

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

Niko Kauppinen

Perehdytyskansio Oljamikodin Savimäkeen

Opinnäytetyö 2017

Tiivistelmä

Niko Kauppinen

Perehdytyskansion Oljamikodin Savimäkeen, 28 sivua, 1 liite

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta

Hoitotyön koulutusohjelma

Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

Opinnäytetyö 2017

Ohjaajat: yliopettaja Päivi Löfman, Saimaan ammattikorkeakoulu, sairaanhoitaja

AMK Jaana Sarkima, Oljamikoti Oy, Savimäki

Idea perehdytyskansion laatimisesta Oljamikodin Savimäen yksikölle tuli työskennellessäni yksikössä. Omista huomioista ja työkavereiden pyynnöistä päätin laatia toiminnallisena opinnäytetyönä uuden perehdytyskansion yksikköön. Laadukkaan perehdyttämisen merkitys on työyhteisön toimivuuden kannalta avainasemassa. Uusi tarkoin mietitty kansio antaa työntekijöille hyvän työvälineen toteuttaa perehdyttämistä. Perehdytyskansion tavoitteena on auttaa uusia työntekijöitä sopeutumaan työyhteisöön ja työtehtäviin, antaa tarvittavat tiedot yrityksestä ja yksiköstä sekä sen toimintatavoista. Kansio mahdollistaa uuden työntekijän tehdä hoitotyötä turvallisesti ja laadukkaasti. Vanhoille työntekijöille kansio toimii perehdyttämisen tukena.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli ensimmäiseksi selvittää yksikön perehdyttämiseen liittyneet haasteet ja kehittämiskohteet. Käytimme Learning Cafe -menetelmää perehdytyskansion suunnittelussa. Suunnittelupalaveriin osallistui koko Savimäen yksikön henkilökunta eli kaksi sairaanhoitajaa ja viisi lähihoitajaa. Learning Cafessa saadut ajatukset koottiin ja analysoitiin yhdessä ohjaajan kanssa. Learning Cafe tulosten perusteella laadittiin työyhteisöön uusia ja vanhoja työntekijöitä palveleva perehdytyskansio.

Valmis perehdytyskansio antaa uusien työntekijöiden perehdyttämiseen selkeyttä ja toistettavuutta. Laadukas perehdyttäminen helpottaa uusien työntekijöiden sopeutumista uuteen työhön ja työyhteisöön.

Asiasanat: perehdyttäminen, palveluasuminen, mielenterveyshoitotyö, päihdehoitotyö

Abstract

Niko Kauppinen

Orientation folder for Oljamikoti's Savimäki-unit , 28 Pages, 1 Appendice

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Services, Lappeenranta

Degree Programme in Nursing

Name of your Specialisation

Bachelor's Thesis 2017

Instructors: Principal Lecturer Dr. Päivi Löfman, Saimaa University of Applied Sciences, Psychiatric nurse Jaana Sarkima, Oljamikoti Oy, Savimäki

The idea to make an orientation folder for Oljamikoti's Savimäki-unit came while I was working there. I decided to make a new orientation folder for the unit because of my own observations and requests from my coworkers. Familiarisation of good quality is essential for the functionality of the work community.

This new, carefully thought out orientation folder gives workers a good tool to help familiarising. The objective of the folder is to help new workers to get used to the work community and the tasks, give information about the company, the unit and the policies of the unit. The folder enables new workers to do work well and safely. Older workers can use the folder to help familiarising new workers.

The purpose of the thesis was to first find out the challenges and places where improvement could be done in the familiarising process of the unit. We used a Learning Cafe -method to plan the folder. The whole staff of the unit took part in the planning meetings which includes two nurses and five practical nurses. I collected and analysed the thoughts that came up in the Learning Cafe. With the results of the Learning Cafe I made a new orientation folder.

The finished orientation folder gives clarity and repeatability to familiarisation of new workers. Familiarisation of good quality makes it easier for new workers to get used to the work and the work community.

Keywords: orientation, initiation, mental health nursing, addiction care

Sisältö

1 Johdanto.....	5
2 Perehdyttäminen.....	7
2.1 Perehdyttäminen käsitteenä.....	7
2.2 Perehdyttämisen hyödyt työntekijälle ja organisaatiolle.....	8
2.3 Perehdyttämistä säätelevät lait ja asetukset.....	9
3 Yhteisö ja yhteisöhoito.....	9
4 Mielenterveys- ja päihdehoitotyö.....	11
4.1 Mielenterveystyö.....	11
4.2 Päihdehoitotyö.....	12
5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet.....	13
6 Perehdytyskansion suunnittelu, tiedonkeruu ja analyysi.....	14
7 Perehdytyskansion sisältö.....	16
7.1 Esittely, toiminta-ajatus ja arvot.....	16
7.2 Perehdyttäminen.....	17
7.3 Henkilökunta.....	17
7.4 Salassapito.....	18
7.5 Asukkaan kohtaaminen ja ohjaaminen.....	18
7.6 Päivärytmi ja työnjako.....	19
7.7 Lääkehoito.....	19
7.8 Käytännön asiat.....	20
8 Eettiset kysymykset ja työn luotettavuus.....	22
9 Pohdinta.....	23
Lähteet.....	25

Liitteet

- Liite 1 Perehdytyskansion sisältö ja liitteet

1 Johdanto

Aikaisemmin mennessäni uuteen työpaikkaan olen valitettavan usein saanut ensimmäisenä työpäivänä selattavaksi kivialonkokoisen perehdytyskansion. Esimies antoi iltapäivän aikaa tutustua kansioon ja pahimmassa tapauksessa tämän jälkeen uuteen työpaikkaan perehdyttäminen oli toteutettu. Toivottavasti nykypäivänä perehdyttämisen merkitys työyhteisölle ymmärretään arjen toiminnassakin, ja sitä opinnäytetyöni tuotoksen on tarkoitus edesauttaa Oljamikodin Savimäen yksikössä.

Perehdyttämisen ensisijainen tavoite on tulokkaan oppiminen mahdollisimman nopeasti itsenäiseen työskentelyyn. Onnistuneella perehdytyksellä vaikutetaan uuden työntekijän asenteisiin, motivaatioon, sitoutumiseen sekä työn hallintaan. Perehdytyksen tulisi olla jokaisella työpaikalla itsestään selvä työvaihe uusien työntekijöiden saapuessa työyhteisöön. Työntekijöiden vaihtuvuuteen on useita syitä: vanhojen tekijöiden siirtyminen eläkkeelle, nuorempien jääminen äitiyslomille ja vanhempainvapaille sekä työntekijöiden siirtyessä toisiin työtehtäviin ja työpaikkoihin. (Surakka 2009, 72.)

Perehdytyksellä on merkittävä rooli uuden työntekijän työhön sitouttamisessa. Hyvällä perehdyttämisellä on vaikutuksia työntekijään ja työyhteisöön. Perehdytyksen avulla uusi työntekijä tutustuu tehtäviensä lisäksi asemaansa työyhteisössä. (Lahti 2007, 6-7.) Kattava perehdytys sisältää erilaiset käytännön toimet, joiden avulla työn aloittaminen käy helpommin (Kangas 2007, 4).

Penttisen ja Mäntysen (2009) mukaan perehdyttäminen on osa henkilöstön kehittämistä, eli osaamista parantamalla vaikutetaan työpanoksen laatuun. Perehdyttämisellä on myös merkittävä vaikutus työssä jaksamiseen, työtapaturmien määrään sekä poissaolojen vähentämiseen.

Perehdytyskansio on apuväline, joka paitsi helpottaa työntekijän alkutaivalta uudessa organisaatiossa, myös toimii perehdyttäjän tukena perehdytettäessä uutta työntekijää. Toimiva ja ajan tasalla oleva perehdytyskansio on siis tärkeä paitsi uudelle työntekijälle, myös perehdyttäjälle. Perehdyttämiseen käytettävä materiaali olisi syytä pitää mahdollisimman vähäisenä Ahlqvistin ja Vuorisen (2001, 21) mukaan, ja työntekijöillä pitäisi olla riittävästi aikaa tutustua käytettävissä olevaan kirjalliseen perehdytys materiaaliin, jotta siitä olisi hyötyä (Lahti 2007, 41). Kausi- ja kesätyöntekijöiden kohdalla ei useinkaan pystytä järjestämään laajaa perehdytystä ja tällöin hyvä perehdytysmateriaali on hyödyllinen (Lahti 2007, 20).

Mielenterveystyössä hoitajan tärkein työväline on oma persoona. Yksilön kokemukset, tiedot, taidot, arvot, mielipiteet ja asenteet ovat osa hänen persoonaansa. On raskasta ja vaativaa käyttää omaa persoonaan työvälineenä (Kiviniemi, Läksy, Matinlauri, Nevalainen, Ruotsalainen, Seppänen & Vuokila-Oikkonen 2007, 9).

Opinnäytetyöni on Oljamikodin Savimäen yksikön käyttöön tarkoitettun perehdytyskansion laatiminen. Ajatus opinnäytetyön aiheesta tuli esimieheltä ja työkavereilta eli työ on työelämälähtöinen. Yksikössä nyt käytössä oleva perehdytyskansio on ensimmäisen kappaleen mukainen eli tarvetta uudelle perehdytyskansiolle on.

Savimäki on mielenterveys- ja päihdekuntoutujille tarkoitettu tehostettua palveluasumista tarjoava asumisyksikkö.

2 Perehdyttäminen

2.1 Perehdyttäminen käsitteenä

Perehdyttämisellä tarkoitetaan työpaikan toimenpiteitä tutustuttaa uusi työntekijä työpaikkaansa tai opiskelija harjoitteluyksikköön, muihin työntekijöihin, työhön liittyviin odotuksiin ja työpaikan toimintatapoihin (Penttinen & Mäntynen 2009, 2). Perehdyttämisen tarkoituksena on antaa uudelle työntekijälle tärkeää tietoa työorganisaatiosta, auttaa häntä sopeutumaan työympäristöön ja -yhteisöön, lisätä valmiuksia uuden työtehtävän hoitamiseen sekä antaa hyvät lähtökohdat ammatilliseen kehittymiseen (Manninen 2009, 92-93). Penttisen ja Mäntynen (2009, 2) mukaan kaikkia toimenpiteitä, jotka auttavat työntekijää tuntemaan työpaikkansa tapoja, työyhteisöä, ja työnkuvaansa pidetään perehdyttämisenä. Perehdyttäjän ja uuden työntekijän perehdytysuhteessa tapahtuu vuorovaikutusta, tiedon siirtymistä ja oppimista (Nikki, Koivunen & Suominen 2010, 21).

Perehdyttäminen tarkoittaa konkreettisesti kaikkea sitä, mitä työntekijälle kerrotaan, näytetään ja esitellään työhön liittyvistä asioista. Perehdyttäminen on konkreettista käytännön toimintaa, jossa perehdyttäjä perehdyttää uutta työntekijää työtehtäviin. Käsitettä perehdyttäminen ajatellaan usein hyvin yksiselitteisesti vaikka sen sisältö on muuttunut vuosien aikana ja nykyään se merkitsee eri organisaatioissa eri asioita. (Kupias & Peltola 2009, 17.)

Hyvän perehdyttämisen tulisi olla suunnitelmallista ja jatkuvaa. Perehdyttämiin kuuluvat myös perehdyttämisen seuranta ja arviointi. (Penttinen ja Mäntynen 2009, 2.) Ensisijaisesti perehdyttäminen koskee uusia työnsä aloittavia työntekijöitä. Myös pidempään työssä olleita perehdytetään esimerkiksi työhön liittyvissä muutostilanteissa. (Pitkänen 2010, 6; Surakka 2009, 72.)

2.2 Perehdyttämisen hyödyt työntekijälle ja organisaatiolle

Perehdyttämisen hyötyjä voidaan tarkastella useasta näkökulmasta. Työntekijältä epävarmuus ja sen aiheuttama jännitys vähenee ja sopeutuminen työyhteisöön helpottuu. Hyvän perehdytyksen merkitys työmotivaatioon, työn tuloksiin, työturvallisuuteen ja työyhteisön hyvinvointiin on Lepistön (2004, 56-57) mukaan kiistaton ja perehdyttämistä voidaankin pitää tärkeimpänä työpaikoilla pidettävistä koulutuksista. Onnistuneen perehdyttämisen tuloksena uusi työntekijä sisäistää työnsä tavoitteet ja ymmärtää organisaation toiminnan, omat velvollisuudet ja vastuut sekä osaa luoda työn kokonaiskuvan, sisäisen mallin, jonka varassa työtehtävistä suoriutuu. Uuden työntekijän mielenkiinto työtä kohtaan ja vastuunotto lisääntyvät perehdytyksen ansiosta.

Perehdyttäminen helpottaa uuden työntekijän sopeutumista ja oppimista sekä samalla parannetaan työn sujuvuutta ja laatua. Tapaturmariskit ja työn psyykinen kuormitus vähenevät tutussa työympäristössä tuttuja työtehtäviä tehdessä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.) Esimiehen tutustuminen uuteen työntekijään nopeutuu, työongelmien ratkaiseminen helpottuu ja hyvän yhteistyön perustan muodostuminen lähtee perehdytyksestä. Hyvä perehdytys säästää esimiehen aikaa vastaisuudessa. (Lepistö 2004, 56-57.)

Hyvä perehdyttäminen hyödyttää koko työpaikkaa, sillä perehdyttäminen parantaa työn laatua ja synnyttää myönteisen asenteen työpaikkaa ja työtä kohtaan (Lepistö 2004, 56-57). Organisaatio saavuttaa kilpailuetua laadukkaalla perehdytyksellä. Yksinkertaisimmillaan perehdyttämisellä pyritään vähentämään virheitä. Puutteellinen perehdyttäminen voi johtaa virheisiin ja siten aiheuttaa välitömiä kustannuksia. Mahdolliset asiakkaiden menetykset ja organisaation vahingoittunut maine voivat olla hyvinkin vahingollisia. (Kjelin & Kuusisto 2003. 20-21.)

2.3 Perehdyttämistä säätelevät lait ja asetukset

Perehdyttämistä säätelevät useat lait ja asetukset. Erityisesti työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä antavat määräyksiä perehdyttämisestä. Työlainsäädännössä tavoitellaan ennen kaikkea työntekijää suojaavaa ja sopeuttavaa toimintaa (Kupias & Peltola 2009, 20). Lakien ja asetusten perusteella jokaisella työntekijällä on oikeus perehdytykseen uuden työn tai tehtävän alkaessa (Surakka 2009, 73).

Työturvallisuuslaki (2002/738) velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaan ja tiedottamiseen sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. Tämä tarkoittaa käytännössä työtehtäviin perehdyttämisen lisäksi opastusta uusiin laitteisiin, työtapoihin ja menetelmiin. (Surakka 2009, 73.) Lain määrittelemään perehdyttämisveloitteeseen sisältyy turvallisten työtapojen opastus ennen uuden työn aloittamista sekä työtehtävien muuttuessa (Rainio 2010, 19). Laki ja asetus terveydenhuollon ammattihenkilöistä (1994/559) säätelee terveydenhuollossa työskentelevien ammattihenkilöiden toimintaa. Lain keskeinen tavoite on hoidon laadun ja potilasturvallisuuden varmistaminen (Surakka 2009, 73).

Työsopimus laki (2001/55) sanoo että *Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään yrityksen toimintaa, tehtävää tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä*. Edellä mainittu käsitetään helposti itsestäänselvyytenä mutta se voi unohtua, mikä johtaa helposti puutteelliseen perehdyttämiseen (Kupias & Peltola 2009, 21).

3 Yhteisö ja yhteisöhoito

Yhteisöstä ja yhteisöllisyydestä ei ole täysin yksiselitteistä määritelmää. Heino (2008, 14) kuvaa yhteisön toimintaympäristöksi, tilaksi tai paikaksi, joka tarjoaa yksilölle jotain. Yhteisöllisyyden on hänen mukaansa tunnetta yhteenkuuluvuudesta yhteisön jäsenten kesken. Yhteisöllisyyden perustana on yhteisön jä-

senten keskeiset sosiaaliset suhteet Parviainen (1998, 39-40) viittaa Suomen kielen sanakirjaan vuodelta 1996, jossa yhteisön sanotaan muodostuvan ihmisten erilaisista vuorovaikutussuhteiden kokonaisuuksista. On monenlaisia yhteisöjä perustuen erilaisiin asioihin. Yleensä yhteisöön kuuluvilla jäsenillä on jokin yhteinen tekijä, jonka ympärille yhteisö muodostuu (Nivala 2008, 50). Yhteisö ei ole pelkästään fyysinen toimintaympäristö, vaan yhteisö muodostuu sen jäsenten yhteisöllisyyden kokemuksen kautta (Joensuu 2007, 35). Gretschel ja Kiilakoski (2007, 198) mainitsee yhteisön muodostuvan sen jäsenten välisistä suhteista. Nämä suhteet ja kiinnostuksen kohteet ratkaisevat sen, millä tasolla yhteisön jäsenet osallistuvat toimintaan. Koska yhteisöt syntyvät yksilöiden vuorovaikutuksen tuloksena vuorovaikutuksen laatu vaikuttaa suoraan siihen, millainen sen toiminnan tuloksena syntyvä yhteisö on (Haapamäki, Kaipio, Keskinen, Uusitalo & Kuoksa 2000, 16).

Yhteisöhoidossa periaatteena on päästä hoidollisiin tavoitteisiin siten, että käytetään hyväksi yhteisön sosiaalista toimintaa ja vuorovaikutusta. Yhteisön kuntoutuvat jäsenet ovat aktiivisia osallistujia. Yhteisöhoidon perusajatuksen mukaan ihminen elää ja kehittyy vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Jokainen kuntoutuja on aktiivisena osallistujana yhteisössä kantaen vastuun yhteisön toimintatavoista. Pyrkimyksenä on lisätä jäsenten sosiaalista toimintakykyä. (Punkanen 2001, 61-62.)

Yhteisöhoitoa tarjoavilla yksiköillä on omanlaiset toimintatavat ja periaatteet. Silti yhteisöhoidossa on paljon yhteneväisyyksiä. Hyvin yleisiä toimintaperiaatteita ovat päihteettömyys, vastuullisuus, yhteisöllisyys, yksilöllisyys, tavoitteellisuus, toiminnallisuus, elämyksellisyys sekä inhimillisyys. Hoidossa korostuu sosiaalinen tuki. Jäsenen velvollisuutena on noudattaa yhteisiä sääntöjä ja käyttäytyä sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla. Yhteisöhoitoon sisältyy yhteisön toimintaan osallistuminen ja jokapäiväisten työtehtävien ja vastualueiden hoitaminen sekä ryhmätoimintaan osallistuminen. (Dahl & Hirschovits 2002, 385-386.) Tavoitteena on jokaisen jäsenen osallistuminen toimintaan mahdollisuuksien mukaan. Tämän tavoitteen myötä lisääntyy kuntoutujan omatoimisuus, omaehtoisuus ja kyky kantaa vastuuta. Työntekijöiltä yhteisöllinen toiminta vaatii joustavuutta ja

sopeutuvuutta, mutta tarvittaessa myös tiukkuutta. Keskeisessä roolissa on toiminnan jatkuva arviointi ja kehittäminen. (Punkanen 2001, 63-65.)

Hoitaja tai ohjaaja tuo yhteistyösuhteeseen oman persoonansa ja ammatillisen tietotaitonsa (Kiviniemi ym. 2007, 60). Yhteistyösuhteen luomiseksi ja ylläpitämiseksi vaaditaan jatkuvuutta ja aikaa. Hoitajan vastuulla on valita oman ammattitaitonsa ja käytännön kokemuksensa perusteella jokaiselle kuntoutujalle yksilöllisesti keinot, jotka juuri hänen kohdallaan toimivat parhaiten. Kuntoutujan kannalta yhteistyösuhteessa toteutuvat läheisyys, ajallaan autetuksi tuleminen, oman elämän hallinta sekä omien voimavarojen havaitseminen ja tunnistaminen. Munnukka (1993) on todennut, että hoitajan näkökulmasta yhteistyösuhteen perustana on hoitajan läheisyys, ajallaan auttaminen, hoitotyön hallitseminen ja mahdollisuuksien löytäminen hoitotyössä. (Pikkarainen 2006, 8-9.)

4 Mielensterveys- ja päihdehoitotyö

4.1 Mielensterveystyö

Mielensterveys ja henkinen hyvinvointi ovat elämänlaadun kannalta merkittäviä tekijöitä. Mielensterveys on osa ihmisen sosiaalista yhteenkuuluvuutta, tuottavuutta ja elinympäristön vakautta. Mielensterveys määritellään kasvuprosessiksi ja hyvinvoinnin kokemukseksi. Tämä kokemus on moniulotteinen ja muuttuva tila. (Iija 2009, 15) Mielensterveys on osa jokaisen ihmisen hyvinvointia. Fyysinen terveys ja mielensterveys ovat jatkuvassa yhteydessä toisiinsa koko elämänkaaren ajan eikä niitä voi erottaa toisistaan (Kuhanen, Oittinen, Kanerva, Seuri & Schubert 2010, 26-27).

Maailman Terveysjärjestö (WHO) määrittelee mielensterveyden hyvinvoinnin tilaksi, jossa yksilö ymmärtää kykynsä, sopeutuu arkielämän tavanomaisiin haasteisiin ja stressiin. Yksilö on kykenevä työskentelemään tuottavasti, hyödyllisesti ja kykenee antamaan panoksensa yhteiskunnalle. Mielensterveys on psyykkisiä toimintoja ylläpitävä voimavara. Tätä voimavaraa käytämme ja keräämme ja sen avulla ohjaamme elämäämme. (Lehtonen & Lönnqvist 2010, 26.) Mielenster-

veys tukee arjessa jaksamista, sen tukemana selviydymme elämään kuuluvista vastoinkäymisistä ja se mahdollistaa elämänilon kokemisen. Mielensterveys voidaan nähdä yksilön hyvinvoinnin tilaksi ja henkisenä vastustuskyknä. Jokainen määrittelee oman mielensterveytensä yksilöllisten tekijöiden ja kokemusten kautta. (Kuhanen ym. 2010, 19-20.)

Mielensterveystyö on laaja käsite, johon sisältyvät mielensterveyden edistäminen sekä mielensterveyden häiriöiden ehkäisy, hoito ja kuntoutus (Lehtinen & Taipale 2000, 100). Mielensterveystyöllä tarkoitetaan yksilön psyykkisen hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja persoonallisuuden kasvun edistämistä sekä mielisairauksien ja muiden mielensterveyshäiriöiden ehkäisemistä, parantamista ja lievittämistä (Mielensterveyslaki 1160M/90).

Suuntaviivat mielensterveystyölle antaa Sosiaali- ja terveysministeriön selvitys mielensterveystyö Euroopassa (2014). Selvityksessä mielensterveystyön suurimaksi tavoitteeksi nousee elämänlaadun parantaminen. Mielensterveystyö on näyttöön perustuvaa hoitajan toteuttamaa potilaslähtöistä hoitotyötä. Tätä työtä ohjaavat monenlaiset ohjeet ja suositukset, joilla ohjataan hoitoon pääsyä, hoitomenetelmiä, toimintamalleja ja hoidon laatua. Hoitotyön toiminta perustuu yhdenvertaisuuteen ja ihmisarvoon. Peruslähtökohtana on perheen, yhteisön ja yksilön voimavaraja tukeva ja kunnioittava työote sekä mielensterveyden edistäminen. (Kuhanen ym. 2010, 30.)

4.2 Päihdehoitotyö

Päihdehoitotyö tarkoittaa käsitteenä hoitotyön aluetta, jossa hoitotyön keinoin edistetään terveyttä, ehkäistään päihdeidenkäyttöä ja hoidetaan ja kuntoutetaan päihdeitä käyttävää asiakasta (Havio, Inkinen & Partanen 2008, 9-13). Inkinen (2006,14) määrittelee päihdehoitotyön olevan hoitotyötä, jossa asiakas käyttää eri tavoin päihdeitä tai on niistä riippuvainen. Päihdehoitotyötä tekevä hoitaja tarvitsee tietoa ihmisestä, terveydestä ja hoitotyön auttamismenetelmistä pystyäkseen vastaamaan hoidettavan terveystarpeisiin. Päihdehoitotyön tekee laajalajiseksi ja monimuotoiseksi se, että ihmisen oma sekä perheen ja yhteisön elämäntilanne monenlaisine tarpeineen on monisäikeinen. Hyvän päihdehoito-

työn lähtökohtana on yksilön, perheen ja yhteisön voimavaroja kunnioittava työote. Päihdehoitotyön tarkoituksen määrittellään olevan päihteiden käytön ja siitä aiheutuvien haittojen ehkäisy ja korjaus. (Havio ym. 2008, 11.)

Päihdehoitotyö jaetaan terveyttä edistävään ja ennalta ehkäisevään päihdetyöhön, sekä varhaisvaiheen päihdetyöhön ja hoitavaan ja kuntouttavan työhön. Hoitava ja kuntouttava päihdehoitotyö muodostaa suurimman osan hoitotyöntekijöiden toteuttamasta työstä. (Inkinen ym. 2006, 98.)

Päihdehoitotyössä käytettävä tieto voidaan jakaa neljään eri alueeseen: empiirinen tietäminen, eettinen tietäminen, henkilökohtainen tietäminen sekä esteettinen tietäminen. Empiirinen tieto on tieteellistä ja kokemuksellista tietoa, jota on tuotettu hoitotieteessä sekä sen sovellettavilla tieteenaloilla. Näyttöön perustuva hoitotyö on empiirisen tietämisen alueella. Arvoihin liittyvä tietoisuus sisältyy eettisen tietämisen alueeseen. Henkilökohtaisella tiedolla tarkoitetaan itsetunteeseen liittyvää tietoa sekä hoitajan kykyä käyttää omaa persoonaansa työvälineenä päihteenkäyttäjää kohdatessa. Esteettisessä tietämisessä hoitotyö ja hoitaminen nähdään taiteena, joka perustuu moninaiseen taitoon, historiaan sekä kulttuuriin. (Havio ym. 2008, 14-22.)

5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyöni tarkoitus on tehdä Oljamikodin Savimäen yksikölle sähköinen ja paperinen perehdytyskansio. Oljamikoti Oy on yksityinen yritys, joka tuottaa kuntoutus- ja hoivapalveluita sekä tehostettua palveluasumista. Tehostettu palveluasuminen on yhteisöllistä asumista ryhmäasunnossa, yksikössä on henkilökunta paikalla vuorokauden ympäri. Mielenterveys- ja päihdekuntoutujiin erikoistuneen Savimäen yksikön perehdytyskansio on vanhentunut ja kaipaa päivitystä. Tarkoitukseni on luoda perehdytyskansio, joka auttaa uusia työntekijöitä sopeutumaan työyhteisöön ja työtehtäviin sekä antaa tarvittavat tiedot yrityksestä, yksiköstä ja sen toimintatavoista.

Perehdytyskansion tavoitteena on parantaa Savimäen yksikön perehdyttämisen laatua. Kansion tavoitteena on mahdollistaa uuden työntekijän tehdä hoitotyötä turvallisesti ja laadukkaasti. Kansion tavoitteena on myös olla vanhojen työntekijöiden perehdyttämisen tukena.

6 Perehdytyskansion suunnittelu, tiedonkeruu ja analyysi

Toteutin opinnäytetyöni toiminnallisena opinnäytetyötä, jonka fyysisenä tuotoksena laadittiin Savimäen yksikön perehdytyskansio. Toiminnalliselle opinnäytetyölle tunnusomaista on toiminnan ja tutkimuksen samanaikaisuus, jolla pyritään saavuttamaan välitöntä ja käytännöllistä hyötyä todettuun ongelmaan ja varmistaa muutoksen toteutuminen (Heikkinen 2001, 170). Ammattikorkeakouluissa vaihtoehtona tutkimuksellisille opinnäytetöille on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tavoitteena on järkeistää, ohjeistaa tai opastaa toimintaa. Keskeistä toiminnallisessa opinnäytetyössä on käytännölläheisyys ja työelämälähteisyys sekä samalla osoittaa laatijansa riittävää alan tietojen ja taitojen osaamista. (Vilka & Airaksinen 2003, 9-10.) Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä teoriaa ja kokemustietoa yhdistämällä parannettiin työyhteisön perehdyttämisen käytäntöjä ja laatua.

Ajatus perehdytyskansion laatimisesta tuli työkavereilta, joten suunnitteluvaiheessa heidän panoksensa oli merkittävässä roolissa. Suunnittelupalavereiden tarkoituksena oli selvittää, mitkä asiat uusien työntekijöiden perehdyttämisessä ovat halutulla tasolla ja mikä tarvitsee kehittämistä, jääkö jotain perehdyttämisen kannalta olennaista tekemättä ja tehdäänkö joitain asioita turhaan. Koska perehdytyskansio toimii perehdyttämisen runkona, sen sisältö on merkittävässä roolissa uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Palavereiden tarkoituksena oli työntekijöiden omien kokemusten perusteella niin perehdyttäjänä kuin perehdytettävänä miettiä perehdytyskansioon tulevat asiat.

Kansion suunnitteluprosessin toteutimme Learning Cafe -menetelmällä. Learning Cafe on menetelmä oppia ja ideoida. Se on konstruktiiivinen opetusmenetelmä, jolla avoimen keskustelun avulla pyritään yhteiseen oppimiseen. (Brown

& Isaacs 2005, 3-4.) Se on noin kahdentoista tai suuremman hengen ryhmän keskusteluun, tiedon luomiseen ja siirtämiseen tarkoitettu yhteistoimintamenetelmä. Learning Cafe:n voidaan ajatella olevan ryhmähaastattelun muoto. Tärkeässä roolissa ovat keskustelu, omien näkemysten selittäminen ja yhteisen ymmärryksen löytäminen ja siten yhteisiin ratkaisuihin päätyminen. (Innokylä 2016.) Dialogi tapahtuu pöytäryhmissä, joissa keskustellaan eri aiheista. Osallistujat jaetaan optimaalisesti 4-5 hengen pöytäryhmiin. (Vuorinen 1993, 98.) Jokaiselle ryhmälle asetetaan aihe tai kysymys, johon ryhmän jäsenet pyrkivät yhdessä saamaan ratkaisun. Tällaisessa yhteistoiminnallisessa oppimisessa hyötyjä ovat tiedon ja ongelmaratkaisukyvyyn sekä muistin ja kriittisen ajattelukyvyyn kehittyminen. (Junnila, Koskinen, Stolt & Salminen 2011, 38-41.)

Learning Cafe -palavereja pidimme kolme kertaa, jokaiseen osallistui kaikki työryhmän jäsenet eli seitsemän työntekijää ja opinnäytetyön tekijä. Suunnittelupalaverit olivat merkittävässä roolissa perehdytyskansion sisällön suunnittelussa. Työntekijöiden vankka kokemus perehdyttämisestä ja sen tuloksista sekä aito kiinnostus työyhteisön toiminnan parantamiseksi edesauttoi palaverien onnistumisessa. Keskustelu Learning Cafe -palavereissa oli avointa ja tuloksellista. Ohjaajan kanssa kävimme palaverien aikaansaannokset läpi. Ohjaajan kanssa tehtyjen analysointien pohjalta muokkasimme aikaansaannokset esitettävään muotoon aina seuraavaan palaverin pohjustukseksi.

Sain opinnäytetyön aiheeseen pyynnön työyhteisöltä, eli käytössä ollut perehdytysmateriaali kaipasi selvästi päivitystä. Etukäteen suunnitellun kolmen kokouksen jälkeen kansioon tulevat aiheet oli mietitty valmiiksi ja perehdytyskansion sisältö oli kasassa. Learning Cafe -palavereiden tuloksista oli helppo päätellä yksikön työntekijöiden kaipaavan käytännönläheistä perehdytyskansiota, jonka sisältö vastaisi yksikön tarpeita. Uuden kansion toivottiin sisältävän olennaiset työyksikön asiat, jotta uusi työntekijä pystyisi ne helposti erittelemään ja omaksuma.

Laadin kansiosta ensimmäisen version, josta työyhteisö antoi palautetta kuukausipalaverissa. Kansio oli myös kolmen opiskelijan perehdytyksessä käytössä, joten aitoa käyttökokemustakin oli kertynyt. Kansioon tehtiin vielä joitakin lisäyksiä, lääkehoitoon liittyviä täsmennyksiä ja työntekijöiden vastualueiden

tarkennuksia. Lisäksi työntekijät toivoivat yhteisöhoitoon liittyvien käsitteiden avaamista, joka lisättiin kansioon liitteenä.

Uusi kansio toteutettiin toiveiden mukaisesti sekä perinteiseen paperiseen muotoon että sähköiseksi versioksi. Sähköinen perehdytyskansio tallennetaan internetpohjaiseen pilvipalveluun. Kansion päivittäminen tapahtuu ainoastaan sieltä kautta, jolloin päivittäminen pysyy tulevaisuudessa paremmin hallinnassa.

7 Perehdytyskansion sisältö

7.1 Esittely, toiminta-ajatus ja arvot

Valmis perehdytyskansio alkaa yrityksen esittelyllä sisältäen yrityksen toiminta-ajatuksen ja arvot. Oljamikoti Oy:n toiminta-ajatuksena on tuottaa laadukkaita asumis- ja hoivapalveluita henkilöille, jotka tarvitsevat tukea jokapäiväisessä toiminnassaan. Oljamikoti tarjoaa mahdollisuuden kodinomaiseen asumiseen osana yhteisöä. Yrityksellä on neljä erillistä yksikköä, kaksi Lappeenrannassa sekä yksiköt Luumäellä ja Hyvinkäällä. Toinen Lappeenrannan yksiköistä on erikoistunut kehitysvammaisten ihmisten asumis- ja hoivapalveluihin. Muut kolme yksikköä on suunnattu mielenterveys- ja päihdekuntoutujille. Savimäen yksikkö on kodinomainen neljätoista paikkainen mielenterveys- ja päihdekuntoutujille ympärivuorokautista asumispalvelua tarjoava yksikkö.

Oljamikodin arvot ovat kodinomaisuus, kokonaisvaltaisuus, omatoimisuus ja yksilöllisyys ja itsemääräämisoikeus. Oljamikodin toiminta pohjautuu kodinomaisiin rutiineihin, jotka eivät ole lukitut, vaan kaikki toimintatavat on muutettavissa tarpeen mukaan. Kodinomaisuutta pyritään luomaan yhteisöllisyyden, kotien sijainnin, kotien yleisilmeen ja oman huoneen avulla. Tavoitteena on, että jokainen kokee kuuluvansa yhteisöön omana persoonanaan ja viihtyy kotona.

Kokonaisvaltaisuuden tarkoituksena on painottaa, ettei Oljamikodin toiminta perustu vain fyysisen hyvinvoinnin vaalimiseen ja ylläpitämiseen. Toiminnan tavoitteena on kokonaisvaltainen hyvinvointi, jota voidaan tarkkailla vähintään sosiaalisena, psyykkisenä, fyysisenä ja elämänkatsomuksellisenä kokonaisuutena. Jokainen asukas kokee, että hänen fyysiset tarpeensa huomioidaan ja että hänes-

tä välitetään ja häntä kuunnellaan. Hänet huomioidaan yksilönä yhteisössä ja hänen tarpeisiinsa vastataan yksilönä.

Omatoimisuuden tavoitteena on ylläpitää tai parantaa asukkaan fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia kykyjä. Tämä tarkoittaa fyysisen toimintakyvyn ylläpitämistä oman toimintakyvyn mukaisesti sekä jokaisen kuulluksi tulemista ja huomioimista omana itsenään osana yhteisöä sen täysivaltaisena jäsenenä.

Yksilöllisyyden ja itsemääräämisoikeuden on tarkoitus tasapainottaa kodinomaisuuden yhteisöllisyyttä. Vaikka jokainen onkin täysivaltainen yhteisön jäsen, tulee jokaista kuunnella ja jokainen tulee tulla huomioiduksi omana itsenään. Jokaisen on saatava toteuttaa itseään kykyjensä ja tarpeidensa mukaisesti yhteisöllisyyden periaatteet huomioiden. Tavoitteena on toteuttaa itseään ja omia yksilöllisiä toimintamalleja ja tarpeita muu yhteisö huomioiden.

7.2. Perehdyttäminen

Perehdyttäminen kappaleessa kerrotaan käytännön toimintatapoja uuden työntekijän perehdyttämisessä. Perehdyttämisen vastuuhenkilö on yksikön vastaava hoitaja, mutta jokainen yksikön työntekijä on valmis toimimaan perehdyttäjänä. Perehdyttämisen pohjana käytetään kansion liitteenä olevaa perehdyttäjän muistilistaa, johon on kirjattu perehdytyksen aikana läpi käytävät asiat.

Perehdyttäminen -osiossa kerrotaan mitä perehdyttäminen tarkoittaa, sen tavoitteet, sitä säätelevät lait ja asetukset sekä uuden työntekijän oikeus laadukkaaseen ja kattavaan perehdyttämiseen.

7.3. Henkilökunta

Oljamikodin henkilökunnasta kaikki ovat sosiaali- tai terveydenhoitoalan tutkimuksen suorittaneita, lähihoitajia tai sairaanhoitajia. Lisäksi osalla henkilökunnasta on psykiatrisen hoidon erikoisammattitutkinto sekä päihdetyön ammattitutkinto.

Vakituisia työntekijöitä on seitsemän, joista yksi toimii yksikön vastaavana hoitajana. Jokainen työntekijä toimii palvelukodin ohjaajan nimikkeellä.

Henkilökunta -osiossa kerrotaan työntekijöiden vastuu asukkaiden kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, työhön kuuluvasta fyysisen ja psyykkisen tilan ennakoinnista ja arvioinnista. Henkilökunta ohjaa päivittäin asukkaita kodintöihin huomioiden heidän voimavaransa yksilöllisesti. Vastuualueisiin kuuluvat myös muun muassa asukkaiden lääkehoito, hygieniasta huolehtiminen sekä ruoka-huolto. Nämä työt kuuluvat kaikille työntekijöille koulutuksesta riippumatta.

7.4. Salassapito

Sosiaali- ja terveystoimen asiakas- ja potilastiedot ovat salassa pidettäviä ja jokaisella sosiaali- ja terveystoimessa työskentelevällä on niitä koskeva vaitiolovelvollisuus. Salassapito -kappaleessa kerrotaan lait ja asetukset, joihin vaitiolovelvollisuus perustuu. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992) 13§ sekä henkilötietolaki (812/2000) ja laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta.

Työskennellessä kodinomaisessa yksikössä saattaa tulla eteen hetkiä, jolloin salassapitovelvollisuuteen liittyy vaikeita tilanteita, jolloin täytyy ymmärtää salassapitovelvollisuus ja asukkaan oikeus päättää omien tietojensa kertomisesta. Esimerkiksi omaisille asukkaan asioiden kertomiseen tulee olla selvä asukkaan lupa. Epäselvässä tilanteessa pitää aina tarkistaa kenelle asukas on antanut luvan kertoa asioistaan.

7.5. Asukkaan kohtaaminen ja ohjaaminen

Perehdytettävälle työntekijälle esitellään asukkaat, kerrotaan syy asumiseen Savimäessä, sairaudet, lääkitys ja muut erityisesti huomioitavat asiat. Asukkaan kohtaamisessa ja ohjaamisessa on tärkeää yksilöllinen suhtautuminen. Jokainen asukas on oma persoonansa ja asukas on oman elämänsä asiantuntija. Hoitajan tärkein työväline on oma persoona. Hoitajan vastuulla on valita oman ammattitaitonsa ja käytännön kokemuksensa perusteella jokaiselle asukkaalle yksilölliset keinot, jotka juuri hänen kohdalla toimivat parhaiten. Hoitajan näkö-

kulmasta yhteistyösuhteen perustana on läheisyys ja läsnäolo, ajallaan auttaminen, työn hallitseminen ja tilanteessa reagoiminen.

Ohjauksessa tulee ottaa huomioon asukkaan voimavarat, motivaatio, hänen tavoitteensa, oppimiskyky, muisti, tavat ja asenteet. Asukkaan ohjaamisessa ja avustamisessa käytetään aina kuntouttavaa työtettä, asukkaan toimintakyky huomioiden. Asukasta kannustetaan käyttämään omia voimavarojaan, asioita ei tehdä hänen puolestaan, vaan häntä ohjataan tai hänen kanssaan toimitaan yhdessä.

7.6. Päivärytmi ja työnjako

Päivärytmi ja työnjako -kappaleessa kerrotaan yksikön vakiintunut päivä- ja viikkorytmi sisältäen ruokailuajat ja henkilökunnan työvuorot.

Oljamikodissa on yhteisöpalaveri sunnuntaisin, jossa käydään kalenterista seuraavan viikon asiat läpi. Palaverissa asukkaat saavat kertoa omia asioita, antaa palautetta, kertoa avoimesti mielenpäällä olevista asioista. Savimäen yksikössä on päivittäinen asukkaiden aamukokous. Kokouksessa käydään läpi päivän ohjelma kalenterista, asukkaiden menot ja kodin tehtävät.

7.7. Lääkehoito

Kansiossa on liitteenä Oljamikodin oma lääkehoitosuunnitelma. Tehostetussa palveluasumisessa kuntoutujien asumista tuetaan laadukkaalla ja oikein toteutetulla lääkehoidolla. Lääkehoidon tavoitteena on ehkäistä ja parantaa sairauksia, hidastaa niiden etenemistä ja lievittää sairauden aiheuttamia oireita.

Asukkaiden voinnin muutokset kirjataan Domacare -ohjelmaan. Kyseisestä asiakastietojärjestelmästä löytyy myös asukkaiden tämänhetkinen lääkelista sekä lääkehistoria. Uusien lääkkeiden kirjaamisesta ja lääkemuutoksista on erillinen liite kansiossa.

Lääkehoitoa toteuttaa koko henkilökunta. Jokaisella työntekijällä on sosiaali- tai terveydenhoitoalan ammattikoulutus. Uusille työntekijöille ja opiskelijoille annetaan perehdytystä lääkehoidosta ensimmäisten päivien aikana. Perehdytysvaiheen aikana varmistetaan, että uudella työntekijällä tai opiskelijalla on koulutuksen antamat valmiudet toteuttaa lääkehoitoa kyseisessä yksikössä.

Asukkaalle annetaan jatkuvasti tietoa hänen lääkehoidostaan. Tiedon tärkeys korostuu lääkityksen muuttuessa. Henkilökunta varmistaa asukkaan ymmärtäneen muutokset lääkityksessä. Lääkehoidossa on tärkeää henkilökunnan kokonaisvaltainen havainnointi ja tarkat kirjaukset Domacareen lääkehoidon vaikutuksesta. Jos lääkityksellä ei ole vastetta tai sen käytöstä aiheutuu haittavaikutuksia, informoidaan omalääkäriä tilanteen korjaamiseksi.

Lääkepoikkeamia seurataan ja ne kirjataan. Lääkepoikkeamat käsitellään kuukausittain henkilökuntapalavereissa. Seurannan tarkoituksena on löytää ja puuttua mahdollisiin ongelma-kohtiin ja etsiä niihin ratkaisuja. Vahingotapahtumat kirjataan Domacareen, niistä informoidaan asukasta, lääkäriä sekä tarkkaillaan asukkaan vointia ja toimitaan saatujen ohjeiden mukaan.

Lääkehoito-osiossa kerrotaan myös lääkkeiden jakoon ja lääkkeiden antoon liittyvistä käytännöistä sekä lääkehoitoon liittyvistä riskitekijöistä.

7.8. Käytännön asiat

Perehdytyskansio sisältää paljon käytännön työhön liittyvää tietoa ja ohjeistusta. Palaverit -osiossa kerrotaan yksikössä pidettävistä henkilökuntapalavereista, palavereissa käsiteltävistä asioista ja siitä kuinka asioita palaveriin tuodaan. Palavereihin osallistuvat yrityksen toimitusjohtaja, henkilöstövastaava ja mahdollisuusien mukaan koko yksikön henkilöstö.

Puhelimen ja tietokoneen käyttö -kappaleessa luetellaan yksikön puhelinnumero, sähköpostiosoite ja fax -numero. Puhelin tulee olla aina jonkun henkilökunnan jäsenen hallussa.

Savimäessä työskennellään omissa vaatteissa ja työkengissä. Työvaatteet -osiossa korostetaan käytännöllisen ja asiallisen pukeutumisen tärkeyttä ja ulkovaatteiden huomioimista.

Omaiset ovat aina tervetulleita Savimäkeen ja ulkopuolisia kontakteja tuetaan. Omaiset ja vierailijat -osiossa kehoitetaan henkilökuntaa huomioimaan omaiset ja vieraat.

Uusi asukas -kappaleessa kerrotaan mistä ja miten uudet asukkaat Savimäkeen tulevat. Lisäksi käydään läpi tärkeät muistettavat asiat uuden asukkaan vastaanotossa. Kansion liitteenä on myös Asukkaaksi Savimäkeen -esite.

Kuolemantapauksen sattuessa -osiossa käsitellään toimenpiteet kuolemantapauksen yhteydessä. Osio sisältää ohjeet soittamisesta yleiseen hätänumeroon sekä puhelinnumerot henkilöille, joille yrityksen sisällä asiasta ilmoitetaan.

Turvallisuusasiat -osiossa käydään läpi turvallisuuteen liittyviä asioita kuten esimerkiksi sammuttimien ja sammutuspeitteiden sijainnut. Lisäksi kerrotaan soitto-ohjeet hälytyskeskukseen ja toimintaohjeet erilaisissa hälytystilanteissa.

Jokaisella Oljamikodin yksiköllä on erillinen pelastussuunnitelma, joka jokaisen työntekijän on velvollisuus lukea ja sisäistää. Hätätilanteet -kappale sisältää hätätalmoituksen ohjeistuksen ja toimintaohjeen tulipalon sattuessa. Lisäksi kappaleessa selvitetään mahdollisimman nopean elvytyksen aloittamisen merkitystä ja käydään läpi yksin suoritettava aikuisen peruselvytys.

Työterveyshuolto -kappaleessa kerrotaan työterveyshuollon toteuttamisesta vastaava palveluntuottaja sekä työterveyshoitajan ja työterveyslääkärin nimet ja puhelinnumerot. Lisäksi osiossa kerrotaan työterveystarkastusten aikatauluista.

Toimintaa ohjaavat lait ja asetuksen -osiossa luetellaan yrityksen ja yksikön toimintaa ohjaavat lait ja asetukset. Näitä ovat mielenterveyslaki, päihdehuoltolaki, laki kehitysvammaistenerityishuollosta, laki potilaan asemasta ja oikeuksista sekä sosiaalihuoltolaki.

8 Eettiset kysymykset ja työn luotettavuus

Kehittäminen on tärkeä osa hoitoalan asiantuntijan ammattia. Tämän takia sairaanhoitajalla pitää olla valmiuksia tutkimus- ja kehittämistyöhön. Toteutin opinnäytetyöni hyvien eettisten periaatteiden mukaisesti. Hirvonen (2006, 31) mainitsee kirjassaan tieteelliseen käytäntöön kuuluvan rehellisyyden, yleisen huolellisuuden ja tarkkuuden sekä avoimuuden. Noudatin näitä periaatteita perehdytyskansiota ja opinnäytetyöraporttia laatiessa. Huolehdin Hirsjärven ym. (2007, 118) ohjeiden mukaisesti lähdeviitteiden täsmällisyydestä enkä lainaa luovaa tietoa.

Tavoitteena oli vastata yksikön odotuksiin kansion suhteen ja olla luottamuksen arvoinen. Työnantajan kanssa teimme yhteistyösopimuksen kansion suhteen, jossa vastuu kansion päivittämisestä on jatkossa yksikön esimiehellä tai hänen valtuuttamallaan henkilöllä. Yksikössä työskentelevä sairaanhoitaja oli ohjaajana työssäni. Kansion sisältöä suunnitellessa olin tietoisesti suunnitteluprosessissa kuuntelijan roolissa, en yrittänyt vaikuttaa laadittavan kansion sisältöön, vaan luotin työyhteisön kokemukseen ja tietotaitoon siitä, minkälaisen kansion he perehdyttämisen toteuttamiseen tarvitsevat.

Olin koko työprosessin aikana puolueeton ja kuuntelin kaikkia osapuolia tasapuolisesti. Olin huolellinen osapuolten anonymiteetin säilymisestä. Tiedotin Savimäen henkilökunnalle perehdytyskansion laatimisen aikataulusta. Suunnittelin huolellisesti Learning Cafe -palaverien toteuttamisajat, jotta kaikki työntekijät pääsivät niihin osallistumaan.

Laadullisen tutkimuksen tärkeä luotettavuuskriteeri on siirrettävyys, sitä voidaan käyttää myös toiminnallisen opinnäytetyön laadinnassa. Siirrettävyys tarkoittaa tutkimuksen tuloksen siirrettävyyttä muihin vastaavanlaisiin tilanteisiin. Raportissa on kerrottu tiedot, joiden pohjalta se voidaan toistaa esimerkiksi toisessa vastaavanlaisessa yksikössä. Siirrettävyydestä huolimatta tulokset ovat riippuvaisia henkilöistä, ajasta ja paikasta. (Kylmä & Juvakka 2007, 137.)

Opinnäytetyön luotettavuuteen olen pyrkinyt kertomalla selkeästi työni tarkoituksen ja tavoitteen. Olen käsitellyt analyysit Learning Cafe -palaverien tulok-

sista Savimäen henkilökunnan kanssa avoimesti ja antanut heille mahdollisuuden kertoa muutosehdotuksia. Pidin päiväkirjaa opinnäytetyön laatimisen vaiheista, eli kaikki tieto on tarkastettavissa muistiinpanoista. Tämä on tärkeä tutkimuksen luotettavuuskriteeri.

9 Pohdinta

Opinnäytetyöni oli perehdytyskansion laatiminen Oljamikodin Savimäen yksikölle. Lopputuloksena syntyi paperinen versio ja sähköinen, pilvipalvelimelle tallennettu versio.

Opinnäytetyön tekoprosessi oli opettava ja vaiherikas. Työelämälähtöisyys täytyi mielestäni työssäni hyvin. Työelämälähtöisyys oli motivoiva tekijä, jotta kansio valmistui suunnitelmien mukaan. Oli mukava huomata, kuinka hyvin työryhmä osallistui palavereihin ja palautteen antamiseen.

Työnkuvani Oljamikodissa on muuttunut paljon työn aloittamisen jälkeen. Opinnäytetyöprosessin aikana jouduin miettimään paljon perehdyttämisen merkitystä työyhteisön toiminnassa. On tärkeää, että perehdyttämiselle on etukäteen sovitut vastualueet. Työyhteisön jäsenten tulee tietää oma roolinsa uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttämisessä. Olen usein kuullut sanottavan, että meillä kaikki osallistuvat perehdyttämiseen. Näin asia tietenkin on, mutta etukäteen sovitut vastualueet selkeyttävät toimintaa. Työntekijät tietävät omat vastuunsa, jolloin uuden työntekijän tai opiskelijan tullessa suunnitelman mukainen perehdyttäminen lähtee varmasti käyntiin.

Henkilökohtaisesti olen oppinut prosessin aikana paljon työyhteisöjen toimimisesta. Pienissä yhteisöissä on yhtä tärkeää, että jäsenet tiedostavat omat vastualueensa. Työyhteisön on tärkeää miettiä toimintaansa, erilaiset kehittämissäpäivät ja yhteiset palaverit, joissa kannustetaan puhumaan ja miettimään avoimesti työhön liittyviä asioita, auttavat työyhteisöä kehittämään toimintaansa. Avoin keskustelukulttuuri auttaa selkeyttämään ajatuksia siitä, minkä takia työtä tehdään eli kaiken keskiössä ovat asukkaat. Hyvän perehdyttämisen ja sitä

kautta toimivan työyhteisön tavoitteena on paras mahdollinen asukkaiden kuntoutuminen ja omien voimavarojen mukainen osallistuminen.

Tätä perehdytyskansiota ei voi suoraan käyttää muissa Oljamikodin yksiköissä, mutta kansion saaman hyvän palautteen myötä muihin yksiköihin laaditaan ja ollaan jo laadittu yhteneväisellä suunnittelutavalla uusia perehdytyskansioita. Learning Cafe -suunnittelua voisi ajatella käytettävän myös muissa organisaation asiakirjojen suunnitteluprosessissa, kuten omavalvonta- tai lääkehoitosuunnitelman päivittämisessä. Learning Cafe -menetelmää käytetään yksikössä tänä päivänä myös asukkaiden keskusteluhetkien työmenetelmänä. Työpaikkojen paras ja kattavin käytännön tieto löytyy parhaiten työyhteisöstä. Tämän tiedon ja osaamisen hyödyntäminen yrityksen toimintaa kehittäessä pitäisi mielestäni olla kaiken keskiössä.

Lähteet

- Ahlqvist, M. & Vuorinen, H. 2011. Hoitotyönkoulutusohjelma. Hoitajien kokemuksia perehdyttämisestä. Hämeen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Brown, J. & Isaacs, D. 2005. World Cafe: Shaping Our Futures Through Conversations That Matter. San Francisco. Berrett-Koehler Publishers.
- Dahl, P. & Hirschovits, T. 2002. Tästä on kyse: tietoa päihteistä. 4.uudistettu painos. Helsinki: Youth Against Drugs ry.
- Gretschel, A. & Kiilakoski, T. 2007. Lasten ja nuorten kunta. Nuorisotutkimusverkosto. Helsinki.
- Haapamäki, J., Kaipio, K., Keskinen, S., Uusitalo, I. & Kuoksa, M. 2000. Yhteisö kasvattaa. Päivähoito oppimis- ja kasvatusyhteisönä. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Havio, M., Inkinen, M. & Partanen, A. 2008. Päihdehoitotyö. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Heikkinen, H. 2001. Toimintatutkimus – Toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa Aaltola, J. ja Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalla tutkijalle. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy. 170-185.
- Heinonen, U. 2008. Sähköinen yhteisöllisyys. Kulttuurituotannon ja maisemantutkimuksen laitoksen julkaisuja. Pori.
- Henkilötietolaki (812/2000)
- Hirvonen, A. 2006. Eettisesti hyvä tutkimus. Teoksessa Hallamaa, J., Launis, V., Lötjönen, S. ja Sorvali, I. (toim.): Etiikkaa ihmistieteille. Hakapaino Oy. Helsinki.
- Iija, A. 2009. Mielenterveyden edistäminen sosiaalisen kestävyuden näkökulmasta. Teoksessa Hentinen, K., Iija, A. ja E Mattila, E. (toim.) Kuuntele minua – mielenterveystyön käytännön menetelmiä. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- Inkinen, M., Partanen, A. & Sutinen, T. 2006. Päihdehoitotyö. Helsinki: Tammi.
- Innokylä 2016. <https://www.innokyla.fi/web/malli2825539> Luettu 14.8.2016
- Joensuu, M. 2007. Nuorten internet-yhteisöt ja niiden merkitys nuorisotyön kannalta. Helsinki. Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Junnila, R., Koskinen, S., Stolt, M. & Salminen, L. 2011. Näyttöön perustuva opettaminen ja ohjaaminen. Turku: Turun yliopisto.

Kangas, P. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK.

Kauhanen, L., Heikkilä, K., Koskenniemi, J. & Salminen, L. 2014. Näyttöön perustuva opettaminen ja ohjaaminen vol. 2. Turku: Turun yliopisto.

Kiviniemi, L., Läksy, M., Matinlauri, T., Nevalainen, K., Ruotsalainen, K., Seppänen, U. & Vuokila-Oikkonen, P. 2007. Minä mielenterveystyön tekijänä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum.

Kuhanen, C., Oittinen, P., Kanerva, A., Seuri, T. & Schubert, C. 2010. Mielenterveyshoitotyö. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenus Print.

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

Lahti, T. 2007. Sairaanhoidtajien työhön perehdyttäminen. Lääketieteellinen tiedekunta. Tampereen yliopisto. Hoitotieteenlaitos. Pro gradu -tutkielma. <http://tutkielmat.uta.fi/tutkielma.php?id=16968> Luettu 16.8.2016.

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992

Lehtinen, V. & Taipale, V. 2000. Mielenterveyspalvelut. Teoksessa Heikkilä, Parpo, Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukatsaus 2000. Stakes: Raportteja 250. Jyväskylä.

Lehtonen, J. & Lönnqvist, J. 2010. Mielenterveys. Teoksessa: Lönnqvist, J., Heikkinen, M., Henrikson, M., Marttunen, M. ja Patronen, T. Psykiatria. Duodecim. 26-32.

Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Manninen, O. (toim.) 2009. Työelämäosaamisen käsikirja. 2. painos. Tampere: Työelämäosaamisen edistäminen Pirkanmaalla -verkostot.

Mielenterveyslaki 1160M/90.

Nikki, L., Koivunen, M. & Suominen, T. 2010. Uuden työntekijän mentorointi – katsaus empiiriseen tutkimukseen. Tutkiva hoitotyö 8 (3), 20-29.

Nivala, E. 2008. Kansalaiskasvatus globaalin ajan hyvinvointiyhteiskunnassa. Kansalaiskasvatuksen sosiaalipedagoginen teoriakehys. Jyväskylä: Snellman instituutti.

Parviainen, T. 1998. Johdatus yhteisöllisyyteen ja sen lähikäsitteisiin. Teoksessa: Parviainen, T. ja Pelkonen, T. (toim.) Yhteisöllisyys avain parempaan terveyteen. Helsinki: Stakes raportteja 217, 39.

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus. Työturvallisuuskeskus TTK.

Pikkarainen, T. 2006. Sairaanhoidajan ja nuoren yhteistyösuhde nuorisopsykiatrisen osastohoitojakson aikana. Pro gradu -tutkielma. Hoitotieteen laitos. Tampereen yliopisto.

Pitkänen, N. 2010. Perehdyttäminen viestintäilmionä [verkkoaineisto]. Viestintätieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. Puheviestinnän laitos. Pro gradu -tutkielma. <https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/40076> luettu 1.12.2016

Punkanen, T. 2001. Mielenterveystyö ammattina. Helsinki: Tammi.

Rainio, P. 2010. Kiinnitä työhön ja tulokseen. Opas kuntatyön perehdyttäjille. Kuntatyö 2010-projekti. <http://www.kunnat.net/kuntatyo> luettu 16.11.2016.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla - näin haetaan ja sitoutetaan osajia. Helsinki: Tammi.

Työsopimuslaki 2001/55

Vilka, H. ja Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Vuorinen, I. 1993. Tuhat tapaa opettaa. Naantali. Vammalan kirjapaino Oy.

Perehdytyskansion sisällöksi tuli seuraavanlainen:

1. Esittely, toiminta-ajatus ja arvot
2. Perehdyttäminen
3. Henkilökunta
4. Salassapito
5. Asukkaan kohtaaminen ja ohjaaminen
6. Päivärytmi ja työnjako
7. Lääkehoito
8. Palaverit
9. Puhelimen ja tietokoneen käyttö
10. Työvaatteet
11. Omaiset ja vierailijat
12. Uusi asukas
13. Kuolemantapauksen sattuessa
14. Turvallisuusasiat
15. Häätätilanteet
16. Työterveyshuolto
17. Toimintaa ohjaavat lait ja asetukset

Perehdytyskansioon tuli seuraavat liitteet:

1. Asukkaaksi Savimäkeen
2. Domacare lääkelistan merkkäminen -ohje
3. Eksote poissaoloilmoituslomake
4. Oljamikodin säännöt / ohjeet henkilökunnalle
5. Lääkeaineryhmät
6. Läsnäoloilmoituslomake
7. Oljamin viikkotyökirja
8. Oljaminen viikkotyökirja, henkilökunta
9. Työnjako
10. Päihdehoitotyön
11. Yhteisöhoito
12. Salassapito-, vaitiolovelvollisuus ja käyttöoikeussopimus
13. Perehdytettävän muistilista