

Kirsi Suorsa

Uuden työntekijän perehdyttäminen Kainuun maakunta -kuntayhtymässä

Aiheanalyysi
Kajaanin ammattikorkeakoulu
Sosiaali, terveys- ja liikunta-ala
Hoitotyön koulutusohjelma
Kevät 2007



**Kajaanin
ammattikorkeakoulu**

OPINNÄYTETYÖ
TIIVISTELMÄ

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma
Tekijä(t) Kirsi Suorsa	
Työn nimi Uuden työntekijän perehdyttäminen Kainuun maakunta -kuntayhtymässä	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot Kirurginen hoitotyö	Ohjaaja(t) Sirpa Parviainen
	Toimeksiantaja Kainuun maakunta -kuntayhtymä / Osaamisen johtamisen hanke
Aika Syksy 2006	Sivumäärä ja liitteet 13+1
<p>Opinnäytetyöni aiheena on uuden hoitotyöntekijän perehdytys Kainuun maakunta -kuntayhtymässä. Opinnäytetyöni tavoitteena on tuotteistamisprosessin avulla suunnitella ja kehittää perehdytyksen seurantalomake Kainuun maakunta -kuntayhtymälle. Opinnäytetyöni tarkoituksena on yhtenäistää Kainuun maakunta -kuntayhtymän uusien hoitotyöntekijöiden perehdyttämistä mentoroinnin näkökulmasta.</p> <p>Opinnäytetyöni aihe on työelämälähtöinen.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	perehdyttäminen, perehdytys ja mentorointi
Säilytyspaikka	<input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun Kaktus-tietokanta <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 AIHEEN VALINTA PERUSTELUINEEN	2
3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS	4
4 AIHEEN RAJAUS PERUSTELUINEEN	6
5 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	8
6 OPINNÄYTETYÖN MUOTO JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄ	9
7 SYNOPSIS	10
8 POHDINTA	12
LÄHTEET	13
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Aiheanalyysin tarkoituksena on luoda pohjaa opinnäytetyösuunnitelmalle sekä sitä kautta itse opinnäytetyölle. Aiheanalyysissä käsittelen opinnäytetyön aiheen valintaa ja rajausta perusteluineen, tarkoitusta ja tavoitetta, hieman teoreettisia lähtökohtia, opinnäytetyön muotoa sekä aikataulusuunnitelmaa. (Perustutkinnon opinnäytetyö 2006.)

Tulevan opinnäytetyöni aiheena on uuden hoitotyöntekijän perehdytys Kainuun maakunta -kuntayhtymässä. Opinnäytetyöni tavoitteena on suunnitella ja kehittää perehdytyksen seurantalomake Kainuun maakunta -kuntayhtymän käyttöön. Kainuun maakunta -kuntayhtymässä on kehitteillä koko konsernitason perehdytysohjelma, jonka laatii organisaatioperehdytystyöryhmä. SoTe-alueiden yksikötason yleisen perehdytysmallin laatii uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukeminen-työryhmä. Osallistun kyseisen työryhmän kokouksiin työstäen perehdytystä käsittelevää opinnäytetyötä ja sen tuloksena kehitettävää perehdytyksen seuranta- ja arviointilomaketta. Olen koko ajan yhteistyössä työelämäohjaajien kanssa.

Opinnäytetyön tarkoituksena toimeksiantajan kannalta on potilaan hoidon laadun parantuminen siten, että uudet työntekijät perehdytetään yhtenäisen mallin mukaan. Tarkoituksena on uusien työntekijöiden työhön sitouttaminen ja motivointi sekä työn haltuun ottaminen aikaa säästäen. Opinnäytetyöstä hyötyvät uusi työntekijä ja Kainuun maakunta -kuntayhtymä työnantajana. Tarkastelen aihetta perehdyttäjän näkökulmasta mentoroinnin kulkiessa punaisena lankana läpi kehitystyöni aina lopputuotteeseen saakka.

Teen tulevan opinnäytetyöni yksin, koska aikataulujen sovittaminen toisen opiskelijan kanssa olisi vaikeaa, sillä opinnäytetyöni olisi tarkoitus valmistua nopeutetussa aikataulussa työelämän toiveen mukaisesti. Opinnäytetyöhön kuuluu vertaisarviointi. Vertaiseni tämän prosessin aikana ovat opiskelijat Niskanen, Mähönen ja Kärnä. Heiltä saadun palautteen avulla minun on varmasti hyvä työstää opinnäytetyötäni.

2 AIHEEN VALINTA PERUSTELUINEEN

Opinnäytetyön aiheen valitseminen ei ollut helppoa. Mielessäni kävivät monet kiinnostavat vaihtoehdot. Tuntui siltä, että maailma on täynnä hyviä tutkimisen tai kehittämisen arvoisia aiheita. Juteltuani ja oltuani sähköposti yhteydessä useaan kertaan opinnäytetyötä kordinoivaan opettajaan Leinoseen (2005), päädyin aihepiiriin, joka käsittelee perehdytystä. Opettajan opastuksella pääsin mukaan Kainuun maakunta -kuntayhtymässä käynnissä olevaan Osaamisen johtamisen-hankkeeseen. Osallistui hankkeen Uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukeminen - työryhmän neljänteen kokoukseen 2.11.2006.

Kokouksen aikana Merja Leinonen (projektityöntekijä), Marjo Huovinen-Tervo (puh.joht.) sekä työryhmän muut jäsenet ehdottivat minulle muutamia mahdollisia, mielenkiintoisia aiheita, joista yhdestä aloittaisin työstämään opinnäytetyötä. Tuotteistettavaksi esitettyjä aiheita olivat esimerkiksi perehdytys suunnitelman esittelykoulutus iltapäivän suunnittelu ja toteutus, Kainuun maakunta – kuntayhtymästä työpaikkaa hakeville jaettavan lehtisen suunnittelu ja toteutus sekä perehdytyksen seurantalomakkeen ”ruksi-listan” suunnittelu ja toteutus.

Kaikki aiheet olivat varteenotettavia, mutta valinta oli tehtävä ja valitsin itseäni eniten kiinnostavan projektin eli perehdytyksen ja sen tuloksena kehitettävän seurantalomakkeen suunnittelun ja toteutuksen. Ajattelin, että paneutumalla Kainuun maakunta – kuntayhtymän perehdyttämisen toteutukseen voisin hyötyä siitä eniten tulevaa työuraani ajatellen. Tuotteistamisen prosessia sekä projektitoimintaa on harjoiteltu aiemmissa opinnoissa ja jo silloin ne asiat tuntuivat kiinnostavilta. Tällaisen aiheen työstäminen on haastavaa ja aikaa vievää työtä, mutta myös opettavaista. Tarkoitus olisi, että perehdytys ei jäisi pelkästään tekniseksi suoritteeksi, vaan perehdyttämiseksi tulisi lomakkeen avulla mentoroiva ote. Jatkuvuudelle ja arvioinnillekin olisi tarkoitus luoda mahdollisuus lomakkeen kautta.

Valitsin perehdytyksen aihepiiriksi siksi, koska olen muutamissa edellisissä työpaikoissani joutunut uutena työntekijänä kokemaan huonoa tai lähes olematonta perehdytystä. Toivon, että oma panokseni ja perehtymiseni Kainuun maakunta -kuntayhtymän perehdytys suunnitteluun, antaisi minulle tulevaisuuteen näkökulmaa ja avaimia toteuttaa laadukasta perehdytystä niin opiskelijoiden kuin uusien työntekijöiden suhteen.

Työyhteisön hyvinvointi ja kehittäminen ovat olleet aina vahvasti mielenkiintoni kohteena, joten aihe sopii minulle paremmin kuin hyvin. Ja toivoisinpa itsekin saavani hyvää perehdytystä, jos joskus aloitan sairaanhoitajan ammattiuran Kainuun maakunta -kuntayhtymässä.

3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS

Opinnäytetyöni toteuttamisympäristönä on Kainuun maakunta -kuntayhtymän osaamisen johtamisen-hanke, jonka sisällä toimii uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukeminen-työryhmä. Työelämän puolelta ohjaajina toimivat alustavien suunnitelmien mukaan Merja Leinonen sekä Marjo Huovinen-Tervo, jotka kuuluvat mainittuun työryhmään. Opinnäytetyöni lähtökohtana ovat osaamisen johtamisen-hankkeen tavoitteet ja haasteet uuden työntekijän perehdytykselle.

Lähivuosina iso osa Kainuun maakunta -kuntayhtymän hoitotyöntekijöistä on siirtynyt ja on siirtymässä eläkkeelle, mikä puolestaan on avannut työpaikkoja uusille työntekijöille. Työntekijöiden nopea vaihtuminen on luonut paineita perehdytykselle. Tämä kehityssuunta on johdantanut tarpeeseen kehittää koko Kainuun maakunta -kuntayhtymää käsittävän perehdytysohjelman, johon minä annan oman kehittämispanokseni opinnäytetyön muodossa.

Opinnäytetyöni tavoitteena on kehittää sähköinen, tulostettava ja ennen kaikkea toimiva perehdytyksen seurantalomake Kainuun maakunta -kuntayhtymän käyttöön. Perehdytyksen seurantalomakkeen avulla pyritään tehostamaan ja ohjaamaan yksiköiden uusien työntekijöiden perehdytysprosessia. Lomakkeen avulla on mahdollista arvioida perehdytyksen onnistumista niin perehtyjän kuin perehdyttäjän näkökulmasta. Seurantalomakkeen käytännönläheisyys on tavoiteltavaa parhaan mahdollisen hyödyn saamiseksi. Lomakkeen tavoitteena on antaa perehtyjälle parhaat mahdolliset eväät täysipainoisen työnteon aloittamiselle, vieläpä mahdollisimman nopeasti. Tavoitteena on uuden työntekijän liittäminen yhteisön toimivaksi jäseneksi. Tällä pyritään vaikuttamaan työn laatuun, tehokkuuteen, ilmapiiriin, vähentämään kustannuksia sekä pitämään hyvä työntekijä talossa. (vrt. Kjelin & Kuusisto 2003.)

Lisäksi lomakkeen tavoitteena on kehittää perehdyttäjän mentoroivaa työtettä lomakkeen avulla; lomakkeen käytön tueksi perehdytyksessä sekä mahdollistaa perehdytysprosessin hyvä hallinta. Mentoroinnilla on mahdollista, vuorovaikutuksen avulla, lisätä uuden työntekijän kasvua, tietämystä ja taitoja. Tämä perustuu mentorin jakamaan tietämykseensä ja kokemukseensa uudelle työntekijälle. Vuorovaikutus on vastavuoroinen, joten molemmilla on mahdollisuus oppia jotain uutta. (Juusela, Lillia & Rinne 2000, 14-15.)

Opinnäytetyön tarkoituksena toimeksiantajan kannalta on potilaan hoidon laadun parantaminen, siten että uudet työntekijät perehdytetään yhtenäisen mallin mukaisesti. Tarkoituksena on uusien työntekijöiden työhön sitouttaminen ja motivointi sekä työn haltuun ottaminen aikaa säästäen

Opinnäytetyöni omat kehittymisen päätavoitteeni liittyvät hoitotyön asiantuntijuuden ja ammatillisen osaamiseni kasvuun. Tavoite on laaja ja opinnäytetyön pohdinnassa voin tarkastella tavoitteeni saavuttamista tai mahdollista saavuttamattomuutta. Tutkimustiedon ja kirjallisen materiaalin hyväksikäyttö ja linkittäminen tuotteeseen tulee olemaan haasteellinen tehtävä ja tavoite. Eettisyys ja kriittisen ajattelun kehittyminen ovat muun ohella tavoiteltavia asioita. Osatavoitteenani on myös kehittää itsessäni sosiaalisia taitoja, kuten vuorovaikutus- ja tiimityöskentelytaitoja, sillä ne tulevat olemaan keskeisellä sijalla tulevassa ammatissani. Toivon pystyväni luomaan työllistymiseni kannalta tärkeitä verkostoja opinnäytetyön prosessin aikana sekä toivoisin opinnäytetyöni toimivan eräänlaisena ”käyntikorttina” työelämään.

4 AIHEEN RAJAUS PERUSTELUINEEN

Aiheen rajaus oli haastavampaa kuin luulin, eikä se onnistunut yksin. Aluksi kävimme Marjo Huovinen- Tervon ja Merja Leinosen kanssa sähköpostitse keskustelua rajauksesta. He kehittivät minua ottamaan yhteyttä ohjaavaan opettajaan, Parviaiseen (2006), hänen vankan perehdytyskokemuksensa vuoksi. Kokoonnuimme ohjaavan opettajan kanssa keskustelemaan opinnäytetyön rajauksesta 14.11.2006. Palaverissa käsitelimme, rajauksen ohella, myös muita opinnäytetyöni kannalta tärkeitä seikkoja.

Lopulta aihe rajautui seuraavanlaiseksi erilaisten valintojen ja pitkän pohdinnan tuloksena:

- Perehdytystä tukeva seurantalomake kohdennetaan pelkästään hoitotyöntekijöille; lähi- ja sairaanhoitajille, sillä muiden ammattiryhmien huomioon ottaminen olisi ollut vaikeaa.
- Seurantalomake tuotetaan konservatiiviselle vastuualueelle hoitotyön ammatillisen osaamisen ulottuvuuksien perehdyttämiseen mentoroinnin näkökulmasta.
- Konservatiiviselle vastuualueelle keskittyminen tukee pitkäaikaispotilaan vaihtoehtoihin opintoihin suuntautumistani ja ammatillista kehittymistäni.

Uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukeminen-työryhmän työstämässä SoTe:n perehdytyksen yleisrungossa on tällä hetkellä viisi perehdytyksen osa-aluetta: Strategia ja toiminnan lähtökohdat, henkilöstö- ja palvelussuhdeasiat, työhyvinvointi, ammatillisen osaamisen ulottuvuudet sekä osaamisen kehittäminen. Keskittymiseni pelkästään ammatillisen osaamisen ulottuvuuksiin antaa työlleni näyttöön perustuvan hoitotyön näkökulman ja siten aiheen rajaus ei kumpua liian laajaksi.

Kerroin rajausuunnitelmistani sähköpostilla työelämäohjaajilleni. He ajattelivat, että työtä voisi rajata vielä uudelleen, koska tehty rajaus ei ollut ihan sitä, mitä he hakivat ja tarkoittivat alun alkaen. Pohdimme myös ohjaajani Parviaisen kanssa mahdollisen rajauksen onnistumisesta ja järkevyydestä. Mietimme, että onko rajaus liian suppea hankkeen kannalta. Kokoonnuimme Merja Leinonen ja Marjo Huovinen-Tervon kanssa uudelleen rajauksen merkeissä 22.11.2006.

Käsittelimme yhdessä hankkeen tarpeita ja tavoitteita. Hankkeen kannalta aiempi rajauksen veto ei olisi ollut kovinkaan hyödyllinen. Jos tuottaisin perehdytystä kehittävän lomakkeen vain konservatiiviselle vastuualueelle, joku toinen joutuisi tekemään kuitenkin perehdytyksen seurantalomakkeen koko Kainuun maakunta - kuntayhtymälle ja siten minun opinnäytetyöni lomakkeineen oli irrallaan tästä laajasta kokonaisuudesta. Saattaisi tulla kaksi erityyppistä lähestymistapaa ja lähestymistavat voisivat kuvainnollisesti riidellä keskenään, mikä ei ole kehittämistyön tarkoitus.

Pohdimme myös sitä, jos perehdyttäminen käsittää koko Kainuun maakunta – kuntayhtymän niin myös sen sisältöä ja rajausta on hyvä muuttaa. Pelkkä ammatillisten osaamisten ulottuvuuksien käsitteleminen ei olisi järkevää. Jonkun toisen pitäisi paneutua muihin perehdytyksen osa-alueisiin.

Olin yhtä mieltä ohjaajieni kanssa ja niin päädyimme seuraavaan:

- Mentorointi pysyy edelleen opinnäytetyöni johtolankana ja sen suuri painoarvo selkiytyi minulle työelämäohjaajien tapaamisessa.
- Edelleen perehdytys rajataan lomakkeineen hoitotyöntekijöille. Lomakkeen käyttöönoton jälkeen eri vastuualueilla, yksikkötasolla, on mahdollista syventää ja tarkentaa perehdytyksen seurantalomaketta muillekin ammattiryhmille.
- Perehdytyksen seurantalomake käsittää nyt koko Kainuun maakunta –kuntayhtymän, jotta sitä voidaan käyttää myös muilla vastuualueilla, ei pelkästään konservatiivisella vastuualueella.

Päädyimme tähän rajaukseen yhdessä. Minulle annettiin myös mahdollisuus esittää toiveita rajauksesta ja tarvittaessa kieltäytyä heidän ehdotuksistaan.

5 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Käsittelen kehittämistyötäni perehdyttäjän perspektiivistä. Mentorointi on työni johtoajatus, jonka kietominen perehdytyksen kanssa yhteen teoriaosuudessa sekä linkittäminen tuotteen ovat tärkeitä tehtäviä. SoTe- alueiden perehdyttämishojelman osa-alueet muodostavat seurantalomakkeen sisällön ja otsikoinnin.

Teoriaosuudessa käsittelen siis seuraavia kokonaisuuksia: Perehdyttämistä ja mentorointia yhdessä ja erikseen, erityisesti perehdyttäjän roolista. Käsitteiden selvittäminen on tärkeää. Teoriataustassa on myös perusteltua selvittää lukijalle perehdytyksen osa-alueet: Strategia ja toiminnan lähtökohdat, henkilöstö- ja palvelussuhdeasiat, työhyvinvointi, ammatillisen osaamisen ulottuvuudet sekä osaamisen kehittäminen. Näiden osuus ei tule olemaan laaja eikä selvitys perusteellinen, sillä Kainuun maakunta – kuntayhtymän perehdytysuunnitelma on vielä keskeneräinen. Voi olla keskeneräinen vielä silloinkin, kun opinnäytetyöni valmistuu, joten näiden osa-alueiden teoriaperustaa on mahdollista täydentää opinnäytetyöni valmistumisen jälkeen työelämäohjaajieni toimesta.

Perehdyttämisestä ja mentoroinnista on olemassa kirjallisuutta sekä niitä on selvitetty jonkin verran aiemmin opinnäytetöissä sekä pro gradu-tutkielmissa. Perehdytyksen osa-alueiden teoriataustan selvittäminen koostuu haastatteluista tai paremminkin vapaamuotoisista keskusteluista, Kainuun maakunta –kuntayhtymässä toimivien työntekijöiden kanssa.

Opinnäytetyön tiedonhaun-kurssilla omaksuin hyviä ja tehokkaita keinoja tiedonhauille. Eri-tyyppiset hakukoneet; kuten esimerkiksi Linnea antoivat sanahauilla *perehdytys* tulokseksi paljon lähteitä. Aion käyttää Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjaston tiedonhaun sivustoa hyödykseni opinnäytetyöni aikana.

Aiheanalyysiin liittyvän tiedonhaun tehtävän tein 22.11.2006 (LIITE 1).

6 OPINNÄYTETYÖN MUOTO JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

Opinnäytetyöni on muodoltaan tuotteistettu kehittämisprosessi, joka mukaillee teorialähtöistä eli deduktiivista opinnäytetyön prosessia. Tuotteistettu kehittämisprosessi koostuu toimeksiannosta, aiheen rajauksesta, tavoitteiden ja tarkoituksen kartoituksesta; tässä vaiheessa tehdään synopsis. Sen jälkeen perehdytään kirjallisuuteen ja materiaaliin. Selvitetään keskeiset käsitteet ja luodaan opinnäytetyön tietoperusta viitekehysineen. Muotoillaan kehittämistehtävä sekä hankitaan tarvittaessa lisämateriaalia. Tämän kaiken jälkeen päästään vasta tuotteen käsikirjoitukseen, tuotantosuunnitelmaan, tuotantokäsikirjoitukseen ja tuotteen valmistukseen. Vieläkään tuote ei ole valmis vaan se täytyy testata ja arvioida. Ja vihdoin valmiina on lopputuote. Seuraavaksi tehdään pohdinta ja saatetaan dokumentti valmiiksi. Prosessin hyödyntäminen ja tuotteen markkinointi on viimeinen tehtävä tämän tyyppistä opinnäytetyötä. (Perustutkinnon opinnäytetyö 2006.)

Koko kehittämisprosessi raportoidaan, siihen kuuluvat mm. johdanto, teoriapohjan luonti, tuotteen suunnittelu, kehittäminen ja valmistus sekä valmiin tuotteen arviointi ja työn pohdinta. Eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelu kuuluu oleellisena osana opinnäytetöihin, niin myös tähän kehittämisprosessiin. (Perustutkinnon opinnäytetyö 2006.)

Kehittämistehtävänä on suunnitella ja kehittää perehdytystä ja sitä tukeva seurantalomake Kainuun maakunta -kuntayhtymälle. Kehittämistehtävän toteutuksessa on otettava huomioon lomakkeelle asetetut tavoitteet.

7 SYNOPSIS

IDEA JA KOHDERYHMÄ: Idea perehdytykseen liittyvän opinnäytetyön tuloksena kehitettävälle seurantalomakkeelle tuli osaamisen johtamisen-hankkeen perehdytystyöryhmän suunnittelu kokouksessa 2.11.2006. Kohderyhmänä perehdytyksen seurantalomakkeessa ovat Kainuun maakunta -kuntayhtymään palkattavat uudet työntekijät, pitkään työstä poissaolleet ja työtään vaihtavat.. Lomaketta käyttävät hyödykseen myös perehdyttäjät suunnitellessaan, toteuttaessaan ja seuratessaan työntekijän perehdytysprosessia.

TAVOITE: Seurantalomakkeen tavoitteena on tehostaa ja ohjata uuden työntekijän perehdytystä niin työntekijän kuin työnantajan parhaaksi sekä luoda mentoroivaa työtettä perehdytykseen.

SISÄLTÖ PÄÄPIIRTEITTÄIN: Perehdytyksen seurantalomakkeen sisältö muodostuu uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukeminen-työryhmän laatimista perehdytyksen osa-alueista: Strategia ja toiminnan lähtökohdat, henkilöstö- ja palvelussuhdeasiat, työhyvinvointi, ammatillisen osaamisen ulottuvuudet sekä osaamisen kehittäminen.

KÄYTTÖTAPA: Seurantalomake talletetaan sähköisessä muodossa Kainuun maakunta – kuntayhtymän intranet-sivuille ja on näin ollen sieltä tulostettavissa. Perehdytyksen jälkeen lomake olisi tarkoitus tallettaa yksiköissä mappiin, josta yksikön perehdytyksestä vastaavan on mahdollista seurata työntekijöidensä perehdytysprosessin etenemistä sekä sen laatua perehdyttäjän ja perehtyjän arvioimana. Tätä kautta on mahdollisuus kehittää yksikön perehdyttämistä entistä paremmaksi.

TEKIJÄ: Kirsi Suorsa

OPINNÄYTETYÖN ALUSTAVA AIKATAULU:

Aiheanalyysin palautus marraskuun 2006 loppuun mennessä.

Aiheanalyysin esitys 26.1.2006

Opinnäytetyösuunnitelman palautus tammikuun loppuun 2007 mennessä

Opinnäytetyösuunnitelmaseminaari 31.5.2007

Teoriataustan luonti, tuotteen käsikirjoituksen, tuotantosuunnitelman, tuotantokäsikirjan ja tuotteen valmistuksen työstäminen kevään ja kesän 2007 aikana.

Tuote valmis testattavaksi ja arvioitavaksi (uusilla työntekijöillä) heti alkusyksystä 2007

Opinnäytetyön ensimmäisen, esitysversion palautus 22.10.2007

Opinnäytetyön esittäminen viikoilla 43, 44, 45

Opinnäytetyön palautus 23.11.2007

Kypsyysnäytteet viikolla 45

ALUSTAVA KUSTANNUSARVIO: Mahdollisesti tarvittavan muistitikun hankinnasta aiheutuvat kustannukset. (vrt. Keituri 200.)

8 POHDINTA

Aloitin aiheanalyysin prosessoinnin pikkuhiljaa, melkeinpä vaivihkaa itseltäni. Tutustuin Kajaanin ammattikorkeakoulun internet-sivustoilla sijaitsevaan opinnäytetyön pakkiin (<http://www.kajak.fi/opari>) ja siellä aiheanalyyseistä annettuihin esimerkkeihin sekä kuuloselin pidemmällä olevien opiskelutovereitteni kokemuksia aiheanalyysin teosta. Heidän kokemuksensa eivät olleet kovin rohkaisevia; monilla aiheanalyysi oli tullut ohjaavalta opettajalta useita kertoja "bumerangina" takaisin ja sen laatiminen oli ollut työlästä ja vaativaa. En kuitenkaan lannistunut, vaan lähdin matkaan avoimin mielin.

Aiheanalyysini rakentui pala palalta. En noudattanut loogisesti etenevää järjestystä aiheanalyysin laadinnassa vaan hypin otsikosta toiseen täydentäen, mitä kulloinkin mieleeni aiheesta putkahti.

Aiheanalyysin teko vaati hieman jo aiheen teoriaan tutustumista. Iltalukemisina minulla oli keskeisiä käsitteitä käsittelevää kirjallisuutta perehdytyksestä ja mentoroinnista. Huomasin, että tietoa löytyy, jos sitä osaa vain oikeista naruista etsiä. Toisin sanoen jos osaa käyttää tiedonhaussa oikeita hakusanoja sekä tehdä salapoliisityötä aihepiiristäni tehtyjen edellisten tutkimusten lähdeluettelon äärellä.

Lähden opinnäytetyösuunnitelman tekoon tietäen, että teoriapohjan luominen tulee olemaan vaativaa ja aikaa vievää, koska se puuttuu kokonaan aiheanalyysistäni. Koko opinnäytetyön prosessi tuntuu, ainakin vielä, mielenkiintoiselta ja mielekkäältä. Nyt minulla on etuoikeus tutustua mahdollisen tulevan työpaikkani perehdytykseen perin pohjin jo ennakkoon.

LÄHTEET

Juusela, T., Lillia, T. & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Kajaanin ammattikorkeakoulu. 2006. Verkkodokumentti. Perustutkinnon opinnäytetyö. Kajaanin ammattikorkeakoulun sivusto. Viitattu 12/2006–01/2007. <http://www.kajak.fi>.

Keituri, S. 2001. Verkkodokumentti. Käsikirjoittaminen. Jyväskylän virtuaaliyliopiston sivusto. Viitattu 15.11.2006.
<http://virtuaaliyliopisto.jyu.fi/oppimateriaali/suvi/Kasikirjoittaminen-58.htm>.

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Leinonen, R. 2005. Opinnäytetöitä koordinoiva opettaja. Kajaanin ammattikorkeakoulu, Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala.

Parviainen, S. 2006. Opinnäytetyön ohjaava opettaja. Kajaanin ammattikorkeakoulu, Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala.

LIITTEET

LIITE 1 OPINNÄYTETYÖN AIHEANALYYSIIN LIITTYVÄ TIEDONHAUN TEHTÄVÄ

OPINNÄYTETYÖN AIHEANALYYSIIN LIITTYVÄ TIEDONHAUN TEHTÄVÄ

Tein perehdytykseen ja mentorointiin liittyviä hakuja kirjaston tiedonhaun sivustoilla 22.11.2006. Tiedonhaun opetustuokio edellisellä viikolla antoi hyviä eväitä tehtävän tekoon.

Hakutekniikoina käytin muun muassa sanojen katkaisua. Jokaisella tietokannalla oli omanlaisensa sanojen katkaisussa käytettävät merkkinsä ja ne kannatti tarkistaa ennen haun aloittamista. Käytin lähes aina tarkennettua hakua, sillä koen sen omakseni ja tehokkaimmaksi tavaksi tiedonhaussa.

Vaikeinta hakemisessa oli sanan katkaisu oikeasta kohdasta sekä englanninkielisen Ovid-tietokannan käyttö. Se oli mielestäni vaikeaselkoinen, enkä saanut sieltä tuloksia haulleni. Muuten hakujen tekeminen oli helppoa.

Pystyn käyttämään tiedonhaun tehtävässä tekemiäni hakutuloksia opinnäytetyössäni hyväksi, esimerkiksi muutamissa pro gradu-tutkielmissa, mitä löysin, näkyi olevan minun opinnäytetyöni aihepiiriin liittyvää tutkimusta. Elektroniset tutkielmat ovat mielestäni käyttökelpoisimpia, jos ei ole aikaa lähteä etsimään paperiversiota. Aiheeseeni liittyvää elektronista materiaalia oli saatavilla, joskin aika vähän.

En ehtinyt jäädä lueskelemaan haun antamia tuloksia sen tarkemmin, mutta löysin muutamia opinnäytetyöni kannalta todella hyödyllisen teoksen, jotka lainaan ensi kerralla kirjastossa vieraillessani.

Tiedonhakuni jatkuu tästä eteenpäin tehostuneena. Olisi kaikkein paras, jos ko. tietokannat toimisivat myös kotoa käsin, koska jostain syystä minulla ei ole yleensä aikaa kirjastossa työskentelyyn. Opinnäytetyöni myötä tämän on varmasti muututtava, koska tiedonhaut on pakko tehdä siellä.

LISTAUS MUUTAMISTA HAKUTULOKSISTA:

KIRJASTON AINEISTOTIETOKANTA:

Kehä, Hely: Mentoroinnilla tukea tulevaisuuteen... 35.08 KEH

Juusela, Tuulikki: Mentoroinnin monet kasvot... 65.01 JUU

Sydänmaanlakka, Pentti: Älykäs johtajuus: ihmisten johtaminen ... 65.012.4 SYD

Kempainen, Annikki. Mentointi osaamisen välittäjänä - Maanmittauslaitoksen... 331
KEM (Opinnäytetyö)

Kylmä, Jari: Hoitotyötä ohjaavista arvoista hoitotyön käytännön ja hoitotieteen tasolla... 616
KYL

Mäntynen Sirpa: Valmistuvien sairaanhoitajien perehdytysodotuksia... 37VAL

MEDIC –TIETOKANNAN VIITTEET:

Peltokoski, J. 2004. Perehdyttäminen hoitotyön johtamisen osana: osastonhoitajien näkemyksiä hoitotyöntekijän perehdyttämisestä yhdessä sairaanhoitopiirissä.

Kaltea, M. 1979. Ylihoitaja hoitotyön perehdyttäjänä. Ylihoitajalehti 4 (8), 4-12.

Tarus, T. 2006. Perioperatiivisten sairaanhoitajien kuvauksia perehdytyksestään.

Laakso, H. 2004 Sairaanhoitajan perehdyttäminen verkko-oppimisympäristössä.

Ala-Fossi, M. & Heininen, E. 2003. Sijaisuus ja sijaisen työhön perehdyttäminen sairaanhoitajien näkökulmasta.

Perttunen, J. 2002. Keski-Suomen keskussairaalan perehdytyskoulutuksen tavoitteena päiväkirurgian pätevät sairaanhoitajat. Pinsetti 3, 10-11.

Matilainen, S. & Korhonen, S. 1996. 12 sairaanhoitajan kokemuksia työyhteisön ja perehdyttämisen merkityksestä työviihtyvyydelle. Liitteet.

Väistö, R. 2005. Mentoroinnilla osaamista senioriterveydenhoitajalta aloittajalle. Terveystyö – Hälsovårdaren 38 (1), 44-45.

Salonen, A. 2004. Mentorointi ja sairaanhoitajien ammatillinen pätevyys.

Sairanen, S. 2004. Mentorointi ammatillisen osaamisen kehittymisen menetelmänä hoitotyössä : mentoreiden ja aktoreiden näkemyksiä.

Käyhkö, A., Åkerlund, L. & Väistö, R.. 2003. Mentoroinnista apua sosiaali- ja terveysalan henkilöstön sukupolven vaihdokseen, Sairaanhoitaja – Sjuksköterskan 76 (11), 10-12.

ALEKSI:

Käyhkö, A. Mentoroinnista apua sosiaali- ja terveysalan henkilöstön sukupolven vaihdokseen.

Väistö, R. Mentoroinnista apua sosiaali- ja terveysalan henkilöstön sukupolvenvaihdokseen? (Alakerta)

Tikkanen, E. Ajatellaanpa ääneen! : hoitotyön työnohjauksen käsite kirjallisuuden valossa / Eira Tikkanen, Terttu Munnukka

Tope, R. Mentorship or preceptorship - what do we really mean?

ARTO:

Tekijät: Miettinen, Merja

Nimeke: Laadukas perehdyttäminen. Osa 1, Hoitotyön perehdytyksen perusta / Merja Miettinen, Marja Kaunonen & Marja-Terttu Tarkka

Huomautus: Abstract

Aineisto: artikkeli kausijulkaisussa

Julkaisussa: Hallinnon tutkimus. - Tampere : Hallinnon tutkimuksen seura. - ISSN 0359-6680. 25 (2006) : 2, s. 63-70.

Seuraavissa viitteissä ei ole julkaisu paikkaa, koska en ymmärtänyt kopioida sitä mukaan viitelistaan, aika oleellinen asia, mutta virheistään oppii. Minulla ei ole nyt mahdollista lähteä uu-

delleen koulun kirjastoon, joten laitan nämä viitteet puutteellisina, koska niistä voi olla silti hyötyä tehdessäni opinnäytetyötäni.

Tekijät: Lahtinen, Raija

Nimeke: Esikuvia ja vahva ammatti-identiteetti

Aineisto: artikkeli kausijulkaisussa

Tekijät: Eskelinen, Päivi

Nimeke: Käden ojennus käytäntöön

Aineisto: artikkeli kausijulkaisussa

Tekijät: Hannula, Mirja

Nimeke: Kokemusten ja tunteiden jakaminen lisäävät voimavaroja: mentorointi tukee ammatillista kehitystä

Aineisto: artikkeli kausijulkaisussa

Tekijät: Lahtinen, Raija

Nimeke: Kokonaisen ammattikunnan mentorointiohjelma ainutlaatuista

Aineisto: artikkeli kausijulkaisussa

Tekijät: Niitemaa, Timo

Nimeke: Mentor siirtää hiljaista tietoa

Aineisto: artikkeli kausijulkaisussa

Tekijät: Lahtinen, Raija

Nimeke: Mentoroinnilla tietotaitoa ja eettisiä arvoja

sukupolvelta toiselle

OVID-TIETOKANTA:

Sanalla perehd\$ ei löytynyt viitteitä

LINNEA TIETOKANNAT:

LINDA:

Tekijät: Matilainen, Sari

Nimeke: 12 sairaanhoitajan kokemuksia työyhteisöstä ja
perehdyttämisen merkityksestä työviihtyvyydelle /

Sari Matilainen, Satu Korhonen

Aineisto: kirja

Julkaistu: Espoo : [Sari Matilainen], 1996

Opinnäyte: Tutkielma, Espoon terveydenhuolto- ja sosiaalialan
oppilaitos, opisto-osasto

Tekijät: Hartonen, Virva

Nimeke: "Ei se tekeminen vaan työn hallinta" : hoitohenkilöstön
perehdyttäminen sairaalassa / Virva Hartonen, Tiina Kiiskinen

- Aineisto: kirja
- Julkaistu: [Mikkeli] : Etelä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymä, 2003
- Sarja: (Etelä-Savon sairaanhoitopiirin julkaisuja, ISSN 1235-7960
; nro 32)
- Opinnäyte: Erikoistyö : Mikkelin ammattikorkeakoulu
- Tekijät: Lindström, Jaana
- Nimeke: Lastenklinikan teho-osaston perehdytysopas / Jaana
Lindström
- Aineisto: kirja
- Julkaistu: [Helsinki] : HYKS, LNS, LKL, 2003
- Tekijät: Saastamoinen, Pekka
- Nimeke: Sairaanhoitajan perehtyminen anestesiaosastolla / Pekka
Saastamoinen
- Aineisto: kirja
- Julkaistu: Kuopio : Kuopion yliopisto, 2005
- Opinnäyte: Opinnäyte : Kuopion yliopisto, Hoitotieteen laitos
- Tekijät: Karppinen, Heli
- Nimeke: Sairaanhoitajaopiskelijoiden ja ohjaavien sairaanhoitajien

kokemuksia perehdyttämisestä

käytännönharjoittelujaksolla sairaalassa / Heli Karppinen

Aineisto: kirja

Julkaistu: [Rovaniemi], 2005

Opinnäyte: Pro gradu -työ : Lapin yliopisto, kasvatustieteiden
tiedekunta, kasvatustieteen koulutusohjelma

Tekijät: Alanne, Helena

Nimeke: Sairaanhoidtajien näkemyksiä hyvästä perehdyttämisestä
ja [sen] merkityksestä / Helena Alanne, Marja
Hämäläinen, Maija-Liisa Väisänen

Aineisto: kirja

Julkaistu: Kuopio : Kuopion terveydenhuolto-oppilaitos, 1992

Sarja: (Kuopion terveydenhuolto-oppilaitoksen julkaisuja.
Julkaisusarja A, ISSN 0786-7417 ; 14)

Tekijät: Hyrkäs, Kristiina

Nimeke: Sairaanhoidtajien perehdyttäminen ja toimipaikkakoulutus
sairaaloissa / Kristiina Hyrkäs

Aineisto: kirja

Julkaistu: [Tampere], 1992

Opinnäyte: Terveydenhuollon pro gradu -tutkielma : Tampereen yliopisto

Tekijät: Ala-Fossi, Mari

Nimeke: Sijaisuus ja sijaisen työhön perehdyttäminen

sairaanhoitajien näkökulmasta / Mari Ala-Fossi ja

Elina Heininen

Aineisto: kirja

Julkaistu: [Tampere] : Tampereen yliopisto, 2003

Opinnäyte: Pro gradu -työ : Tampereen yliopisto, hoitotieteen laitos

KAKTUS:

En osannut hakea Kaktus tietokannasta eri opinnäytetöitä vaan etsin töitä Kajakin tietokannan kautta yhdistelmähaulla:

Opinnäytetyö

AND

Perehd?

Tulokseksi tuli monta opinnäytetyötä, monelta alalta. Yritin laittaa kolmanneksi hakuehdoksi sair? sekä hoitotyö, mutta kummankaan sanan lisääminen ei tuottanut tulosta. Kaktuksen hakukoneen käyttöä pitää kysyä vielä kirjaston henkilökunnalta, kunhan alan tehdä opinnäytetyösuunnitelmaa ja siihen liittyvää teoriaosuutta.

TERVEYSPORTTI:

Terveysportti ei antanut yhtään artikkelia hakusanalla perehd

Sanalla mentor tulokseksi tuli terveysportin sairaanhoitajan käsikirjassa esitetyt artikkelit, jotka eivät liity opinnäytetyöhöni.