

Henri Heino

Seidi Vianto

TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTTÄMINEN TRANSCARDIA OY:SSÄ

Hoitotyön koulutusohjelma

2017

TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTTÄMINEN TRANSCARDIA OY:SSÄ

Heino, Henri
Vianto, Seidi
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Toukokuuku 2017
Sivumäärä: 30
Liitteitä: 2

Asiasanat: ensihoitaja, ensihoito, perehdytys, perehdytysopas, työturvallisuus ja potilasturvallisuus

Opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia uusille työntekijöille sekä opiskelijoille perehdytysopas Kankaanpäässä sijaitsevalle ensihoitopalveluita tuottavalle Transcardia Oy:lle. Uusi työntekijä tai käytännönharjoitteluaan suorittava opiskelija voi tutustua uuteen työpaikkaan oppaan avulla. Opinnäytetyön tavoitteena oli parantaa potilasturvallisuutta ja nopeuttaa uuden työntekijän sopeutumista uuteen työympäristöön oppaan avulla. Opinnäytetyönä tehtävän perehdytysoppaan tavoitteena oli saada perehdytystilanteesta johdonmukainen, ammatillinen ja kattava. Hyvällä perehdyttämällä lisätään työnlaatua ja tehokkuutta sekä parannetaan ilmapiiriä ja näin henkilöstön pysyvyyttä.

Opinnäytetyön lähtökohtina oli käytännön työssä ilmennyt tarve perehdyttää uudet työntekijät sekä opiskelijat tarkoituksenmukaisesti apuna käyttäen perehdytysopasta. Toinen meistä, joka sai idean perehdytysmateriaalin laadintaan, on töissä kyseisessä yrityksessä. Yrityksellä ei ole ollut käytössään ajantasaista perehdytysopasta perehdytystilanteisiin. Perehdytysoppaan on tarkoitus toimia suullisen perehdytyksen tukena. Oppaan avulla perehdytettävät asiat pystytään käymään loogisessa järjestyksessä läpi, sekä uusi työntekijä pystyy itsenäisesti tutustumaan työpaikan käytäntöihin.

Opas on suunniteltu yhdessä Transcardia Oy:n henkilökunnan kanssa. Perehdytysoppaasta laadittiin arviointilomake. Arviointilomakkeiden avulla, sekä suullisen keskustelun tuloksena palaute työstä on ollut kaikin puolin positiivista. Perehdytysoppaan tarkoitus on olla selkeä, helposti luettava, ymmärrettävä ja tarpeen mukaan helposti päivitettävissä. Opinnäytetyössä käydään läpi perehdytyksen ja ensihoidon käsitteitä, sekä lakeja. Perehdytysoppaan tärkeimmät osat ovat avattu työssä. Työn lähteinä käytettiin alan kirjallisuutta, artikkeleita, tutkimuksia ja väitöskirjoja. Toivomme, että perehdytysoppaasta on hyötyä uusille työntekijöille ja opiskelijoille sekä jo töissä oleville ensihoitajille. Perehdytysoppaaseen voi aina tarvittaessa palata.

EMPLOYEE ORIENTATION AT TRANSCARDIA OY

Heino, Henri

Vianto, Seidi

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Nursing

May 2017

Number of pages: 30

Appendices: 2

Keywords: paramedic, first aid, orientation, orientation guide, work safety and patient safety

The purpose of this thesis was to create an orientation guide for the new employees and students in ambulance company Transcardia Oy located in Kankaanpää. A new employee or practical training students can use the book to familiarize new work environment. The target of the orientation guide was improved patient's safety and speed up the adjustment of the new employee. The task of the thesis was to guide introduction situations coherently, professionally and inclusive. Good orientation increases work quality, effectiveness and improves work atmosphere and therefore increases persistence of the personnel.

The starting point for the thesis was to fulfill the need of good familiarizing with the new employees and trainees. The idea of making the orientation book was made up by one of us thesis creators. The guide will be used in support of regular and verbal training. With the help of the new guide book the familiarization process can be presented much more logical way. A new employee or trainee can familiarize themselves independently for the habits of the new work environment. The thesis includes concepts of familiarizing, first aid and laws.

Guide book was planned cooperation with Transcardia Oy's staff. The contents of the guide book were drawn up for questionnaire form. Feedback from the guide is positive. The final feedback is given when the new employees use the new guide book. Purpose of the guide book is to be clear, easy to read, understandable and to be easily updated. Sources materials of the thesis were literature of the medical field, articles, investigations and dissertations. We hope that the guide book is useful for new employees and trainees and paramedics who are already working at the company. You can always return to the orientation guide when needed.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	PROJEKTIN TARKOITUS JA TAVOITE	7
3	PROJEKTIN ETENEMINEN	7
3.1	Projektin toimeksiantaja.....	7
3.2	Projektin resurssit ja riskit	8
3.3	Perehdytysopas	8
3.4	Perehdytysoppaan arviointi.....	9
4	PEREHDYTYS	9
4.1	Perehdytys käsitteenä.....	9
4.2	Perehdytyksen haasteet	11
4.3	Perehdytyksen hyödyt.....	12
4.4	Lainsäädäntö	13
4.5	Perehdytysopas	14
5	ENSIHOITO.....	14
5.1	Ensihoito ja ensihoitopalvelu.....	14
5.1.1	Ensihoitopalvelun tehtävät	15
5.2	Ensihoitoyksikkö.....	16
5.2.1	Ensivasteyksikkö	16
5.2.2	Perustason ensihoito	17
5.2.3	Hoitotason ensihoito.....	17
5.2.4	Ensihoitopalvelun kenttäjohtaja	18
5.2.5	Lääkäriyksikkö	18
6	POTILASTURVALLISUUS	19
6.1	Potilasturvallisuus ensihoidossa.....	20
7	TYÖTURVALLISUUS.....	20
8	PEREHDYTYSOPPAAN KÄSITTEET	22
8.1	Työsopimus.....	22
8.2	Palkkaus	22
8.3	Työaika	23
8.4	Lääkkeiden tilaus ja säilytys	24
8.5	Happi ja hapen säilytys	25
8.6	Työterveyshuolto	25
8.7	Ensihoitajan vaatetus	26
8.8	Viranomaisyhteistyö	26

9 POHDINTA.....	27
LÄHTEET.....	29
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyönämme olemme laatineet perehdytysoppaan ensihoitopalveluita tuottavalle Transcardia Oy:lle. Idea tähän opinnäytetyöhön tuli suoraan työelämästä. Toinen opinnäytetyöntekijöistä työskentelee kyseisessä yrityksessä ja tarve kirjalliselle perehdytysoppaalle tuli konkreettisesti esiin. Perehdyttämisen tärkeys on korostunut opinnäytetyön tekijöille harjoittelujaksoilla, sekä työelämässä. Opinnäytetyön aihe on siis ajankohtainen ja työelämälähtöinen.

Perehdytyksen tarkoitus on opastaa työntekijä omiin tehtäviin, kuten työpaikan toimintaan, työvälineisiin ja työturvallisuuteen. Perehdytyksessä käydään läpi myös työaika, palkka, työterveyshuolto ja muut oleelliset asiat. (Tehyn [www](http://www.tehyn.fi)-sivut 2017.)

Perehdytysopasta laatiessa on tehty tiivistä yhteistyötä toimeksiantajan kanssa. Alussa perehdytysoppaan sisältöä on käyty läpi Transcardia Oy:n henkilöstövastaavan kanssa. Perehdytysoppaan täydennyttyä yrityksen henkilöstö, harjoittelussa oleva opiskelija ja sijainen arvioivat opasta ja heidän arvionsa mukaan teimme viimeisen silauksen perehdytysoppaaseen. Tiivis yhteistyö ja perehdytysoppaan arviointi eri näkökulmista on mahdollistanut kattavan ja oikein kohdennetun perehdytysmateriaalin kokoamisen.

Opinnäytetyön tavoitteena on luoda toimiva ja kattava perehdytysopas. Perehdytysopas on kohdennettu vakituisen henkilöstön, opiskelijoiden ja sijaisten käyttöön. Perehdytysoppaan tarkoitus on opastaa ja perehdyttää työskentelemään kyseisessä yrityksessä. Perehdytysopas sisältää täsmällistä tietoa muun muassa yrityksen käytänteistä, kuten asemapalveluksista, palkanmaksusta ja työterveyspalveluista.

Tämän opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat: ensihoitaja, ensihoito, perehdytys, perehdytysopas, työturvallisuus ja potilasturvallisuus.

2 PROJEKTIN TARKOITUS JA TAVOITE

Tämän projektin tarkoituksena oli tuottaa perehdytysopas uusille työntekijöille sekä opiskelijoille. Projektin tavoitteena oli parantaa potilasturvallisuutta ja nopeuttaa uuden työntekijän sopeutumista uuteen työympäristöön perehdytysoppaan avulla. Opinnäytetyönä tehtävän perehdytysoppaan tavoitteena oli saada perehdytystilanteesta johdonmukainen, ammatillinen ja mahdollisimman kattava.

3 PROJEKTIN ETENEMINEN

Keväällä 2016 toinen projektin tekijöistä sai työpaikallaan idean perehdytysmateriaalin kokoamisesta työntekijöiden ja opiskelijoiden tueksi. Idean työstäminen lähti liikkeelle syksyllä 2016, kun opinnäytetyön aloittaminen tuli ajankohtaiseksi. Syksyllä alkoi opinnäytetyösuunnitelman tekeminen ja alkuvuodesta 2017 suunnitelma tuli valmiiksi ja tämän opinnäytetyön kirjoittaminen lähti konkreettisemmin liikkeelle. Pitkin opinnäytetyön etenemistä myös lopputuotoksen eli perehdytysoppaan sisältöä on hahmoteltu yhdessä toimeksiantajan kanssa. Tavoitteena oli, että projekti on valmis toukokuussa ja valmistumme Sairaanhoidajiksi Satakunnan ammattikorkeakoulusta kesäkuussa 2017.

3.1 Projektin toimeksiantaja

Projektin toimeksiantaja on Transcardia Oy. Transcardia Oy on yksityinen ensihoitopalveluita tuottava yritys, jonka asemapaikka sijaitsee Kankaanpäässä. Yrityksellä on sopimus ensihoitopalvelun tuottamisesta yhdellä ensihoitoyksiköllä Satakunnan sairaanhoitopiirin kanssa. Yrityksen palvelukseen kuuluu yhdeksän terveydenhuollon ammattilaista ja lisäksi keikkatyöntekijöitä. Opiskelijoita yrityksessä on vaihtelevasti, vuositasolla noin kahdesta neljään. Yritys on perustettu vuonna 1969. (Transcardia oy:n www-sivut 2017.)

3.2 Projektin resurssit ja riskit

Projektia tehdessä voi törmätä erilaisiin yllätyksiin ja näin ollen projekteihin liittyy aina myös riskejä. Projektin riskejä voivat olla vajavaiset resurssit, tavoitteiden epäselvyys, tiedonkulun ongelmat tai näkemuserot projektiorganisaatiossa. Kun projektin riskejä hallitaan, voidaan riskit tunnistaa ja minimoida. Riskien hallinta pitää sisällön riskien tunnistamisen, analysoinnin, seurannan ja korjaamisen. (Paasivaara, Suhonen & Nikkilä 2008, 128 – 130.) Tässä projektissa riskejä olivat aikataulu, kokemattomuus projektityöskentelystä, sekä teorian tiedon rajaaminen. Rahallista panostusta projekti ei opinnäytetyön tekijöiltä vaatinut. Projektiin liittyvät tulostukset tehtiin Transcardia Oy:n laitteilla ja heidän kustannuksellaan. Toinen projektin tekijöistä työskentelee toimeksiantajalla, joten yhteydenpito toimeksiantajan kanssa oli helppoa ja mutkatonta.

3.3 Perehdytysopas

Tutustuimme opinnäytetöihin, jotka olivat aikaisemmin laadittu aiheesta ja ensimmäinen versio perehdytysoppaasta laadittiin näitä töitä mukailleen. Keräsimme perehdytysoppaan alustavan luonnoksen ja kävimme sitä läpi yrityksen johdon ja työntekijöiden kanssa. Toimeksiantajamme pyysi lisäämään perehdytysmateriaaliin lisää tietoa lääke- ja varastotilauksista, sekä työturvallisuudesta. Täsmensimme myös tietoja palkanmaksusta ja yrityksen tiedoista. Toinen, lisäykset sisältävä versio perehdytysoppaasta valmistui maaliskuussa 2017.

Projektin lopputuotos, eli perehdytysopas kattaa kaiken oleellisen tiedon uuden työntekijän ja opiskelijan kannalta. Perehdytysopas on tallennettuna yrityksen tietokoneelle, jossa se on helposti katsottavissa ja päivitettävissä. Perehdytysopas on lisäksi tulostettuna kansiossa, joka sisältää työntekoon liittyviä oleellisia ohjeistuksia ja oppaita.

Oppaan lisäksi laadittiin lomake, joka on käytössä perehdyttämisen tukena. (LIITE 2) Lomakkeen avulla perehdyttäjä ja perehdytettävä näkevät, mitä osia alueita perehdytyksestä on käyty läpi ja mitä on vielä läpikäymättä. Lomake toimii

yrittäjien johdolle lisäksi työvälineenä, jonka avulla nähdään, että henkilöstö on tutustunut yrityksen perehdytysmateriaaliin ja on tietoinen toimintatavoista sekä ohjeista. Perehtyjä allekirjoituksellaan kuittaa materiaalin läpikäydyksi.

3.4 Perehdytysoppaan arviointi

Perehdytysopas vietiin yrityksen asemapaikalle, jotta vakituiset työntekijät, opiskelija ja sijaiset voivat tutustua oppaaseen ja antaa palautetta. Aikaa palautteen antamiseen oli 10 päivää. Palautetta perehdytysoppaasta kerättiin arviointilomakkeen avulla. (LIITE 1) Lomakkeessa pyydettiin numeerista arviointia perehdytysoppaan tarpeellisuudesta, hyödyllisyydestä, asiasisällöstä, käytettävyydestä, asettelusta ja fontista. Lisäksi lomakkeessa oli varattu osa vapaan palautteen antamiseksi. Arviointilomakkeet täytettiin nimettömänä, jotta palaute on mahdollisimman avointa ja rakentavaa. Annetun aikataulun puitteissa arvioinnin tekivät kuusi ihmistä.

Arviointilomakkeiden avulla saadun palautteiden mukaan perehdytysoppaaseen tehtiin viimeiset muutokset ja lopullinen versio perehdytysoppaasta valmistui huhtikuussa 2017. Muutokset koskivat kirjoitusvirheitä ja asettelua. Arviointilomakkeiden perusteella perehdytysopas on tarpeellinen, hyödyllinen, asiasisällöltään erinomainen ja helposti käytettävissä. Perehdytysoppaan asettelua muokattiin palautteen mukaisesti, jotta lopullinen perehdytysopas on kaikin puolin onnistunut ja sitä käyttävät henkilöt kokevat sen toimivaksi.

4 PEREHDYTYKSEN KÄSITTEENÄ

4.1 Perehdytys käsitteenä

Perehdytys on tärkeä osa työn aloittamista sekä työssä onnistumisesta. Perehdyttämällä tarkoitetaan henkilön opastamista uuteen työhön, jotta tämä pystyy toimimaan yhtenä työryhmän jäsenenä ja kykenee näkemään työn kokonaiskuvan. Perehdytyksen tulisi olla ennalta suunniteltua, jossa kirjallinen perehdytysoh-

jelma toimisi apuna. Perehdytyksen tavoitteena on lisätä potilasturvallisuutta sekä ammatillisuutta. Perehdytyksen tulisikin olla monipuolista ja johdonmukaista. Perehdyttämistä tarvitaan jatkuvasti ja sen tulisi olla ajantasaista. Monet eri asiat vaikuttavat perehdytykseen esim. lainsäädäntö, yrityksen toimintakonseptit ja perehdyttämiseen osallistuva henkilökunta. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Hyvä perehdytys pitää sisällään erilaiset käytännön toimet kuin opastuksen työtehtävään ja työympäristöön. Perehdytys auttaa työn kokonaiskuvan luontiin ja antaa hyvän pohjan. Perehdytys tulisi suunnitella niin, että se sisältäisi kaiken tarpeellisen tiedon organisaatiosta ja työympäristöstä, jotta perehdytettävä oppisi tuntemaan työpaikkansa toimintaperiaatteen, tiedostaakseen mitä häneltä odotetaan, mitä hän voi odottaa työtehtäviltä ja pystyisi toimimaan tarvittavissa työtilanteissa itsenäisesti. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Myös perehdyttäjältä odotetaan hyvää ammattitaitoa, jotta hän voi perehdyttää tehokkaasti uuden työntekijän tai opiskelijan. Perehdyttäjällä kuin perehtyjälläkin tulisi olla hyvä motivaatio ja myönteinen asenne uusien asioiden läpikäymiseen. Perehdyttämisen laajuuden tai vaativuuden määrittää tulokkaan työ- ja koulutustaustat. (Kupias & Peltola 2009, 70.)

Perehdytykseen osallistuu koko työryhmä, mutta päävastuussa ovat nimetty tai nimeytyt henkilöt ja esimies. Pääperehdyttäjä perehdyttää käytännön töihin uuden työntekijän. Koko työryhmä on myötävaikuttamassa tulokkaan alun onnistumiseen. Perehdytyksen osuuden työntekijöiden ja esimiehen välillä on hyvin vaihtelevaa eri organisaatioissa. Jos organisaatioissa on käytössä perehdytysuunnitelma, on tärkeää käydä se läpi nimetyn perehdyttäjän kanssa. Uudelle työntekijälle kannattaa varata riittävä määrä aikaa uuden työn omaksumiseen. Joissain tapauksissa työtehtävät ovat jo tiedossa uudella työntekijällä tai joissain tapauksissa ne selviävät vasta perehdytyksen aikana. Uutta työntekijää helpottaakseen voi hänelle kasata joko etukäteen tai perehdytyksen aikana uuden tulokkaan kanssa yhdessä muistilistan. Muistilistalla voisi olla työpisteen tärkeimmät työhön liittyvät asiat, josta myös näkisi mitä asioita on jo käyty läpi. (Kupias & Peltola 2009, 76, 82–84.)

Perehdyttäminen on uuden oppimista. Oppimista voidaan tarkastella perehdytyksen aikana tai sen jälkeen. Tarkasteltavia asioita ovat lähinnä varsinaisen työnoppiminen, vuorovaikutus työyhteisön sekä asiakkaiden kanssa, oma päätöksen teko osaaminen ja ongelman ratkaisukyky, oman ammatillisuuden arviointi sekä mahdollisten koulutusten hyödyntäminen. (Hartikainen 2016, 26–27.)

Perehdyttämisen tavoitteellisuus muodostuu käytännössä työhyvinvoinnista, ammatillisesta osaamisesta, työntekijän motivaatiosta ja sopeutumisesta työyhteisöön. Perehdytyksen aikana uusi työntekijä tutustuu työpaikkaan sekä työyhteisöön, se sitouttaa työtehtäviin ja luo työviihtyvyyttä ja luonnikkuutta. Tavoitteellinen työhön perehdyttäminen edesauttaa työtehtävien omaksumista ja niissä tarvittavan tieto taidon kehittymistä. (Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka 2009, 66–69.)

4.2 Perehdytyksen haasteet

Jos uuden työntekijän perehdyttäminen on vain yhden työryhmän jäsen varassa, tällöin ohjaajan taidot ja ajankäyttö korostuvat merkittävästi. Perehdytys voi siis olla laadultaan hyvää tai huonoa, ne peilautuvat perehdyttäjän työlaatuun tai innostuksen määrään. Jos perehdyttäjä ei ole motivoitunut perehdytykseen tarpeeksi, perehdyttäjä voi olla myös tehtävästään itse epävarma eikä osaa ohjata uutta työntekijää riittävällä tavalla. Jos perehdyttämistä ei varsinaisesti nimetä kenellekään, kokonaisvaltaista perehdytyskokonaisuutta ei ole kenelläkään. Virheellisellä ja puutteellisella perehdytyksellä heikennetään työntekijän mahdollisuuksia onnistua omassa työssään ja tavoitteissaan yrityksen menestyksen kustannuksella. (Kupias & Peltola 2009, 37.)

Oma haasteensa voi myös olla perehdytettävän oma jännitys uuteen työhön, se voi vaikeuttaa ja pitkittää oppimista. Perehdytettävän motivaatio, asenteet, keskittymiskyky ja ennakkoluulot voivat olla haasteena hyvään perehdyttämiseen tai tiedon omaksumiseen. Paljon merkitystä on myös mihin aikaan ja missä tilassa perehdytystä tehdään. Jos tila jossa perehdytys tapahtuu, on kovin ahdas tai meluisa voi keskittymiskyky herpaantua molemmilla johonkin muuhun kuin perehdytyksessä käytävään asiaan. Perehdytykseen käytettävä aika on avain asemassa. Ajan tulisi olla yksilölli-

sesti suunniteltu koska, tietoa tulee perehdytyksen aikana paljon ja siihen on hyvä varata riittävästi aikaa. (Kupias & Peltola 2009, 129.)

Huomioon tulisi ottaa myös työtä ohjaavan henkilökunnan jaksaminen, jos työyksikössä on paljon vaihtuvia perehdytettäviä esimerkiksi opiskelijoita, kannattaa perehdyttäjää vaihtaa aina uuden perehtyjän tulla jotta, kaikkia ei perehdyttäisi aina sama henkilö. (Lahden ammattikorkeakoulu 2007.)

4.3 Perehdytyksen hyödyt

Hyvä perehdytys tuo etuja niin tulokkaalle, työyhteisölle kuin organisaatioille. Se nähdään kehittämismahdollisuutena koko työyhteisölle. Uusi työntekijä voi tuoda uusia ja jopa parempia työtapoja työpaikalla jo käytössä oleviin tapoihin ja tekniikoihin. Hänellä saattaa olla ajankohtaisin koulutus alalta. Uuden työntekijän näkökulmaa kannattaa hyödyntää jo perehdytystilanteessa. Hyvällä perehdyttämällä ja mukavalla työympäristöllä luodaan positiivinen kuva työpaikasta tai yrityksestä, sillä on vaikutus kilpailukykyyn, työhyvinvointiin ja menestykseen. (Kupias & Peltola 2009, 17–18.)

Parhaat tulokset saadaan, jos työryhmä tuottaa juostavasti ajantasaista perehdytystä. Uusityöntekijä voi tällöin käyttää laajasti omaa ja jo opittua tietoa perehdytyksen kanssa. Uusityöntekijä tulisi ottaa työryhmänjäseneksi jo perehdytysvaiheessa. (Kupias & Peltola 2009, 34–36.)

Perehdytys ohjelmaa pystyy myös hyödyntämään pitkältä sairauslomalta tai vuorotteluvapaalta tulevaa työntekijää, joka saattaa kaivata uudelleen perehdyttämistä työhönsä. Perehdytyksestä on hyötyä myös käytännönharjoitteluaan suorittaville opiskelijoille. Opiskelijoiden tietotaito pohja vastaa perehdytyksen ja harjoittelujakson aikana. Hyvän perehdytyksen avulla opiskelija pystyy toimimaan harjoittelujaksonsa aikana työryhmän jäsenenä. Hänestä voi myös valmistumisensa jälkeen tulla kyseisen paikan työntekijä. (Kupias & Peltola 2009, 36.)

4.4 Lainsäädäntö

Perehdytystä säätelevät työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta. Työsopimuslaki edellyttää työnantajaa antamaan riittävän perehdytyksen uudelle työntekijälle työpaikkaan, jotta tämä pystyy toimimaan työryhmänjäsenenä. Lisäksi työntekijälle on annettava täydennyskoulutusta tarvittaessa. (Kupias & Peltola 2009, 24–26.) Työturvallisuus on tärkeää osa perehdyttämistä. Työturvallisuuslaki edellyttää, että työolosuhteet ovat turvallisia työntekijöille. Tämä sisältää työympäristön, työskentelytavat, työvälineet, työturvallisuuden ja työterveyteen liittyvät asiat. Työntekijää on informoitava ja hänelle tulee antaa riittävästi tietoa työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työturvallisuuslakia täydentää myös tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki jotka yhdessä auttavat edistämään työpaikalla tasa-arvoa muun muassa naisten ja miesten välillä. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Yhteistoimintalaki pitää sisällään työnantajan ja työntekijän välistä kommunikaatiota. Tavoitteena on tehostaa työpaikalla tapahtuvaa tiedonkulkua. (Yhteistoimintalaki 334/2007.) Myös perehdyttäminen kuuluu tähän opetuksen ja ohjauksen sekä perehdyttämisen muodossa. Jokaisen uuden työntekijän kohdalla on henkilökohtaisesti katsottava, minkä tasoisen perehdytyksen hän tarvitsee. Sama koskee työtilanteita jossa työtehtävät tai olosuhteet muuttavat oleellisesti. (Kupias & Peltola 2009, 24–26.)

Työehtosopimuksissa mainitaan perehdyttäminen. Perehdytys mainitaan työehtosopimuksissa kahdessa kohtaa. Työntekijällä on oikeus saada perehdytys sekä työntekijä saa tarvittaessa lisä koulutusta tai perehdytystä. Työntekijän tulee myös itse hankkia ja pitää ammattitaitoaan ajan tasalla. (Työehtosopimuslaki 55/2002.)

Työlainsäädännön noudattamisella työn tekeminen on lailla suojattua ja valvottua toimintaa. Perehdyttämisellä on paljon painoarvoa. Luotettavalla ja lainmukaisella toiminnalla ehkäistään suurimmat vahinko- ja haittatapahtumat. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

4.5 Perehdytysoppas

Perehdytysoppaan tarkoitus on toimia perehdytysohjelman kirjallisena tuotoksena josta perehdyttäjä voi helposti käydä asioita loogisessa järjestyksessä läpi. Oppaassa tulisi olla asiat selkeästi ja ymmärrettävästi. Tieto tulisi olla ajantasaista ja oppaan tulisi tukea uuden työntekijän tai opiskelijan oppimista. Sisällöltään oppaan tulisi ohjata käyttämään oikeita ja turvallisia työmenetelmiä. Perehdytysoppaaseen tai sen lisäksi voisi tehdä niin sanotun muistilistan, jossa perehdytyksessä käytävät asiat olisivat otsikoittain ylhäällä ja siihen voisi aina merkata mitkä asiat on jo läpikäyty. Siitä olisi hyötyä varsinkin silloin kun on enemmän kuin yksi perehdyttäjä. (Lahden ammattikorkeakoulu 2007.)

Perehdytysoppaassa tulisi antaa yleiskuva työpaikasta ja sen keskeisistä tehtävistä. Oppaassa tulisi myös käydä läpi työntekijän käytäntöä tukevia asioita kuten työturvallisuus, paloturvallisuus, palkanmaksuun ja koulutuksiin liittyvät ohjeistukset. Hyvän perehdytysoppaan avulla vähennetään suullista perehdyttämistä ja kirjalliselle perehdyttämiselle tulee pääpaino. Suullisessa perehdyttämisessä voi jäädä joitakin asioita sanomatta kiireessä tai muuten epähuomiossa. Kun perehdytys materiaali on kirjallisena taataan, että perehdytys on kaikille samanlainen. Perehdytyksen ja perehdytysohjelman arviointi on hyvin tärkeä osa perehdytyksen päivitystä. Perehdytyksen arviointi on organisaation tehtävä, sillä katsotaan perehdytysohjelman toimivuutta. Uuden työntekijän oppimistulokset ja palaute kuuluvat arviointiin. Perehdytysohjelman arvioinnissa saadaan sen hyödyllisyys ja kehityskohteet. (Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka 2009, 66.)

5 ENSIHOITO

5.1 Ensihoito ja ensihoitopalvelu

Ensihoitopalvelu on kodeissa, työpaikoilla ja julkisilla paikoilla tapahtuvaa terveydenhuollon päivystystoimintaa. Ensihoidossa työskentely muistuttaa poliisien, pelas-

tustoimen ja muiden turvallisuusalan parissa työskentelevien työtä. Ensihoitopalvelua toteutettaessa on kunnioitettava terveydenhuollon lainsäädäntöä, arvoja ja potilaan oikeuksia. Ensihoidon tehtäväkuva on muuttunut vuosien aikana. Aiemmin ensihoitopalvelut hoitivat nopean kuljetuksen sairaalaan sydänpysähdyspotilaille ja onnettomuuksien uhreille. Tänä päivänä ensihoitoa annetaan paljon myös kohteessa ja hoitomenetelmät ovat kehittyneet paljon. (Kuisma, Holmström, Nurmi, Porthan & Taskinen 2013, 14–16.)

Ensihoidossa tehtäväkirjo on hyvin laaja. Ensihoidossa kohdataan potilaita hyvin erilaisissa tilanteissa, rintakivusta sydänpysähdykseen, kaatumisesta rajuun väkivaltaan, lääkkeiden väärinkäytöstä suuronnettomuuksiin, sosiaalisessa hädässä olevien yksinäisyyteen ja niin edelleen. (Kuisma ym., 2013, 14.)

Ensihoito on hoitoa, joka voidaan kuljettaa suoraan tapahtumapaikalle ja hoitoa, jota voidaan toteuttaa jo matkalla esimerkiksi sairaalaan. Hoidon antamiseen tarvitaan ensihoidon ammattilaisia, lääkkeitä ja välineitä. Ensihoidossa hoito mukautuu potilaan tilan ja oireiden mukaan, eikä potilaan diagnoosia tässä kohtaa ole yleensä vielä varmennettu. Ensihoitopalvelua käytetään myös hoitolaitoksissa, joissa henkilökunta ei itse pysty toteuttamaan tilanteen vaativaa kiireellistä hoitoa. Ensihoidon antaminen päättyy kun potilaan hoitovastuu luovutetaan vastaanottavan hoitolaitoksen päivystävälle lääkärille. (Castrén, Helveranta, Kinnunen, Korte, Laurila, Paakkonen, Pousi, Väisänen 2012, 18.)

5.1.1 Ensihoitopalvelun tehtävät

Terveydenhuoltolain 40 §:n mukaan ensihoitopalveluun sisältyvät päätehtävät ovat:

- Äkillisesti loukkaantuneen tai sairastuneen kiireellinen hoito ja hoidon arviointi hoitolaitosten ulkopuolella ja kuljettaminen tarkoituksenmukaisimpaan hoitolaitokseen.
- Ensihoitovalmiuden ylläpitäminen.

- Tarvittaessa potilaan, hänen läheisensä ja muiden tapahtumassa olleiden osallisten ohjaaminen psykososiaalisten palveluiden ääreen.
- Varautumis- ja valmiussuunnitelmien laatimiseen osallistuminen muiden viranomaisten ja toimijoiden kesken esimerkiksi suuronnettomuuksien ja terveydenhuollon erityistilanteiden varalle.
- Virka-avun antaminen pelastusviranomaisille, poliisille, meripelastusviranomaisille ja rajavartiolaitosviranomaisille kyseisten viranomaisten suorittaessa heidän vastuullaan olevia tehtäviä. (Terveydenhuoltolaki 2010/1326, 40 §.)

5.2 Ensihoitoyksikkö

Ensihoitopalvelun yksiköitä ovat operatiivista ensihoitopalvelua suorittavat yksiköt sisältäen toimintaan suunnitellun ajoneuvon ja henkilöstön. Ensihoitopalvelun yksiköitä ovat ensivasteyksiköt, perustason- ja hoitotason ensihoitoyksiköt. Lisäksi ensihoitopalvelun yksiköitä voivat olla johtoautot ja lääkäriautot. (Asetus ensihoitopalvelusta 340/2011, 8 §.)

5.2.1 Ensivasteyksikkö

Ensivasteyksiköllä tarkoitetaan muun yksikön kuin ambulanssin hälyttämistä korkeariskisen potilaan luokse. Ensivasteyksikön tulee olla hälytyskeskuksen hälytettävissä. Ensivasteyksiköitä voivat olla esimerkiksi meripelastustoimen alukset ja pelastusajoneuvot. Ensivasteyksikössä voivat toimia myös maallikot, joilla vähintään kahdella on sairaanhoitopiirin hyväksymä ensivastetoimintaan soveltuva koulutus. (Silfvast ym. 2016, 334.) Ensivasteyksikön henkilöstöstä käytetään nimitystä ensiauttaja. Ensiauttajat kykenevät aloittamaan hätäensiavun antamisen. Ensiauttajat hallitsevat muun muassa puoliautomaattisen defibrillaattorin käytön ja osaavat antaa kammioväriäpotilaalle tasavirtasähköiskun. Ensivastetoiminnasta tulee olla tehty sopimus palvelun tuottamisesta sairaanhoitopiirin kanssa. (Castrén ym. 2012, 18.)

5.2.2 Perustason ensihoito

Ensihoitopalvelut hoitotasot ovat hankala määritellä hoidon sisällön kannalta tarkasti. Ensihoitopalveluin hoitotasojen tarkastelu lähtee henkilökunnan koulutusta tarkastellessa. Potilaan saama hoito on riippuvainen ensihoitajan saamasta koulutuksesta. (Castrén ym. 2012, 20.) Perustason ensihoitoyksiköllä tarkoitetaan ambulanssia, jossa ainakin yksi ensihoitajista on terveydenhuollon ammattihenkilö, jolla on ensihoitoon suuntautuva koulutus. Toisella ensihoitajalla on oltava vähintään terveydenhuollon ammattihenkilön tai pelastajan koulutus tai aikaisempi vastaava tutkinto. (Asetus ensihoitopalvelusta 340/2011, 8 §.)

Perustason yksikön ensihoitajien tehtäviin kuuluu muun muassa potilaan tutkiminen ja tilan arviointi käyttäen tavallisimpia tutkimusvälineitä kuten verenpainemittaria ja pulssioksimetriä. Ensihoitajien tulee osata ottaa sydänfilmi ja lähettää se telemetriestisesti lääkärin analysoitavaksi ja defibrilloida kammiovärinä käyttäen neuvovaa defibrillaattoria. Hengitystä tulee osata tukea maskiventilaatiolla hengityspalkeen avulla ja elottoman aikuisen hengitystien varmistaminen käyttäen supraglottista välinettä esimerkiksi kurkunpäänaamaria. (Silfvast ym. 2016, 367.)

Henkilöstön tulee hallita tapaturmapotilaan tutkiminen ja murtumien hoito käyttäen asianmukaisia välineitä kuten niskatukea ja lastoja. Tavallisimpien ensihoitolääkkeiden käyttö ja raajan pinnallisen laskimon kanylointi ja nesteensiirron aloittaminen kuuluu perustasoisen yksikön ensihoitajan tehtäviin. Lisäksi työtehtäviin kuuluu muun muassa ensihoitokertomuksen täyttö, hoito-ohjeen pyytäminen lääkäriltä ja tarvittaessa lisäavun pyytäminen. (Silfvast ym. 2016, 367.)

5.2.3 Hoitotason ensihoito

Hoitotason ensihoitoyksiköllä tarkoitetaan ambulanssia, jossa ainakin toisen ensihoitajan on oltava koulutukseltaan joko ensihoitaja AMK tai laillistettu sairaanhoitaja, joka on suorittanut hoitotason ensihoitoon suuntaavan vähintään 30 opintopisteen laajuisen koulutusohjelman ensihoidon koulutusohjelmaa tarjoavassa ammattikorkeakoulussa. Toisen ensihoitajan on oltava vähintään terveydenhuollon ammattihen-

kilö, pelastaja tai vastaavan aikaisemman tutkinnon suorittanut henkilö. (Asetus ensihoitopalvelusta 340/2011, 8 §.)

Hoitotason ensihoidossa tehtäviin kuuluu perustason valmiuksien lisäksi myös hie-
man syvemmälle menevä hoidon tarpeen arvio ja lääkkeellinen ensihoito. Kun lää-
kettä annostellaan muuta kautta kuin suolikanavasta tai hengitysteistä, katsotaan lää-
kehoidon olevan vaativalla tasolla, tällöin lääkehoidon toteuttajalta edellytetään lail-
listetun terveydenhuollon ammattihenkilön tutkintoa. Ensihoitoyksikössä se tarkoit-
taa, että hoitotason yksikössä ainakin toisella ensihoitajalla on oltava ensihoitaja
AMK- tutkinto tai hänen tulee olla laillistettu sairaanhoitaja, jolla on riittävä ensihoi-
don lisäkoulutus. Tällöin hänen työparinaan voi toimia muu terveydenhuollon am-
mattihenkilö tai esimerkiksi pelastaja. (Castrén ym. 2012, 20.)

5.2.4 Ensihoitopalvelun kenttäjohtaja

Ensihoitopalvelun kenttäjohtajalla tarkoitetaan henkilöä, joka on suorittanut ensihoi-
taja AMK koulutuksen tai laillistettua sairaanhoitajaa, joka on suorittanut 30 opinto-
pisteen hoitotason ensihoitoon suuntaavaan opintokokonaisuuden. Lisäksi kenttäjoh-
tajalla on oltava riittävä hallinnollinen ja operatiivinen osaaminen ja kokemus sekä
tehtävän edellyttämä koulutus. (Asetus ensihoitopalvelusta 340/2011, 10 §.)

Ensihoitopalvelun kenttäjohtajan tehtäviin kuuluu työskentely hoitotason ensihoita-
jana, usean yksikön ja moniviranomaistilanteissa alueen ensihoitopalvelun yksiköi-
den ja alueella olevien muiden ambulanssien käytön määrääminen sekä hätäkeskuk-
sen tukeminen esimerkiksi tilanteissa, joissa ensihoitopalvelun yksiköiden kysyntä
ylittää tarjonnan. (Silfvast ym. 2016, 370.)

5.2.5 Lääkäriyksikkö

Lääkäriyksiköllä tarkoitetaan yksikköä, joka on miehitetty ainakin päivystävällä en-
sihoitolääkärillä. Lääkäriyksikkö voi operoida joko maayksiköllä tai helikopterilla tai
molemmilla. Lääkäriyksikön ensihoitolääkärin toimenkuvaan kuuluu operatiiviseen

toimintaan osallistuminen, alueen lääketieteellisen toiminnan koordinointi ja hoito-ohjeiden antaminen. (Silfvast ym. 2016, 371.)

6 POTILASTURVALLISUUS

Potilasturvallisuus on keskeinen osa hoitoa, sitä voidaan tarkastella joko terveydenhuollossa toimivien yksilöiden ja organisaatioiden näkökulmasta tai potilaan näkökulmasta. Organisaatioiden potilasturvallisuus tarkoittaa periaatteita ja toimintoja, jotka tähtäävät hoidon turvallisuuteen ja potilaan suojaamiseen vahingoittumiselta. (Helovuo ym. 2012, 13–14.)

Sen tavoitteena on taata hoito ja hoitoympäristö, jossa minimoidaan mahdolliset haitat ja vaaratapahtumat. Potilaan näkökulmasta katsottuna potilasturvallisuus tarkoittaa, ettei hoidosta aiheudu siihen kuulumatonta haittaa ja että hän saa oikeaa hoitoa oikeaan aikaan oikealla tavalla. (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin www-sivut) Potilasturvallisuus sisältää kolme keskeistä käsitettä joita ovat laiteturvallisuus, hoidon turvallisuus ja lääkehoidon turvallisuus. Potilasturvallisuus on potilaiden hoitoa edistävää suunnitelmallista ja järjestelmällistä toimintaa. (Helovuo ym. 2012, 13–14.)

Hyvä potilasturvallisuus edellyttää työyhteisöltä saumatonta yhteistyötä. Potilasturvallisuus perustuu riskienarviointiin, niiden ennaltaehkäisyyn, se on jatkuvaa kehittämistä. (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin www-sivut) Potilasturvallisuutta ohjaa terveydenhuoltolaki. Potilasturvallisuuden tavoitteena on toimia terveyttä edistävänä ja ennaltaehkäistä kärsimystä. Potilasturvallisuudessa epäonnistumiseen voivat olla monet syyt kuten ihmisten erilaiset toimintatavat, kiire, henkilövaje, vajavainen dokumentointi tai -tiedonkulku. Haittatapaturmien voimakkuudesta riippuen haitta voi olla hyvinkin pieni tai suuri potilaalle. Haittatapahtuma voi aiheuttaa potilaalle pitkittymistä toipumisessa, uuteen toimenpiteeseen, vammautumiseen tai jopa kuolemaan. (Helovuo ym. 2012, 19.)

Terveydenhuollon henkilöstön toiminta perustuu näyttöön ja hyviin hoito- ja toimintakäytäntöihin. Tällöin toiminnan tulee olla laadukasta, turvallista ja asianmukaisesti toteutettua. Toimintayksiköissä on tehtävä suunnitelma laadunhallinnasta ja potilasturvallisuudesta. Aluehallintovirasto (AVI) valvoo terveystaloiden laatua ja potilasturvallisuutta, että ne toteutuvat suunnitellusti lakien ja asetusten mukaisesti. Haitta- ja läheltä piti -tapahtumien sattuessa hoitohenkilökunta tekee HaiPro ilmoituksen. Yksikön esimiehet käyvät ilmoitukset ohjelman mukaisesti läpi. Yhdessä työryhmä pohtii ilmoituksia, miten ne olisi estettävissä. Tavoitteena on aidosti oppia virheistä ja jatkossa välttää tapahtumat. (AVI:n www-sivut 2017.)

Hoitohenkilökunta vastaa hoidon turvallisuudesta, myös potilailla ja heidän läheisillään on myös tärkeä rooli potilasturvallisuuden ylläpitämisessä ja edistämässä. Potilaan on tärkeä kertoa omista merkityksellisistä taustatiedoistaan, oireistaan ja toiveistaan. (Kinnunen & Peltomaa 2009, 33.)

6.1 Potilasturvallisuus ensihoidossa

Terveydenhuollossa potilasturvallisuus pitää sisällään terveydenhuollossa toimivien yksiköiden ja organisaatioiden periaatteet ja toiminnot, joiden tarkoitus on suojata potilasta vahingoittumiselta ja varmistaa hoidon turvallisuus. (Castrén ym. 2012, 38.)

Ensihoidossa on kiinnitettävä erityistä tarkkuutta potilasturvallisuuteen. Ensihoidossa hoitoketju saattaa olla pitkä ja esimerkiksi lääkehoitoa annetaan, sekä erilaisia hoito- toimenpiteitä tehdään hyvinkin haastavissa olosuhteissa: potilaan kodissa, julkisilla paikoilla, ulkona, ambulanssissa tai muualla. (Castrén ym. 2012, 38.)

7 TYÖTURVALLISUUS

Työturvallisuus tarkoittaa työympäristöä, jossa on turvallista ja terveellistä työskennellä. Hyvässä työympäristössä ennalta ehkäistään tapaturmia ja osataan toimia oikein sellaisen sattuessa. Mahdollisten tapaturmien takana on aina erilaisia taustatekijöitä. Riskien ja työympäristön arviointi ovat lähtökohtia työturvallisuuden kehittämiseksi. Vaaratilanteiden ja tapaturmien selvittäminen ja niistä oppiminen kehittävät työturvallisuutta. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2017.)

Työturvallisuuteen vaikuttaa useat seikat, jotka ehkäisevät ja torjuvat työtapaturmia, ammattitautteja ja muita työstä tai työympäristöstä aiheutuvia haittoja joko henkiseen tai fyysiselle terveydelle. Työturvallisuuden tavoitteena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Työturvallisuuteen vaikuttaa jokainen työpaikan jäsen ja jokainen on vastuussa työturvallisuuden ylläpidosta. (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitoksen www-sivut 2014.)

Työturvallisuutta määrittelee laki. Työturvallisuuslaki (738/2002) määrää, että työnantajan tulee huolehtia, ettei mahdollisia vaara- tai haittatekijöitä pääse syntymään. Työnantajan tehtävä on hankkia hyvät työvälineet työntekijöille ja korvaa rikkimenneiden työkalujen tilalle uudet tai ainakin poistaa rikkiäisen työkalun työtilasta. Työnantajan vastuulla on myös huolehtia työntekijöiden fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta kuormittavuudesta. Työnantajan tehtävä on järjestää työntekijöille työterveyshuolto, joka on määritelty työterveyshuoltolaissa. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työturvallisuuslaki määrittää myös työntekijälle velvollisuuksia. Työntekijän on toimittava turvallisesti, varovaisesti ja huomioimaan työympäristön siisteyttä. Jos työntekijä huomaa jonkin puutteen tai vian, josta on vaaraa hänelle tai muille työntekijöille tulee hänen ilmoittaa siitä työnantajalle. Lisäksi työntekijän on mahdollisuuksien mukaan poistettava vaaraa aiheuttava asia. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu käyttää tarvittavia suojavälineitä oikeaoppisesti, joita työnantaja on työympäristöön hankkinut ja noudattaa laadittuja turvallisuusohjeita. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

8 PEREHDYTY SOPPAAN KÄSITTEET

Tässä luvussa käsittelemme perehdytysoppaassa esiintyviä käsitteitä, joita vielä aiemmin opinnäytetyöraportissamme ei ole esiintynyt. Käsitteet ovat työelämälähtöisesti tilaajan kanssa yhdessä suunniteltu vastaamaan työyksikön tarpeita. Käsitteet ovat avattu ja niiden sisältöä tarkasteltu ammattikirjallisuutta, ensihoitopalvelualan työehtosopimusta ja muuta lähdemateriaalia käyttäen.

8.1 Työsopimus

Työsopimus sisältää yleensä ainakin tiedot työsopimuksen osapuolista, työnteon alkamispäivän, koeajan, työajan, määräaikaisen työsopimuksen keston ja määräaikaisen sopimuksen perusteen, työtehtävät ja työntekopaikan, palkanmaksutiedot sisältäen palkanmaksukauden ja mahdolliset lisät, vuosiloman määräytyminen, irtisanomisajan, sovellettavan työehtosopimuksen ja mahdolliset muut ehdot ja tiedot. Työsopimuksen loppuun kirjataan päiväys, jolloin työsopimus on laadittu sekä sopijapuolten allekirjoitukset. (Toimihenkilöliitto Erton www- sivut 2017.)

Työsopimus laaditaan kirjallisesti työsuhteen alkaessa. Koeajasta sovitaan kirjallisesti ja se voi olla enintään neljä kuukautta. Määräaikaisessa työsuhteessa alle kahdeksan kuukauden sopimuksessa koeaika voi olla enintään puolet työsopimuksen kestoista. Työsuhteen alkaessa työnantajalla on oikeus vaatia työntekijältä hyväksyttävä lääkärintodistus terveydentilastaan. Työsopimus raukeaa, ellei työntekijä toimita selvitystä terveydentilastaan määräaikaan mennessä. Työsuhteen kestäessä työntekijä on velvollinen osallistumaan lakisääteisiin tai viranomaisten muutoin edellyttämiin lääkärintarkastuksiin. (Ensihoitopalvelualan työehtosopimus, 2§.)

8.2 Palkkaus

Ensihoitajien palkkaryhmittelyssä käytetään kahta palkkaryhmää. Molemmissa palkkaryhmissä työskentely edellyttää terveydenhuollon ammattihenkilön tutkintoa tai vastaavaa pätevyyttä ja tehtävän mahdollisesti edellyttämien tenttien ja vaatimus-

ten suorittamista. Ilman vaadittavaa koulutusta työntekijän palkka voi olla 8 % alempi kuin kyseessä olevan palkkaryhmän vähimmäispalkka. (Ensihoitopalvelualan työehtosopimus, 12§.)

Palkkaryhmä 1:seen kuuluvat ensihoitajat, jotka toimivat perustason tehtävissä, joissa edellytetään riittäviä valmiuksia valvoa ja huolehtia potilaasta siten, ettei hänen tilansa kuljetuksen aikana odottamatta huonone ja hän omaa valmiudet aloittaa yksinkertaiset henkeä pelastavat toimenpiteet. (Ensihoitopalvelualan työehtosopimus, 12§.).

Palkkaryhmä 2:seen kuuluvat hoitotason ensihoitajat. Siinä edellytetään valmiuksia aloittaa potilaan hoito tehostetusti ja toteuttaa kuljetus siten, että potilaan elintoiminnot voidaan turvata. (Ensihoitopalvelualan työehtosopimus, 12§.)

Palkkaa voivat korottaa mahdolliset erityistekijät, esimerkiksi työnjohdolliset esimiestehtävät, työn edellyttämä kielitaito, työn edellyttämä lisäkoulutus ja muut erityisvastuut tai lisätehtävät (esimerkiksi vastuu lääkehuollosta tai vastuu ajoneuvokäytöstä). Lisäksi työntekijälle voidaan maksaa henkilökohtaista palkanosaa. Sitä voidaan maksaa hyvästä työssä suoriutumisesta, osaamisen tai ominaisuuksien perusteella. Perusteena voi olla esimerkiksi työn tulokset tai tehokkuus, huolellisuus ja työkokemus. (Ensihoitopalvelualan työehtosopimus, 12§.)

8.3 Työaika

Työaika määräytyy työaikalain ja käytössä olevan työehtosopimuksen mukaisesti. Ensihoitopalvelualan työehtosopimuksen mukaisesti säännöllistä työaikaan tekevänsä ensihoitajan työaika on yhdessä jaksossa enintään 116 tuntia ja 15 minuuttia. Jaksolla tarkoitetaan kolmen viikon ajanjaksoa. Työvuoron pituus voi olla enintään 12 tuntia, ellei työnantajan ja työntekijän kanssa toisin sovita. (Ensihoitopalvelualan työehtosopimus, 5 §.)

Työaika on mahdollista järjestää tasoittumisjaksoihin, jos se työn järjestelyn kannalta on tarkoituksenmukaista ja työvuorojen kannalta sopivaa. Tasoittumisjakso käsittää

tällöin enintään kaksi jaksoa ja säännöllinen työaika ei saa ylittää 126 tuntia kuuden viikon aikana. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös työehtosopimuksen määräyksiä noudattaen pidemmästä tasoittumisjaksosta, joka voi olla enintään kuusi jaksoa. Tällöin säännöllinen työaika ei kuitenkaan saa ylittää 126 tuntia yhden jakson aikana. (Ensihoitopalvelualan työehtosopimus, 5 §.)

8.4 Lääkkeiden tilaus ja säilytys

Lääketilaukset tehdään kirjallisena tai konekielisenä sairaala-apteekista tai lääkekeskuksesta. Tilatessa huumausaineita tai peruslääkevalikoimaan kuulumattomia lääkkeitä, yksiköstä vastaava lääkäri vahvistaa tilauksen. Sairaala- apteekki ja lääkekeskus pyrkivät toimittamaan lääkkeet alkuperäispakkauksissa ja jakamattomina. Jos tästä joudutaan poikkeamaan, niin pakkauksiin merkitään kaikki alkuperäispakkauksessa olevat tiedot. Lääkkeet toimitetaan sairaala- apteekista ja lääkekeskuksesta lukitussa tai sinetöidyssä kuljetuslaatikossa, jotka tilannut yksikkö ottaa vastaan ja toimittaa asianmukaisesti säilytystiloihin. (Kuisma ym., 2013, 253.)

Toimintayksikössä tulee olla lukittava lääkekaappi tai lääkehuone. Huumausaineiksi luokiteltaville lääkkeille on lisäksi oltava erillinen lukittava kaappi tai lokero. Toimintayksikön lääkekaapin hoidosta vastaa yksiköstä vastaava hoitaja ja muut yksikön ammattihenkilöt, joiden tehtävänä on huolehtia lääketilauksista, lääkkeiden asianmukaisesta säilytyksestä lääkekaapissa, lääkekaapin järjestyksestä, vanhentuneiden lääkkeiden poistamisesta ja lääkekaapin avaimista. (Kuisma ym., 2013, 253.)

Lääkkeet säilytetään niille tarkoitettussa lämpötiloissa. Huumausaineiksi luokiteltavien lääkkeiden kulutusten seurannaksi on laadittu pakkauskohtainen huumausaineiden kulutuskortti. Kulutuskorttiin merkitään potilaan nimi, annettu annos, mittatappio, lääkkeen määränneen lääkärin nimi, lääkkeen antajan nimikirjoitus, kellonai-ka ja päiväys. Täytetyt kulutuskortit annetaan yksiköstä vastaavan lääkärin allekirjoitettavaksi ja lähetetään sairaala-apteekin tai lääkekeskuksen säilytettäväksi. (Kuisma ym., 2013, 254.)

8.5 Happi ja hapen säilytys

Ensihoitoyksiköissä käytettävä lääkkeellinen kaasu on happi. EU- standardiluokituksen mukaan ensihoitoyksikön minimivaatimus kiinteälle eli järjestelmään kytketylle happimäärälle on 2000 litraa eli 10 litran happipullo. Lisäksi yksiköstä tulee löytyä kannettava vähintään kahden litran happipullo, joka sisältää 400 litraa paineistettua happea. Täyttöpaine happipulloissa on 200 baaria. Jäljellä olevan hapen määrä tulee tarkistaa säännöllisesti ja happipullot vaihdetaan uusiin tarvittaessa. Happipulloja vaihtaessa tulee noudattaa erityistä huolellisuutta ja puhtautta sekä happipulloihin saa kiinnittää vain tarkoitusta varten suunniteltuja osia. Happipullot tulee varastoida pystyasennossa. (Castrén ym., 2012, 56–57.)

8.6 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on työsopimuksen kestosta tai laadusta riippumaton oikeus työntekijöille, yrittäjille ja toiminimellä työtä tekeville. Työterveyshuolto suunnitellaan yksikkökohtaisesti palveluntarpeen mukaan ja sen tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäiseminen ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. (Työsuojeluhallinnon [www-sivut 2017.](#))

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää ehkäisevä työterveyshuolto ja tarjota säännölliset terveystarkastukset, jos työssä on erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavia tekijöitä, kuten melua, kemikaaleja tai muita terveydellisiä riskejä. Perustellusta syystä työntekijä voi myös itse pyytää tehtäväksi työterveyshuollon terveystarkastusta. (Työsuojeluhallinnon [www-sivut 2017.](#))

Työnantaja voi järjestää työterveyshuollon omana palvelunaan tai hankkia sen terveyskeskusten työterveyshuollosta, kunnallisten liikelaitosten ja osakeyhtiöiden työterveyshuollosta, lääkärikeskusten työterveyshuolloista tai työterveysyhdistyksiltä. Työnantajan on laadittava työterveyshuollon järjestämisestä kirjallinen sopimus palvelun tuottajan kanssa ja pidettävä ajan tasalla työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Kela korvaa työnantajalle aiheutuneet tarpeelliset ja kohtuulliset kulut jos edel-

liset kohdat täyttyvät ja palvelua tuottaa työterveyshuoltoon pätevä henkilö ja palvelua on toteutettu suunnitelman mukaisesti. (Työsuojeluhallinnon www-sivut 2017.)

8.7 Ensihoitajan vaatetus

Työntekijä on velvollinen käyttämään työssään työnantajan edellyttämää ja hankkimaa työasua. Sen tulee olla tarkoitukseen suunniteltu ja yhdenmukainen. (Ensihoitopalvelualan työehtosopimus, 24 §.)

Työasun tulee olla organisaatiolla yhtenevä ja sen tulee täyttää työturvallisuuskriteerit. Työjalkineen tulee olla suojajalkine ja mielellään pitkävärtinen. Työasun tulee kestää sadetta ja kylmää. Päällimmäisen työasun tulee olla EN471 standardin mukainen luokan 2 suoja-asu. Yläosan värityksen tulee olla keltainen tai kelta-punainen ja housujen punaiset ja niillä tulee olla riittävät heijastusominaisuudet. Työasussa tulee olla selässä, rinnassa ja olkavarsissa heijastavat tunnisteet, organisaatio ja osaamistason osoittava merkintä. Heijastinliiviä käytettäessä sen tulee täyttää samat vaatimukset kuin päällystakin. Työpaidan väriksi on suositeltu sinistä yhteneväisyyden vuoksi ja siihen tulee olla kiinnitettynä riittävät tarrat ja merkinnät. (Sopimus ensihoitopalvelun tuottamisesta 2015, 15.)

8.8 Viranomaisyhteistyö

Ensihoito toimii usein päivittäisissä tehtävissä pelastusviranomaisten ja poliisin kanssa yhteistyössä. Yhteistyö eri viranomaisten kanssa vaatii hyvää ja järjestelmällistä kommunikaatiota, jotta inhimilliset väärinymmärrykset ja tietokatkokset pystytään välttämään. Pahimmillaan tietokatkokset voivat johtaa potilasturvallisuuden tai työturvallisuuden vaarantumiseen. Yhteistoimintatehtävillä eri organisaatioilla on omat tehtävänsä ja tarkoituksensa, mutta päämääränä jokaisella toimijalla on annetun tehtävän hoitaminen turvallisesti ja ohjeiden mukaisesti. (Castrén ym. 2012, 39.)

9 POHDINTA

Opinnäytetyömme aiheen merkitys korostui opinnäytetyötä tehdessä. Perehdytys ja perehdyttäminen ovat tärkeitä seikkoja käytännön työelämässä. Opinnäytetyön lopputuotos, eli perehdytysopas koottiin tiiviissä yhteistyössä toimeksiantajamme kanssa. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa oli mutkatonta ja rakentavaa. Vaihdoimme ajatuksia, sekä keräsimme palautetta projektin eri vaiheissa ja tämä osoittautui toimivaksi keinoksi projektityöskentelyssä. Keräsimme palautetta sekä suullisten keskusteluiden kautta että kirjallisen arviointilomakkeen avulla. Toimiva yhteistyö mahdollisti oikeanlaisen perehdytysoppaan kokoamisen. Koemme, että perehdytysopas on kattava, oikein kohdennettu ja asiasisällöltään oikeanlainen.

Keräsimme palautetta perehdytysoppaasta, ennen viimeisen version valmistumista. Palaute oli positiivista. Arviot perehdytysoppaan tarpeellisuudesta, hyödyllisyydestä, asiasisällöstä ja käytettävyydestä olivat hyviä tai erinomaisia. Pieniä muutoksia teimme asetteluun, jotta perehdytysopas on mahdollisimman selkeä. Keräämämme arvioinnin perusteella olemme tyytyväisiä lopputulokseen ja koemme, että opinnäytetyömme tavoitteet ovat toteutuneet.

Tätä opinnäytetyötä tehdessämme kehityimme projektityöskentelyssä, tiedon etsinnässä ja kirjallisten töiden tekemisessä, erityisesti tekstinasettelu ja lähdemerkintöjen tekeminen ovat olleet haastavia, mutta opettavaisia. Opinnäytetyöprosessi oli opettavainen ja antoi eväitä mahdolliseen tulevaan projektityöskentelyyn. Mahdollisissa seuraavissa projekteissa tietää konkreettisemmin, mitä kaikkea tulee ottaa huomioon. Opinnäytetyön tekijät asuvat eri paikkakunnilla, joten yhteydenpito on tapahtunut pääasiassa puhelimen ja tietokoneen välityksellä. Yhteydenpito on onnistunut hyvin, eikä ole asettunut ongelmaksi tämän opinnäytetyön etenemisen suhteen.

Opinnäytetyöaihe oli meille mieluisa. Haasteita opinnäytetyössä tuotti eniten teorian tiedon rajaaminen ja aikataulussa pysyminen. Tulevina sairaanhoitajina saimme tärkeää tietoa esimerkiksi eri laeista ja työehtosopimuksista. Perehdytysopasta laatiessa konkretisoitui se, että työelämään ja työpaikkaan liittyy paljon oleellisia asioita. Perehdytykseen panostaminen nousee tällöin isoon rooliin, sillä jo työpaikassa työskenteleville käytännöistä ja tavoista on muodostunut ru-

tiineja, eivätkä ne välttämättä siirry suoraan uudelle työntekijälle, jos perehdytykseen ei ole panostettu.

LÄHTEET

Aluehallintoviraston (AVI) www-sivut. Viitattu 12.4.2017 <https://www.avi.fi/web/avi/aiheet>

Asetus ensihoitopalvelusta.2011.340/2011.

Castrén, M., Helveranta, K., Kinnunen, A., Korte, H., Laurila, K., Paakkonen, H., Pousi, J., Väisänen, O. 2012. Ensihoidon perusteet. 4. uud. p. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy.

Ensihoitopalvelualan työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018. 2§.

Hartikainen, J. 2016. Maahanmuuttajien perehdyttäminen vanhustenhoitotyössä: toimintatutkimus vanhustenkeskuksessa pääkaupunkiseudulla. Väitöskirja. Kuopio. Viitattu 1.4.2017 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2246-5>

Helovuo, A. Kinnunen, M. Peltomaa, K. Pennanen, P. 2012. Potilasturvallisuus. 2. painos. Helsinki. Edita Prima

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin www-sivut Viitattu 18.3.2017 <http://www.hus.fi>

Kinnunen, M., Peltomaa, K. 2009. Potilasturvallisuus ensin. Helsinki.

Kuisma, M. Holmström, P. Nurmi, J. Porthan, K. & Taskinen, T. 2013. Ensihoito. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009 Perehdytyksen pelikentällä. Tampere Juvenes Print.

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, oppimateriaalia osa 4, 2007 http://www.lamk.fi/tki-toiminta/julkaisut/c-artikkelikokoelmia-raportteja-muita-ajankohtaisia/Documents/Hyv%C3%A4%20perehdytys_OR-BITS.pdf

Lund, V., Lahti, H., Lahti J. Sopimus ensihoitopalvelun tuottamisesta. 25.8.2015.

Miettinen, M., Kaunonen, M., Peltokoski, J. & Tarkka, M. 2009. Laadukas perehdyttäminen Osa II Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. Viitattu 3.4.2017 <http://elektra.helsinki.fi.lillukka.samk.fi/se/h/0359-6680/28/2/laadukas.pdf>

Paasivaara L., Suhonen M., Nikkilä J. 2008. Innostavat projektit. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliito ry.

Silfvast, T., Castrén, M., Kurola, J., Lund, V., Martikainen, M. 2016. Ensihoito-opas. 8. uud. p. Tallinna. Duodecim.

Tehyn www-sivut. Viitattu 11.4.2017. <https://www.tehy.fi>

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut. Viitattu 14.11.16 <https://www.thl.fi>

Toimihenkilöliitto Erton www- sivut. Viitattu 4.4.2017. <https://www.erto.fi/>

Transcardia Oy. Viitattu 10.1.2017. www-sivut. <http://www.transcardia.fi/>

Työsopimuslaki 55/2001 Finlex www-sivut. Viitattu 18.3.2017. <http://www.finlex.fi>

Työsuojeluhallinnon www-sivut. Viitattu 4.4.2017. <http://www.tyosuojelu.fi/>

Työterveyslaitoksen www-sivut Viitattu 19.3.2017 <https://www.ttl.fi/>

Työturvallisuuslaki 738/2002 Finlexin www-sivut. Viitattu 18.3.2017 <http://www.finlex.fi>

Yhteistoimintalaki 334/2007 Finlexin www-sivut. Viitattu 18.3.2017 <http://www.finlex.fi>

ARVIOINTILOMAKE

Tämä on Transcardia Oy:n perehdytysoppaan arviointilomake. Perehdytysopas on laadittu Satakunnan Ammattikorkeakoulussa opinnäytetyönä keväällä 2017 ja sen ovat laatineet Henri Heino ja Seidi Vianto hoitotyön koulutusohjelmassa (sairaanhoidaja). Opas on laadittu yhteistyössä yrityksen henkilöstön kanssa. Opas on tulostettuna asematilan ilmoitustaululla.

Tämä arviointilomake on suunnattu Transcardia Oy:n vakituiselle henkilöstölle ja opiskelijalle. Arvioinnissa arvioidaan perehdytysopasta numeerisesti asteikolla 1-5, jolloin 1 = välttävä ja 5 = erinomainen. Lopussa opasta on mahdollista arvioida myös vapaasti kirjallisena ja siihen voi kirjata esimerkiksi mahdolliset puutteet tai korjaus ehdotukset.

Arviointi tehdään nimettömänä ja se on mahdollista tehdä myös tietokoneella. Vastausaikaa on 10 päivää 14.4 asti, jonka jälkeen palaute analysoidaan opinnäytetyön osaksi. Lomake on tallennettuna Transcardia Oy:n asematilojen tietokoneen työpöydälle nimellä ”perehdytysopas arviointi”. Lisätietoja perehdytysoppaasta ja arviointilomakkeesta antaa tarvittaessa Henri Heino.

ARVIOINTI

TARPEELLISUUS	HYÖDYLLISYYS	ASIASISÄLTÖ
1...2...3...4...5	1...2...3...4...5	1...2...3...4...5
KÄYTETTÄVYYS	ASETTELU	FONTTI
1...2...3...4...5	1...2...3...4...5	1...2...3...4...5

VAPAA PALAUTE:

PEREHDYTYSMATERIAALIN LÄPIKÄYNTI

Jokaisen osa-aluen perässä olevalle viivalle tulee laittaa päivämäärä, jolloin kyseiseen osa-alueeseen on perehdytty.

Yrityksen tiedot: _____
Asemapaikan tiedot: _____
Henkilöstö ja koulutus: _____
Työsopimus, palkanmaksu, työaika ja hallinnolliset työt: _____
Aseman viikko-ohjelma (asemapalvelustyöt) : _____
Lääkehoito/lääketilaukset: _____
Välineiden ja tarvikkeiden tilaukset: _____
Lääkehoito/ lääketilaukset: _____
Välineiden ja tarvikkeiden tilaukset: _____
Happitilaukset: _____
Ensihoitoyksiköt: _____
Työturvallisuus ja työtapaturmat: _____
Työterveyshuolto ja sairastuminen: _____
Viranomaisyhteistyö: _____
Satakunnan sairaanhoitopiiri / ensihoito: _____
Päivystykset ja sairaalat: _____
Opiskelijat: _____

Liitteet:

Ensihoitoyksikön tarkistuslista: _____
Harjoittelun suunnitelma- lomake: _____
Hoito-ohjeet: _____
Lääkehoitosuunnitelma: _____
Lääkeohje: _____
Potilasturvallisuusopas: _____
Sahti - käyttöohje: _____
Työsuojeluohjelma: _____
Viestiliikenneohje: _____

Perehtyjän allekirjoitus ja päivämäärä