdyn suunnitelman mukaisesti (Miettinen ym. 2009, 78). Perehdytyksessä keskeisessä roolissa ovat myös organisaation muut työntekijät toimiessaan arjen työssä opastajina ja tiedonlähteinä (Tossavainen 2006, 61).

Kupias ym. (2009) lähestyy perehdyttämistä käytännön kautta. Vierihoidoperehdyttämällä viitataan perehdyttämisen muotoon jolloin uutta työntekijää ohjataan käsiyömaisesti työyhteisön toimintaan. Tämä on yleisesti käytetty toimintakonsepti jossa tulokas oppii työn seuraamalla kokeneemman työntekijän toimintaa työyhteisössä. Perehdytyksestä huolehtiminen on yhden selkeän vastuuhenkilön vastuulla ja perehdyttäminen tapahtuu työn ohessa ja pikku hiljaa. Tällöin on mahdollista perehdyttää uusi työntekijä yksilöllisesti. (Kupias ym. 2009, 36-37.)

Malliperehdyttäminen on yleisesti käytetty konsepti silloin kun tavoitteena on yhteinäistää tai tehostaa perehdytystä. Sen avulla luodaan erilaisia toimintamalleja pe-

rehdyttämisen tueksi. Malliperehdyttämiselle on tyypillistä selkeä työn- ja vastuun- jako. Tyypillistä on myös apuvälineiden käyttäminen osana perehdyttämistä, esimerkiksi organisaatioiden sisäiset materiaalit kuten perehdyttämisohjelmat, muisti- listat, tulokasoppaat ja yhteiset minimivaatimukset. Perehdyttäminen pyritään to- teuttamaan samalla tavalla koko organisaatiossa. Perehdyttäminen ei kuitenkaan voi olla hyvää jos perehdyttäjä ei ole sitoutunut asiaansa tai hänen taitonsa eivät ole riittävät. Tämän vuoksi vierihoitoperehdyttämisen opit tulisi säilyttää myös mal- liperehdyttämisessä. Erilaiset ohjeet, mallit ja raamit tukevat perehdyttäjien työtä. On pidettävä huolta, että perehdyttämisestä ei tule jäykkää, vaan myös perehtyjän yksilöllisyys muistettaisiin edelleen ottaa huomioon. (Kupias ym. 2009, 37-38.)

Laatuperehdyttämisestä puhutaan, kun vastuu perehdyttämisestä on siirretty ta- kaisin työyksiköille ja tiimeille, joiden tehtävänä on kehittää jatkuvasti laadukasta perehdyttämistä. Perehdyttämisen laatua pyritään jatkuvasti parantamaan. Kun vastuu perehdyttämisestä siirretään työyksikölle, yrityksen on nimettävä selkeä vastuuhenkilö, jolla on aikaa ja osaamista kehittämään perehdytyksen prosessia. Vastuuhenkilöllä tulee olla kokonaiskuva perehdyttämisprosessin koordinoinnista ja siitä miten prosessi etenee. Myös tiimien muut jäsenet voivat olla osallisena pe- rehdyttämisessä. Päävastuu tulee kuitenkin olla yhdellä ihmisellä, jotta perehdytys toteutuu laadukkaasti. Prosessia tulee seurata tarkasti, jotta nähdään, miten sitä voitaisiin vielä kehittää. (Kupias ym. 2009, 39-40).

Räätälöidystä perehdyttämisestä, puhutaan kun siihen liittyvät palvelut jaetaan moduuleiksi ja niistä rakennetaan sitten perehdytettävän omia yksilöllisiä tarpeita vastaava kokonaisuus. Näitä moduuleja tuottavat esimerkiksi henkilöstöhallinto ja yksittäiset työyksiköt. Yksittäinen henkilö tai taho nimetään koordinoijaksi, joka huolehtii kokonaisperehdyttämisestä. Koordinoijan tehtävänä on yhdistellä moduu- lia tulokkaiden tarpeiden mukaan ja hän yhdistelee eri toimijoita prosessiin. Koor- dinoijana voi toimia esimies, tai joku muu joka tuntee perehdyttämisen kentän ja osaa rakentaa vuoropuhelussa tulokkaalle sopivan perehdytysohjelman. Työyhteisön tulee olla sitoutunut perehdyttämiseen. (Kupias ym. 2009, 40-41.)

Dialogisesta perehdyttämisestä puhutaan kun uusi työntekijä tulee tehtävään jota hän voi itse muokata oman osaamisensa sekä yrityksen tarpeiden yhteistulokse- na. Tässä molemmat osapuolet kehittyvät ja oppivat koko perehdytysprosessin

ajan. Tulokkaan kanssa tehdään yhdessä suunnitelma perehdytyksestä ja sen kulusta. Perehdytyksessä hyödynnetään tulokkaan omia näkemyksiä ja tuodaan esille ne asiat, jotka organisaatiossa on pysyviä. Dialogiseen perehdyttämiseen ei istu perinteisen perehdyttämisen näkökulma. Dialogisuus on toimintatapa, joka kaikkien osapuolten tulee osata. (Kupias ym. 2009, 41-42.)

2.4 Perehdyttäjän ja perehdytettävän roolit

Perehdyttäjällä on suuri rooli perehdyttäjän motivoimisessa ja oppimisen tukemisessa (Lahti 2007, 58). Perehdytyksen laatu onkin paljon perehdyttävän työntekijän oman henkilökohtaisen osaamisen ja hänen oman mielenkiintonsa varassa. Pahimmassa tapauksessa voi olla, että perehdyttäjällä ei ole sitoutunut omaan tehtäväänsä, eikä piittaa tulokkaasta ja perehdytettävän on opittava työ omatoimisesti. Perehdyttäjän tehtävänä on hallita omaa ajankäyttöään ja saada uusi työntekijä tuntemaan olonsa tervetulleeksi sekä varmistaa, että perehdytettävä oppii tuntemaan työyhteisön ja työtehtävänsä. (Kupias ym. 2009, 36-37.)

Perehdyttäjän tulee myös hahmottaa, että hänelle itsestään selvät asiat saattavat olla uudelle työntekijälle vieraita, eikä tämän tulekaan "kaataa" kaikkea tietoaan perehdytettävän omaksuttavaksi. Tässä perehdyttäjältä kysytäänkin taitoa tunnistaa perehdytettävän osaamista ja tunteita. (Kupias ym. 2009, 119-120.) Perehdyttäjän tarkoituksena on tavallaan tehdä itsestään tarpeeton perehdytysprosessin aikana, ja tärkeä taito onkin että perehdyttäjällä osaa muuntautua roolissaan prosessin edetessä ja tukea näin perehdytettävän itseohjautuvuutta (Kupias ym. 2009, 139).

Esimiehen ja perehdyttäjän lisäksi aktiivinen osapuoli perehdyttämässä on myös perehdytettävä itse. Perehdyttämiseen vaikuttaa perehdyttäjän toimien lisäksi myös perehdytettävän omat asenteet, odotukset työstä, motivaatio, aktiivisuus ja tavoitteellisuus uralla. (Jokisaari ym. 2011, 5.) Omalla aktiivisuudellaan perehdytettävä osallistuu myös organisaation kehittämiseen (Pitkänen 2010, 102).

2.5 Esimiehen rooli perehdytyksessä

Osastonhoitajan vastuulla on luoda mahdollisuudet perehdyttämiselle ja vastata siitä, että se on suunnitelmallista. Lisäksi osastonhoitajan tulee käyttää omaa henkilöstöntuntemustaan valitessaan perehdyttäjää ja valinnan jälkeen myös tukea tätä prosessin aikana. (Miettinen, Peltokoski & Åstedt-Kurki, 2006, 27.)

Perehdytyskoulutukseen osallistuneet osastonhoitajat liittävät tutkimusten mukaan selvemmin perehdyttämisen osaksi henkilöstön johtamista. Osastonhoitajalla on myös oleellinen rooli edistää työntekijöiden sitoutumista työhön perehdyttämisen kautta. Tärkeää on myös se, että osastonhoitaja rohkaisee perehtyjää kyselemään ja kertomaan mielipiteitään. (Miettinen, Peltokoski & Åstedt-Kurki, 2006, 27.) Vaikka päävastuu perehdytyksen järjestämisestä onkin esimiehellä, tulee tällä olla myös taito delegoida perehdytystä muulle työyhteisölle, koska perehtymisprosessi on osa uuden työntekijän sopeutumista uuteen työympäristöön (Kupias ym. 2009, 63).

2.6 Perehdytyksen myönteiset vaikutukset

Perehdytyksellä on monia myönteisiä vaikutuksia. Näitä vaikutuksia on ensinnäkin että perehdytettävän oppiminen tehostuu sekä oppimisaika lyhenee. Se myös vähentää turvallisuusriskejä, poissaoloja sekä henkilökunnan vaihtuvuutta. Myös kustannuksia säästyy, kun uudelle työntekijälle annetaan heti alussa malli siitä, miten asiat tulisi tehdä. Tällöin virheiden riski laskee kuin myös niiden korjaamiseen käytettävän ajan määrä. (Laaksonen 2012, 191.) Hoitajien työuupumusta ehkäistäessä on tärkeää panostaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäksi perehdytykseen, mentorointiin, työnohjaukseen sekä kehityskeskusteluihin (Kansante 2006, 14).

Perehdyttämisen on myös sen tutkittu luovan yhteishenkeä työpaikan työntekijöiden välille ja vähentävän eristäytymisen riskiä. Se luo perehdytettävälle yhteenkuuluvuuden tunnetta organisaatioon, jolloin uusi työntekijä sitoutuu perehdytyksen kautta työhönsä myönteisemmin, sekä on valmis tekemään töitä organisaation menestymiseksi. Työntekijät kokivat perehdytyksen myös antavan arvostusta työl-

leen. Perehdytyksellä on todettu olevan vaikutusta siis työviihtyvyyteen. Tämän myötä työpaikan houkuttelevuuden on koettu hyvän perehdytyksen avulla kasvavan. (Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006, 63-64.)

2.7 Kirjallinen materiaali perehdytyksen tukena

Kirjallisesta materiaalista on perehdyttämisessä hyötyä suullisen perehdyttämisen rinnalla (Laaksonen 2012, 191). Perehdytettävällä on paljon uutta opittavaa, ja kirjallisen materiaalin käyttäminen perehdytyksen apuna helpottaa tiedon omaksumista (Hyppänen 2013, 219). Uusi työntekijä voi näin tutustua organisaatioon jo etukäteen lähetetystä materiaalista ja myöhemmin kerrata asioita sieltä. Oheismateriaalia tehdessä on organisaatiossa sovittava, kuka sitä päivittää ja kuinka usein. (Kangas & Hämäläinen 2007, 7.) Kirjallista materiaalia voi olla monenlaista, kuten esimerkiksi esitteitä, kansioita tai organisaation sisäisessä intranetissä sähköisesti olevaa materiaalia (Hyppänen 2013, 218-219).

Perehdytyksessä käytettävä materiaali tulisi olla organisaatiokohtaista tuoden ilmi esimerkiksi työn luonnetta, työtehtäviä ja työyksikön sisällä sovittuja arvoja. Pelkästään kirjallista materiaalia käyttämällä ei voida perehdyttämistä toteuttaa, vaan ne toimivat opastuksen tukena. (Lahti 2007, 58.) Kirjallisen materiaalin sisältöjä on hyvä käydä läpi myös suullisessa perehdytyksessä siltä varalta, että jotain on jäänyt uudelle työntekijälle epäselväksi tai tämä on ymmärtänyt jotain väärin (Hyppänen 2013, 219). Yksikön luoma perehdytysmateriaali ja -suunnitelma kertoo uudelle työntekijälle organisaation perehdytyksen olevan suunnitelmallista ja monimuotoista (Miettinen ym. 2009, 80).

Sähköisen materiaalin käyttämisen etuina on ensinnäkin työntekijän mahdollisuus päättää aika ja paikka oppimiselleen. Toisekseen uusi työntekijä saa käydä materiaalia omaan tahtiinsa läpi. Lisäksi sähköinen materiaali on ajantasaista. (Viitala 2013, 198.)

Tossavaisen (2006, 46) tutkimuksessa kävi ilmi, että kirjallista ja sähköistä materiaalia oli hyödynnetty perehdytyksessä, mutta ensisijaisiksi tiedonlähteiksi tutkimuksessa miellettiin kokeneet työtoverit. Kirjalliset ohjeet olivat vastanneiden mie-

lestä usein vaikeasti ymmärrettäviä ja myös niihin tarvittiin opastusta. Tutkimukseen vastanneiden mielestä organisaation sisäinen intranet oli hyödyllinen, mutta sen käyttöön tulisi ensin opastaa tiedonhaun helpottamiseksi. Myöskin Nummela (2010, 103-104) on tutkimuksessaan todennut, että uudet työntekijät ovat useimmiten tietoisia käytössä olevasta sähköisestä perehdytysmateriaalista, mutta tiedonhaku koetaan haasteelliseksi.

3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TEHTÄVÄT

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa sähköinen perehdytyskansio Seinäjoen terveyskeskuksen poliklinikalle ja näin olla avuksi kehittämässä toimeksiantajan perehdyttämistä. Opinnäytetyöprosessin aikana henkilökohtaisia tavoitteitamme on oppia lisää perehdyttämisestä sekä kehittyä kirjallisten töiden tuottamisessa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kirjallisuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin perustuen kuvailla perehdyttämistä, ja sitä mitä laadukas perehdyttäminen on. Näin luodaan teoriaperusta tuotokselle.

Opinnäytetyön tehtävät ovat:

1. Mitä on perehdyttäminen?
2. Millaista on hyvä perehdyttäminen ja mitä asioita siihen kuuluu?
3. Mitä myönteisiä vaikutuksia perehdytyksellä on?
4. Miten kirjallinen materiaali tukee perehdyttämistä?

4 TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN PROSESSI

4.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena on aina jokin konkreettinen tuote, kuten esimerkiksi portfolio, ohje tai tapahtuma. Tuotoksen ollessa mikä tahansa, yhteisenä päämääränä on että siitä voidaan tunnistaa tavoitellut päämäärät. Tuotosta pohtiessa täytyy myös ajatella mahdollisia kustannuksia ja kuka ne korvaa. On tärkeää tuoda ilmi opinnäytetyössään konkreettisesti, kuinka tietoa on hankittu ja kuinka opinnäytetyöprosessi on käytännössä edennyt. Toiminnalliset opinnäytetyöt tehdään useimmiten pareittain, ja tärkeää onkin tuoda esille kaikkien jäsenten työpanos ja työnjako. (Vilka & Airaksinen 2003, 51-56.)

Toiminnallisen opinnäytetyön raportin ydinajatus on, että se kertoo, mitä opinnäytetyön tekijät ovat tehneet, miksi ja miten, millainen opinnäytetyöprosessi on ollut sekä millaisia tuloksia ja johtopäätöksiä tekijät ovat aiheesta saaneet. Tulisi muistaa, että raportti on yhtä tärkeä osa toiminnallista opinnäytetyötä kuin produkti. Lähteitä tarkastellessa kritiikki on tärkeää, ja tulee arvioida tiedonlähteen auktoriteettia ja kuinka tunnettu se on sekä kuinka uutta tietoa on. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena palvelee paremmin täsmälliset, luotettavat ja laadukkaat lähteet kuin mahdollisimman monta lähdetä. (Vilka ym. 2003, 65-77.)

Opinnäytetyön edetessä on pidetty kirjaa sen edistymisestä kirjallisessa päiväkirjan muodossa. Näin pysytään perillä siitä, miksi jotain on tehty sekä miksi tällaisiin ratkaisuihin on päädytty. Lopullista opinnäytetyöstä kootessa voidaan palata päiväkirjaan, josta nähdään toiminnallisen tuotoksen edistymisen vaiheet. Opinnäytetyön aihetta valitessa tehtiin myös alustava toimintasuunnitelma, joka ohjaa sitä, miten opinnäytetyön toiminnallista osuutta lähdetään toteuttamaan ja mikä on aiheen lähestymistapa. (Vilka ym. 2003, 19, 26.)

Opinnäytetyöprosessin etenemisen kannalta on tärkeää, että opiskelijat, opettajat sekä opinnäytetyön työelämän yhteyshenkilö ovat perillä prosessin vaiheista ja siitä, mitä työllä tavoitellaan. Prosessin etenemistä helpottaa, että kaikki osapuolet ovat sitoutuneita opinnäytetyöhön ja opiskelijoiden perehtyminen aiheeseen on

aktiivista. Tutkimuksen mukaan opiskelijat kokivat tärkeäksi, että sekä opettaja että yhteyshenkilö olivat helposti lähestyttävissä. (Frilander-Paavilainen 2005, 103-104.)

4.2 Yhteistyökumppanin esittely

Yhteistyökumppanina toimii Seinäjoen terveyskeskuksen poliklinikka, joka kuuluu Seinäjoen kaupungin organisaatioon ja tarkennettuna sosiaali- ja terveyskeskuksen avohoidon alaisuuteen. Poliklinikan asiakkaina ovat kaikki Seinäjoella asuvat henkilöt sekä tilapäisesti opintojensa vuoksi Seinäjoella asuvat henkilöt. Yhteensä väestöpohja on noin 64 000. Poliklinikalla työskentelee noin 70 henkilöä, joista sairaanhoitajia on 38, lähihoitajia 4, terveyskeskusavustajia 4 ja loput lääkäreitä. Hoitajien lähiesimies on osastonhoitaja, joka on vastuussa hoitotyön johtajalle.

Hoitohenkilökunta jakautuu erilaisiin tehtäviin vastaanotolla. Hoitaja-lääkäri työpareja on 20. Jokaiselle työparille on listautunut 400 pitkäaikaispotilasta, joiden sairaus vaatii säännöllistä seurantaa. Toimenpidehoitajia on neljä. Sairaanhoitajan vastaanottoa pitäviä on myös neljä, joista kaksi ottaa vastaan päivystysluonteisia asiakkaita ja kaksi ei kiireettömän vaivan takia aikaa varanneita. Reseptiasioita hoitaa kaksi sairaanhoitajaa ja vastaanoton luukulla toimii neljä joko sairaanhoitajaa tai lähihoitajaa. Henkilökohtaista asiointia varten on kaksi kansliaa, joissa vakituisesti toimii kaksi lähihoitajaa. Yksi lähihoitaja tekee pelkästään työvuorosuunnittelua lääkäreille.

Psykiatrisia sairaanhoitajia on kolme, jotka ottavat vastaan akuutissa elämänkriisissä olevia potilaita ja pitkäaikaisissa mielenterveyspulmissa olevia. Erikoislääkäreiden avustajina toimii kaksi kokoaikaista sairaanhoitajaa. Terveyskeskusavustajista kolme kirjoittaa kokopäiväisesti sanelujen purkua ja yksi on arkisto- ja posti-vastaava.

Vastaanotolla kaikki vastaanotot ovat ajanvarausvastaanottoja. Asiakas voi varata ajan hoitajalle tai lääkärille joko puhelimitse, asioimalla vastaanoton kanslian luukulla. Sähköisesti asiakas voi tarkistaa ajanvarauksensa, perua ajan hoitajalle tai lääkärille ja varata ajan hoitajalle.

4.3 Käytetyt tietokannat, hakusanat ja tulokset

Opinnäytetyn tiedonhakuun käytettiin ensinnäkin Medic-tietokantaa. Lisäksi hyödynnettiin Nelli-portaalia ja Melindaa, sekä SeAMK Finna-hakupalvelua. Tutkittiin myös, mitä lähteitä löytyy Arto- ja Aleksii- tietokannoista. Englanninkielisiä lähteitä etsittiin Cinahl – tietokannasta. Lisäksi käytiin läpi Tutkiva hoitotyö- ja Hoitotiede -lehtien sisältöjä sekä Suomen yliopistojen pro graduja ja väitöskirjoja. Opinnäytetyöprosessin aikana selailtiin myös muiden tekemiä perehdytyskansioita Theseuksessa, ja tutkittiin, minkälaisia lähteitä muut olivat käyttäneet.

Käytettyjä hakusanoja olivat suomeksi ”perehdyttäminen”, ”perehdytys”, ”perehdytyskansio” ja ”perehtynyt”. Englanniksi haettiin termeillä ”introduction”, ”orientation”, ”acquaint”, ”familiarize” ja ”new employee orientation”. Lisäksi tietoa haettiin perehdytystä sivuavilla käsitteillä, kuten ”työhyvinvointi”, ”esimiestyö” ja ”osaamisen johtaminen”.

Tuloksia löytyi suomenkielisellä haulla kohtuullisen paljon, ja suurin osa niistä oli saatavilla. Hoitotiede- ja Tutkiva hoitotyö- lehdistä artikkeleita löytyi niukasti, mutta pro graduja ja väitöskirjoja aiheesta on tehty useita. Englanninkielisiä lähteitä löytyi sen sijaan niukasti, ja moneen niistä tarvitsi käyttöluvan.

4.4 Toiminnallisen opinnäytetyön suunnittelu

Opinnäytetyö oli toiminnallinen ja tuotti perehdytykseen liittyvän teoriaperustan lisäksi sähköisen perehdytyskansion Seinäjoen terveyskeskuksen poliklinikalle. Opinnäytetyön kirjallista osuutta toteutettiin etsimällä edellä mainituista tietokannoista lähteitä ja tutkimalla perehdyttämisen teoreettista näkökulmaa.

Tuotettaessa toimeksiantajalle sähköistä perehdytyskansiota tiedostot jätettiin Microsoft Office Word -asiakirjamuotoon. Näin terveyskeskuksen henkilökunta voi muokata sitä halutessaan. Tämä myös osaston toive, jotta uusi perehdytyskansio olisi helpompi pitää ajan tasalla. Vanha perehdytyskansio oli siirretty tietokoneelle paperisesta PDF-muotoon, joten näitä tiedostoja ei pystytty sellaisenaan muokkaamaan.

Opinnäytetyön tuottama perehdytyskansiossa tiedostot pyrittiin järjestämään kansioihin niin, että tieto olisi helposti löydettävissä. Kansio tulee löytymään kaikilta Seinäjoen terveyskeskuksen poliklinikan tietokoneilta, jotta tieto on kaikkien saatavissa ja uusien työntekijöiden perehdyttäminen helpottuu.

Kuluja opinnäytetyöstä ei tullut. Työtä työstettiin pääasiassa yhdessä tai jakaen materiaalia puoliksi työstettäväksi. Opinnäytetyön tuli olla valmis viimeistään 10.2.2017.

4.5 Toiminnallisen opinnäytetyön toteutus

Keväällä 2016 perehdytyskansion materiaali saatiin toimeksiantajan yhteyshenkilöltä. Materiaali oli tarkoituksena rakentaa jälkikäteen muunneltavaksi ja jaotella kansioihin, jolloin sitä olisi käytännön työssä helppo järjestellä uudelleen tarpeen mukaan. Vanhan perehdytyskansion lisäksi sähköiseen versioon oli myös valmiiksi Microsoft Office Word -asiakirjamuodossa olevia tiedostoja, jotka tarvitsi vain oikolukea ja tarvittaessa päivittää tai poistaa joitain tietoja.

Oleellisena osana tätä vaihetta oli nimetä tiedostot mahdollisimman kuvaavalla nimellä, jotta tiedonhaku olisi mahdollisimman helppoa. Toimeksiantajan edustajan kanssa käytiin läpi vanha paperinen perehdytyskansio ja poistettiin tarpeettomat tiedot ajatellen uutta perehdytyskansiota. Vanha perehdytyskansio sisälsi myös sivuja, joista osa oli sellaisia että niitä ei voinut kopioida, joten ne jaoteltiin kuvatiedostoina Microsoft Office Word -asiakirjamuotoon ja pienennettiin niin, että tiedostot aukeaisivat nopeasti.

Tiedostot luotiin siis Microsoft Office Word -ohjelmalla työstettäväksi, sillä se on toimeksiantajaorganisaatiossa käytössä. Tiedostoista tavoiteltiin ytimekkäitä, mutta kuitenkin selkeitä ja asiasisällöltään riittäviä kokonaisuuksia. Tiedostoissa käytettiin Calibri-fonttia ja fonttikokona kokoa 12. Tarvittaessa käytettiin erilaisia luteromerkkejä selkeyttämään esimerkiksi listoja. Otsikot ja väliotsikot merkattiin lihavoiden ja alleviivaten lukemisen helpottamiseksi. Yhteystietoja sisältävien tiedostojen selkeyttämiseksi niihin luotiin taulukoita, joista ajateltiin olevan helpompi katsoa henkilöiden nimi ja puhelinnumero.

Keväällä 2016 kerättiin Internetin tietokannoista ja kirjallisesta materiaalista tietoa perehdytyskansion teoriapohjaksi. Ensisijaisesti tietoa lähdettiin hakemaan hoitotyön tutkimuskirjallisuudesta sekä tietokannoista, kuten esimerkiksi Medic. Tietoa löytyi etsimisen jälkeen kohtalaisesti. Haastavinta varmasti oli erottaa mikä lähde olisi opinnäytetyöhön sopiva, sillä aiheesta löytyi paljon artikkeleita esimerkiksi eri ammattiliittojen lehdistä. Lisäksi toiseksi haasteeksi nousi löytää mahdollisimman tuoretta tietoa aiheeseen liittyen, sillä perehdyttämisestä löytyi tutkimuksia aina 1980-luvulta lähtien. Tutkiva Hoitotyö- ja Hoitotiede -lehtien sisällysluettelot käytiin korkeakoulukirjastossa läpi ja niistä poimittiin tutkimukset, joiden ajateltiin kertovan perehdyttämisestä tai sivuavan sitä, kuten esimerkiksi artikkeleita työhyvinvoinnista tai lähijohtamisesta.

Syksyllä 2016 saatiin opinnäytetyölupa ja paneuduttiin kirjalliseen osioon vielä intensiivisemmin keräten lisää tietoa käyden läpi myös pro-gradu -tutkielmia ja väitöskirjoja. Tuoreita väitöskirjoja perehdyttämisestä ja sitä sivuavista aiheista löytyi useampi. Pro-graduja löytyi vielä enemmän ja löydettiin esimerkiksi kirjallisen materiaalin käytöstä perehdyttämisestä hyvää ja ajantasaista tietoa. Väitöskirjat ja pro-gradut käytiin läpi järjestelmällisesti yliopiston tietokanta kerrallaan. Kaikki työt eivät olleet julkisesti saatavilla. Teoreettista viitekehystä oli tässä vaiheessa kerätynä jo sen verran, että pystyttiin paneutumaan myös opinnäytetyön kirjalliseen asuun ja sen järjestelyyn. Päädyttiinkin järjestelemään otsikointia niin, että lainasäädäntöön liittyvät asiat otsikoitiin oman otsikon alle. Perehdyttämisen prosessi, positiiviset vaikutukset ja kirjallisen materiaalin käyttö asetettiin omien otsikointien sa alle.

Joulukuussa 2016 kokoonnuttiin ohjaavien opettajien kanssa pohtimaan opinnäytetyön tilannetta. Tässä tapaamisessa tultiin siihen johtopäätökseen, että opinnäytetyön teoriaosuus ja perehdytyskansion tarvitsivat yhtenäisempää linjaa sisällöllisesti. Päädyttiin käyttämään perehdytyskansion runkona Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa -teoksessa (Laaksonen 2012, 192–193) esiteltyä perehdytyksen runkoa. Näin saatiin teoriaosuudesta ja perehdytyskansion rakenteesta sekä sisällöstä yhteneväisempi. Yläotsikoiksi perehdytyskansion tiedostoille muodostuivatkin: hoitajien työtehtävät, opiskelijat, organisaatio, toimintaohjeet, työturvallisuusasiat ja työterveyshuolto, työaika ja työvuorot, täydennyskoulutus sekä yh-

teystietoja-kansio. Joitain yksittäisiä tiedostoja sisällytettiin useamman yläotsikon alle. Esimerkiksi veritapaturma-ohjeet asetettiin sekä työturvallisuusasioiden että toimintaohjeiden alle, sillä tarvittaessa voitaisiin ajatella henkilökunnan etsivän tätä tietoa kummasta kansioista vain.

Tämän muutoksen myötä varmistuttiin siitä, että perehdyttämisen kaikki osa-alueet tulisi kansiossa käsiteltyä. Tässä vaiheessa kaikkiin kansioihin ei vielä tietoa ollut luotukaan, vaan se jää myöhemmin yksikön tehtäväksi. Yhteistyöorganisaatio saa näin itse lisätä tiedostoja kun niitä sähköiseksi luodaan. Yhteyshenkilöön otettiin yhteyttä ja päädyttiin asian suhteen samaan johtopäätökseen kuin opettajien kanssa. Toimeksiantajan yhteyshenkilö lähettikin lisää materiaalia liittyen perehdytyskansioon luotuihin uusiin teemoihin ja näin saatiin järkevämpi kokonaisuus.

Tammikuussa 2017 etsittiin vielä lisää tietoa täydentämään perehdytyskansion teoriapohjaa sekä Internetistä että kirjallisuudesta. Lisäksi pohdittiin perehdytyskansion toteutuksen ja oman oppimisen arviointia sekä jatkoselvitysehdotuksia. Opin- näytetyötä ja perehdytyskansiota arvioitiin sen asetettujen tehtävien valossa sekä yhteistyötahon kanssa keskusteltujen asioiden pohjalta. Lisäksi tässä hyödynnettiin kirjallisuutta ja sen esittämiä epäkohtia perehdytysmateriaalin käytettävyydessä. Oman oppimisen arvioinnissa pohdittiin, mitä henkilökohtaista kehittymistä oppinäytetyöprosessin aikana. Jatkoselvitysehdotuksia nousi esille jo oppinäytetyötä tehdessä.

Tammikuussa 2017 päätettiin yhdessä yhteyshenkilön kanssa, että perehdytyskansio toimitettiin yksikköön hoitajien tutkittavaksi ja arvioitavaksi. Päädyttiin myös siihen, että selkein tapa arvioida perehdytyskansiota olisi antaa hoitajille mahdollisuus vapaasti kommentoida sitä. Yhteyshenkilön kanssa sovittiin, että hän antaa perehdytyskansion rakenteen sekä hoitajien nähtäväksi ja kommentoitavaksi.

Perehdytyskansion arvioinnin tueksi luotiin saatekirje, jossa kerrottiin hoitajille oppinäytetyön tekemisestä ja perehdytyskansion sisällöstä. Hoitajia pyydettiin kommentoimaan sähköisen perehdytyskansion loogisuutta ja mielikuvia siitä, kuinka kansioista käytännön työssä löytäisi etsimänsä. Kommentit pyydettiin nimettömänä. Saatekirjeessä kerrottiin hoitajille, että kommentteja saatetaan hyödyntää

opinnäytetyön kirjallisessa osuudessa. Palaute haettiin toimeksiantajalta kolmen viikon kuluttua ja sen mukaiset korjausehdotukset tehtiin.

Tammikuun 2017 lopulla tavattiin jälleen ohjaavan opettajan kanssa, ja päädyttiin siihen tulokseen että teoreettisen viitekehyksen asiasisältö on riittävä ja keskusteltiin opinnäytetyön rakenteen järjestelystä. Englanninkielinen tiivistelmä annettiin englanninkielisen opettajalle tarkistettavaksi ja se korjattiin. Lisäksi käytiin kirjaston informaattikon kanssa läpi vielä erikseen lähteiden ja tekstiviitteiden merkkäämistä ja suoritettiin niihin tarvittavat muutokset. Perehdytyskansio luovutettiin toimeksiantajan käyttöön helmikuussa 2017.

4.6 Toiminnallisen opinnäytetyön arviointi

Toimeksiantajalta haettiin palautetta, kun sähköinen perehdytyskansio annettiin organisaatioon arvioitavaksi. Hoitajien kirjoittamat kommentit haettiin kolmen viikon kuluttua, ja niiden mukaiset muutokset tehtiin.

Perehdytyskansion rakenteesta tavoiteltiin mahdollisimman selkeää, jotta tieto löytyisi helposti. Teoreettisen viitekehyksen tekemiseen käytetyistä tutkimuksista selvisi, että sähköisen materiaalin käyttö ja tiedonhaku koetaan usein hankalaksi (Tossavainen 2006, 46; Nummela 2010, 103–104). Kansiot ja tiedostot pyrittiin pitämään mahdollisimman selkeinä ja sisältöään vastaavina. Tämä oli myös yhteistyötahon toive, sillä tiedostojen etsimisestä toivottiin nopeaa, helppoa ja loogista. Oman arvion mukaan tässä onnistuttiin. Opinnäytetyön tekijöiden aikaisemmasta hoitotyön taustasta oli hyötyä tiedostojen järjestelyssä, koska näin pystyttiin pohtimaan kansion käyttöä käytännön työssä.

Loogisuuden lisäksi selkeyttä haettiin myös tiedostoista itsestään. Kuten edellä mainitaan, tutkimuksissa on noussut esille haasteita materiaalin käytössä ja tiedonhaussa. Tiedostoista tavoiteltiinkin siis selkeästi luettavaa tekstiä, jossa kuitenkin haluttu asia tulee esille. Tekstin selkeyttä haettiin esimerkiksi helppolukuisella fontilla ja riittävällä fonttikoolla. Lisäksi erilaisilla luettelomerkeillä ja numeroinnilla haettiin asiakokonaisuuksien helpompaa hahmottamista ja tiedon nopeaa löytymistä. Oman arvion mukaan tässä tavoitteessa onnistuttiin niin hyvin, kun se tässä

vaiheessa on mahdollista, sillä hoitotyön käytäntö näyttää onko asiat järjestelty parhaalla mahdollisella tavalla.

Toinen perehdytyskansion tavoitteista selkeyden lisäksi oli se, että se sisältäisi kaiken mitä perehdytyskansion tulisi nykytutkimusten mukaan sisältää. Sisältömal-
leja löytyi useita, mutta kaikki niistä käsittivät pääasiallisesti samat asiat. Runkona päädyttiinkin käyttämään mallia teoksesta Lähijohtamisen perusteet terveyden-
huollossa (Laaksonen 2012, 192-193) sen selkeyden, terveydenhuoltoalalle suun-
natun kirjallisuuden ja ohjaavien opettajien suosituksesta. Näin varmistuttiin, että
kaikki laajemmat asiakokonaisuudet tulisi käsiteltyä. Jotkut kansioista ovat vielä
sisällöltään vajavaisia, mutta ajatuksena olikin opinnäytetyöprosessin alusta lähti-
en että toimeksiantaja kehittää kansiota sitä mukaa kun tieto muuttuu sähköiseksi.
Oman arvion mukaan käytetyn kirjallisuuden avulla saatiin luotua selkeä runko,
jota toimeksiantajan on helppo täydentää.

Toiminnallisen opinnäytetyön kirjallisessa osuudessa saatiin vastaukset asetettui-
hin kysymyksiin. Englanninkielisiä lähteitä olisi oman arvion mukaan voinut käyttää
rohkeammin, mutta suomenkielisiä lähteitä käytiin läpi paljon. Usein lähteissä oli
keskenään samoja asioita, joten vain murto-osa päätyi lopulliseen käyttöön. Ai-
heeseen liittyvän tutkimustiedon läpikäymiseen voisi käyttää useita vuosia aikaa,
mutta näin on varmasti useamman opinnäytetyön kohdalla. Näin ollen teorettinen
viitekehys voisi olla laajempi, kuin se tässä työssä on. Oman arvion mukaan se on
kuitenkin riittävä, kun tarkastellaan opinnäytetyölle annettuja kysymyksiä ja toimin-
nallisen opinnäytetyön tuotosta.

5 POHDINTA

5.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Työ voi olla eettisesti hyväksyttävä ja luotettava vain silloin kun se on tehty edellyttäen hyvää tieteellistä käytäntöä. Tieteellinen käytäntö on osana tutkimusorganisaatioiden laatujärjestelmää. Tieteellisen käytännön keskeisiä lähtökohtia tarkastellaan tutkimusetiikan näkökulmasta ja niitä ovat esimerkiksi toimintatapojen rehellisyyden ja tarkkuuden noudattaminen, asianmukaiset tiedonhankinta menetelmät, muiden tutkijoiden työn kunnioittaminen sekä työn eettinen ennakoarviointi. Yliopistojen sekä ammattikorkeakoulujen vastuulla on huolehtia että opiskelijat on perehdytetty hyvään tieteelliseen käytäntöön ja että tutkimusetiikan opettaminen on osana koulutusta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013)

Opinnäytetyöhön ei liittynyt tutkimuslupien hakemista. Opinnäytetyön osapuolten välillä vallitsi luottamus, sillä perehdytyskansion kehittämistä varten luovutettua materiaalia viety eteenpäin. Molemmat osapuolet allekirjoittivat opinnäytetyösopimuksen ja opinnäytetyölle saatiin opetusylihoitajalta opinnäytetyölupa. Opinnäytetyössä käsiteltiin ainoastaan tietoa, jota Seinäjoen terveyskeskuksen poliklinikka oli pyytänyt käsittelemään. Opinnäytetyön tuotos tarkoitettiin ainoastaan Seinäjoen terveyskeskuksen käyttöön.

Opinnäytetyön luotettavuuteen pyrittiin kuvaamalla opinnäytetyöprosessia mahdollisimman yksityiskohtaisesti selostaen. Aiheellista oli myös kuvata perehdytyskansion arvioinnin keräystä selkeästi ja totuudenmukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Saja-vaara 2013, 232-233.)

Poliklinikan hoitajilta kerättiin palautetta avoimella kysymyksellä. Näin ajateltiin löytyvän uusia näkökulmia kansioon ja sen käyttöön. Lisäksi ei haluttu rajata hoitajien ajatuksia monivalintakysymyksillä vaan antaa mahdollisuus ilmaista itseään omin sanoin. (Hirsjärvi ym. 2013,199-201.) Tällaisen arviointimenetelmän heikkoutena pidetään esimerkiksi sitä, että ei voida tietää kuinka vakavissaan kysymyksen vastataan tai kuinka hyvin perehdytyskansioon on tutustuttu. Lisäksi ei voida etukäteen tietää, kuinka moni hoitaja vastaa kyselyyn. (Hirsjärvi ym. 2013, 195.)

Vastausten takaisinsaamisen jälkeen tulokset kuvataan opinnäytetyön kirjallisessa osuudessa. (Hirsjärvi ym. 2013,221-223).

Opinnäytetyössä käytettiin yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta lähteiden valinnassa, jotta ne olisivat eettisesti hyväksytyjä. Työssä kunnioitettiin muiden tutkijoiden tekemää työtä, eikä plagioitu muiden tekstiä. Lisäksi toimeksiantajan kanssa selvitettiin opinnäytetyön ja sen tuotoksen julkaisuun liittyvät asiat. (Varantola ym. 2013, 6.)

5.2 Oman oppimisen arvio

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan opettavainen. Sen myötä tutustuttiin esimerkiksi opinnäytetyöprosessiin, tiedonhankintaan ja perehdytykseen. Lisäksi opinnäytetyön myötä täytyi miettiä esimerkiksi tekstin kirjoitusasua ja ymmärrettävyyttä eri näkökulmasta kuin aikaisemmin.

Opinnäytetyöprosessiin kuului monta erilaista vaihetta, jotka kävivät tutuiksi opinnäytetyön edetessä. Opinnäytetyöluvan hakeminen ja erilaiset väliseminaarit olivat uusia asioita. Myös toiminnallisen opinnäytetyön tekeminen tuli enemmän tutuksi työtä tehdessä. Ennen kaikkea käytännön työn kautta selkeni se, että vaikka tuotokset niissä olisivatkin erilaisia, perusasiat prosessin etenemisessä ovat pääasiassa samoja. Opponentin roolissa oli aikaisemminkin koulun aikana toimittu, mutta ei näin pitkäjänteisessä prosessissa ja sen myötä tuntui että toisten töiden kommentoiminen on selkiytyi.

Tietoa hankittiin monista eri tietokannoista ja välillä sitä oli myös hieman haastavampaa löytää. Opittiin uusia keinoja jolla löytää tietoa ja erityisesti englanninkielisiä lähteitä hakiessa jouduttiin käyttämään myös hakukoneita joita opintojen aikana on harvoin käytetty. Lisäksi tiedonhaun taito kehittyi niin että tietoa osataan hakea tavallaan myös asian vierestä. Mikäli hakusana "perehdytys" ei välittömästi tuottanut tulosta, prosessin myötä keksittiin sanoja joilla voitaisiin löytää aiheesta myös tietoa kuten "lähiesimiesjohtaminen" tai "työhyvinvointi".

Oman ammattikorkeakoulun kirjalliset ohjeet tulivat myös tutuksi. Aikaisemmin esimerkiksi lähdeluettelon rakentaminen ja tekstiviitteiden merkitseminen olivat

haastavampia, kun niitä ei näin pitkäjänteisesti ollut tarvinnut aikaisemmin toteuttaa. Näissä asioissa on aina opittavaa, mutta opinnäytetyöprosessin myötä asiakirjoittamiseen ja lähteiden merkkaukseen syntyi logiikkaa, jonka kehittämistä on hyvä jatkaa.

Perehdytys oli opinnäytetyön keskeinen asia. Opittiin paljon perehdyttämisen eri keinoista, ja siitä kuinka kirjallinen materiaali tukee perehdytystä. Perehdyttämistä pidettiin aikaisemminkin tärkeänä. Opinnäytetyöprosessin kautta ja tutkimuksiin perehtymällä kuitenkin vasta oikeasti ymmärrettiin, kuinka tärkeä osa perehdytys on koko työyhteisön hyvinvointia. Myös näkemykset perehdytyksen luonteesta muuttuivat huomattavasti kuinka paljon erilaisia perehdyttämisen keinoja käytössä on.

Opinnäytetyön tekijöillä on hoitotyön osalta kirjavia kokemuksia niin onnistuneesta kuin kehittämistä vaativasta perehdytyksestä. Teoreettisen viitekehyksen rakentaminen auttoi näkemään nämä tilanteet uusin silmin ja pohtimaan, kuinka työyhteisö tai perehtyjä olisi voinut vaikuttaa tapahtumiin. Hyvästä perehdyttämisestä syntyvät positiiviset vaikutukset olivat tutkimuksia läpikäydessä laajemmat kuin osattiin odottaa, joten ne jäivät mieleen myös työn valmistumisen jälkeen.

Lainsäädännölliset asiat tulivat uutena, joten tulevaisuudessa osataan vaatia perehdyttämistä. Kaiken kaikkiaan opittiin, että perehdyttäminen on välttämätöntä, mutta sen ei tarvitse olla minkään tietyn kaavan mukaan toteutettua, vaan muunneltu työnkuvaan ja perehdyttävän osaamiseen. Opinnäytetyön tekijät pääsevät todennäköisesti työelämässään toimimaan perehdyttäjänä, ja tässä opinnäytetyössä käytetystä tiedosta tulee varmasti olemaan hyötyä.

5.3 Jatkoselvittelyehdotuksia

Perehdytyskansion teoreettista viitekehystä rakennettaessa nousi esille useampi lisätutkimuksia vaativa aihe. Näistä merkittävin oli kirjallisen materiaalin käyttöön liittyvät tutkimukset. Useammassa lähteessä sivuttiin, että perehdytysmateriaalin käytöstä on hyötyä (Laaksonen 2012, 191; Hyppänen 2013, 218-219; Viitala 2013, 198), mutta ei varsinaisesti käsitelty, millaista hyödylliseksi koettu materiaali on.

Sähköisen materiaalin käytöstä löytyi myös hyvin vähän tutkimuksia, eikä niissä käsitelty materiaalin sisältöä tarkemmin. Esille tuotiin sähköisen materiaalin käytön hankaluutta (Tossavainen 2006, 46; Nummela 2010, 103-104), ja tarpeellinen jatkoselvittelyn aihe voisikin olla tutkia, miten näitä ongelmia voitaisiin ratkaista. Pohdittavaksi tästä aiheesta nousi, että onko hoitajien tietotekninen koulutus ollut puutteellista vai onko perehdytysmateriaalissa itsessään kehitettävää. Lisäksi olisi hyvä tutkia kuinka sähköisestä materiaalista saataisiin kaikki mahdollinen hyöty irti perehdytysprosessissa, sillä se on helppoa pitää ajan tasalla ja lukea missä vain tietokoneen äärellä.

Teoreettista viitekehystä työstettäessä nousi jatkoselvittelyn aiheeksi perehdytjän rooli perehdytysprosessissa. Käytäessä läpi tutkimuksia, selvisi että aktiivinen osapuoli perehdyttämisessä on myös perehdytettävä itse (Jokisaari ym. 2011, 5), mutta käytetyissä tutkimuksissa aiheeseen ei syvennytty. Voisi olla tarpeellista tutkia, kuinka perehdytettävä itse voi edistää oppimistaan ja olla näin hyödyksi itselleen ja organisaatiolle.

Tutkimuksiin perehdyttäessä nousi esille paljon perehdyttämisen hyviä puolia niin perehdytettävän, organisaation sekä potilasturvallisuuden näkökulmasta. Silti joissain läpikäydyistä tutkimuksista nousi esille tapauksia puutteellisesti toteutetusta perehdyttämisestä. Jatkoselvittelyn aiheena voisikin olla, kuinka organisaatiot saataisiin motivoitumaan perehdyttämiseen ja näkemään myös sen taloudelliset ja potilasturvalliset hyödyt sekä, kuten edellä mainitaan, löytää keinoja kuinka organisaatiot saisivat suurimman hyödyn kirjallisen materiaalin käytöstä.

LÄHTEET

- Charleston, R., Hayman-White, K., Ryan, R. & Happell, B. 2007. Understanding the importance of effective orientation: what does this mean in psychiatric graduate nurse programs? [Verkkolehtiartikkeli]. Australian Journal of Advanced Nursing 25 (1), 24-30. [Viitattu 27.1.2016]. Saatavana Ebscohost – Cinahl with Full Text-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Frilander-Paavilainen, E-L. 2005. Opinnäytetyö asiantuntijuuden kehittäjänä ammattikorkeakoulussa. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia. Helsingin yliopisto. Yliopistopaino, Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18 p. Helsinki: Tammi.
- Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen: Liiketoiminnan menestystekijä. 3 p. Helsinki: Edita.
- Jokisaari, M. Toppinen-Tanner, S., Wallin, M. Varje, P., Hakanen, J. & Vuori, J. 2011. Nuorten työntekijöiden sosiaalisuus työpaikoilla: sosiaalisten suhteiden, hyvinvoinnin ja perehdytyksen merkitys. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. 1-32 . [Viitattu 27.1.2016]. Saatavana: https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-6144.pdf
- Juntunen, S. 2014. Perehdyttämisestä innovointiin - ulkopuolisuuden hyödyntäminen henkilöstövoimavarojen kehittämisessä. [Verkkolähde]. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Pro-gradu -tutkielma. [Viitattu 11.1.2017]. Saatavana: <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/60917>
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kanste, O. 2006. Työuupumuksen työyhteisölliset riskitekijät hoitotyössä. Tutkiva Hoitotyö 4 (1). 10-15.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.
- Laaksonen, H., Niskanen, J. & Ollila, S. 2012. 2 p. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita
- Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajan työhön perehdyttäminen. [Verkkojulkaisu]. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu-tutkielma. [Viitattu: 29.12.2016]. Saatavana: <https://tampub.uta.fi/handle/10024/77984>

L 26.1.2001/52. Työsopimuslaki.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.

Miettinen, M., Kaunonen, M. & Tarkka, M-T. 2006. Osa I, Hoitotyön perehdyttämisen perusta. [Verkkajulkaisu]. Hallinnon tutkimus. [Viitattu 27.1.2016]. Saatavana Elektra-palvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.

Miettinen, M., Kaunonen, M., Peltokoski, J. & Tarkka, M-T. 2009. Osa II, Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. [Verkkajulkaisu]. Hallinnon tutkimus. [Viitattu 27.1.2016]. Saatavana: Elektra-palvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.

Miettinen, M., Peltokoski, J. & Åstedt-Kurki, P. 2006. Osastonhoitajan rooli perehdyttämisessä. Tutkiva Hoitotyö 4 (3). 23-29.

Nummela, S. 2010. Perehdyttämisellä tulosta? Perehdytysprosessin vaikuttavuus yksilön näkökulmasta. [Verkkolähde]. Vaasan yliopisto. Johtamisen laitos. Pro-gradu -tutkielma. [Viitattu 11.1.2017]. Saatavana: <https://www.tritonia.fi/fi/e-opinnaytteet/tiivistelma/3884/Perehdytt%C3%A4misell%C3%A4+tulosta%3F+Perehdytysprosessin+vaikuttavuus+yksil%C3%B6n+n%C3%A4k%C3%B6kulmasta>

Pitkänen, N. 2010. Perehdyttämien viestintäilmiönä: Perehdyttämisestä perehdyttämis- ja perehtymisprosessiin. [Verkkolähde]. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteen laitos. Pro-gradu -tutkielma. [Viitattu 11.1.2017]. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/40076>

Tossavainen, J. 2006. Työhön perehdytys asiantuntijaorganisaatiossa. [Verkkajulkaisu]. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro-gradu -tutkielma. [Viitattu 7.1.2016]. Saatavana: <https://tampub.uta.fi/handle/10024/94007>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö. [Verkkosivu]. [Viitattu: 20.1.2017.] Saatavana: <http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanta>

Työturvallisuuskeskus TTK. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 2.1.2017]. Saatavana: http://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/toiminta_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus

Varantola, K., Launis, V., Helin, M., Spoof, S-K. & Jäppinen, S. 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [Verkkajulkaisu]. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. [Viitattu 24.2.2016]. Saatavana: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf









Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing Oy, Porvoo.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi. 1.-2. painos.

LIITTEET

Liite 1. Sähköisen perehdytyskansion päärunko

LIITE 1

Nimi
 HOITAJIEN TYÖTEHTÄVÄT
 OPISKELIJAT
 ORGANISAATIO
 TOIMINTAOHJEITA
 TURVALLISUUSASIAT JA TYÖTERVEYSHUOLTO
 TYÖAIKA JA TYÖVUOROT
 TÄYDENNYSKOULUTUS
 YHTEYSTIETOJA