

Kirsi Suorsa

Uuden työntekijän perehdyttäminen Kainuun maakunta -kuntayhtymässä

Opinnäytetyösuunnitelma
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 hoitotyöntekijän perehdyttäminen Kainuun maakunta -kuntayhtymässä - Perehdyttämissuunnitelma-lomake	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot Kirurginen hoitotyö	Ohjaaja(t) Sirpa Parviainen
	Toimeksiantaja Kainuun maakunta -kuntayhtymä / Osaamisen johtamisen hanke
Aika Kevät 2007	Sivumäärä ja liitteet 25+3
<p>Opinnäytetyöni aiheena on uuden hoitotyöntekijän perehdyttäminen. Toimeksiantajana opinnäytetyölleni on Kainuun maakunta -kuntayhtymä ja siellä toimiva Hoitotyön osaamisen johtaminen Kainuussa kehittämisprojekti vuosina 2006-2007. Tuotteistetun opinnäytetyöni tavoitteena on kehittää Kainuun maakunta -kuntayhtymälle perehdyttämisen apuvälineeksi perehdyttämissuunnitelma-lomake.</p> <p>Idea opinnäytetyönä tuotteistettavasta perehdyttämissuunnitelma-lomakkeesta on työelämälähtöinen. Kainuun maakunta -kuntayhtymän henkilöstön eläköityminen on luonut tarpeen perehdyttämisen kehittämiseksi.</p>	
Kieli	
Asiasanat	
Säilytyspaikka	<input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun Kaktus-tietokanta <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 HOITOTYÖNTEKIJÄN PEREHDYTTÄMINEN	4
2.1 Opinnäytetyön keskeiset käsitteet –Perehdyttäminen ja mentorointi	4
2.2 Perehdyttämiseen liittyvä aiempi tutkimus	8
2.3 Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja	9
2.4 Opinnäytetyön tutkimusasetelma, tutkimusote ja tutkimuskysymykset	11
3 TUOTTEISTAMISPROSESSI	13
3.1 Opinnäytetyön kehittämistehtävä, tavoitteet ja tarkoitus	13
3.2 Tuotteistamisprosessi	14
Tuotteen suunnittelun kokonaisuus	14
Synopsis	15
Tuotantosuunnitelma	19
Tuotteen arviointisuunnitelma	20
4 POHDINTA	21
4.1 Luotettavuuden pohdinta	21
4.2 Eettisyyden pohdinta	22
LÄHTEET	24
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena on uuden hoitotyöntekijän perehdyttäminen. Toimeksiantajani on Kainuun maakunta -kuntayhtymä ja siellä käynnissä oleva *Hoitotyön osaamisen johtaminen Kainuussa kehittämisprojekti vuosina 2006–2007*. Kainuun maakunta -kuntayhtymän henkilöstön eläköityminen ja siitä johtuva henkilökunnan vaihtuminen on otettu huomioon kehittämisprojektin yhtenä painoalueena: työilmapiirin ja toiminnan tulisi tukea uusien työntekijöiden perehdytystä ja heidän osaamisensa kehittämistä. (Hoitotyön osaamisen johtaminen Kainuussa, kehittämisprojekti vuosina 2006–2007 2006.)

Edelliseen liittyen Kainuun maakunta -kuntayhtymässä on kehitteillä koko konsernitason perehdytysohjelma, jonka laatii *organisaatioperehdytystyöryhmä*. Työtehtävään liittyvän perehdytysmallin laatii *uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukeminen-työryhmä*. Olen mukana työryhmässä osallistumalla sen kokouksiin ja toteuttamalla opinnäytetyöni yhteistyössä työryhmän jäsenten kanssa.

Opinnäytetyöni tuotteistamisprosessin tavoitteena on kehittää perehdyttämissuunnitelmalomake Kainuun maakunta -kuntayhtymälle. Lomaketta on tarkoitus käyttää kaikkien Kainuun maakunta -kuntayhtymän uusien hoitotyöntekijöiden työtehtäväkohtaisen perehdyttämisen toteutukseen ja seurantaan. Lomakkeen olisi tarkoitus hyödyttää niin uusia työntekijöitä kuin Kainuun maakunta -kuntayhtymää työnantajana. 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. Toimeksiantajan ja *uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukeminen-työryhmän* kannalta opinnäytetyöni säästää heiltä aikaa ko. lomakkeen suunnittelun ja toteutuksen osalta sekä voi antaa heille lisää tietoa perehdyttämisestä ja mentoroinnista.

Teen kehittämistyötäni perehdyttäjän näkökulmasta. Tämän perspektiiviin valintaa ohjasivat myös henkilökohtaiset intressini työuraani ajatellen. Onhan mahdollista ja toivottavaa, että toimin joskus itse perehdyttäjänä useammin kuin perehtyjänä.

Mentorointi on kokeneen työntekijän osaamisen siirtämistä nuoremmalle ammatinharjoittajalle (Kjelin & Kuusisto 2003, 228). Perehdyttämissuunnitelma-lomakkeessa mentoroinnilla perehdyttämisen työvälineenä pyritään saavuttamaan kokeneen perehdyttäjän osaamisen vä-

littymistä uudelle työntekijälle. Tarkoituksena olisi, että perehdyttämiselle tulisi mentoroiva työote, ja perehdyttäminen ei olisi vain lomakkeen läpikäymistä eli eräänlaista teknistä suorittamista.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen julkaisun mukaan perehdyttämisen lopussa tulee olla palautekeskustelu, jossa tulokas saa jakaa kokemuksensa perehdyttämisestä. Tämä mahdollistaa perehdyttämisen kehittämisen ja luo pohjaa jatkuvuudelle. (Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen kunta-alalla 2003.) Perehdyttämisen jatkuvuudelle ja arvioinnille on tarkoitus luoda myös mahdollisuus.

Tuotteistettu kehittämisprojekti opinnäytetyön muotona tuntuu luonnolliselta, koska haluan saada jotain käyttökelpoista aikaan. Lähdin jo aiheen valintaan siltä pohjalta, että tuloksena on tuote. Tuotteistamisen prosessia sekä projektitoimintaa on harjoiteltu aiemmissa opinnoissa ja jo silloin nämä asiat olivat kiinnostavia.

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 sähköpostiyhteydessä useaan kertaan opinnäytetyötä koordinoivaan opettajaan Rauni Leinoseen, päädyin aihepiiriin, joka käsittelee perehdytystä. Leinosen Raunin ystävällisellä opastuksella pääsin mukaan Kainuun maakunta -kuntayhtymässä käynnissä olevaan Osaamisen johtamisen-hankkeeseen. Osallistuin hankkeen Uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukemisen- työryhmän 4. kokoukseen 2.11.2006.

Valitsin perehdyttämisen opinnäytetyön aiheeksi sen tärkeyden ja ajankohtaisuuden vuoksi. Kainuun maakunta -kuntayhtymän vastaus eläköitymisestä johtuvaan henkilöstön vaihtumiseen tuntuu mielestäni merkitykselliseltä ja halusin olla mukana tässä kehittämistyössä; luomassa uutta ja aina parempaa perehdyttämistä. Aiheen valinnassa otin toki huomioon mahdolliset minulle koituvat hyödyt työuraani ajatellen tutustuessani syvällisesti Kainuun maakunta -kuntayhtymän perehdyttämiseen liittyviin asioihin. Toivon pystyväni luomaan työllistymiseni kannalta tärkeitä verkostoja opinnäytetyön prosessin aikana sekä toivon opinnäytetyöni toimivan eräänlaisena "käyntikorttina" siirtyessäni työelämään.

Pyrkimyksenäni olisi myös se, että oma panokseni ja perehtymiseni Kainuun maakunta -kuntayhtymän perehdyttämisen suunnitteluun, antaisivat minulle näkökulmaa ja avaimia toteuttaa laadukasta perehdytystä niin opiskelijoiden kuin uusien työntekijöiden suhteen tulevaisuudessa. Työyhteisön hyvinvointi ja kehittäminen ovat olleet aina vahvasti mielenkiintoni

kohteena, joten aihe sopii minulle paremmin kuin hyvin.

Rajasimme aihetta työelämäohjaajieni kanssa yhdessä siten, että perehdyttäminen koskee hoitotyöntekijöitä kaikkien Kainuun maakunta -kuntayhtymän SoTe:n tulosalueilla. Lomakkeen käyttöönoton jälkeen eri yksiköissä on mahdollisuus syventää ja tarkentaa perehdyttämislomaketta myös muille ammattiryhmille. Kaikkien Kainuun maakunta -kuntayhtymän ammattiryhmien huomioon ottaminen olisi paisuttanut työtäni liian laajaksi.

Rajauksessa otimme huomioon mentoroinnin tärkeyden. Mentorointi kulkee työni johtolankana alusta loppuun. *Organisaatioperehdytystyöryhmä* oli valinnut mentorin perehdytysprosessin yhdeksi toimijaksi, se kuvanee mentoroinnin tärkeyttä myös tämän opinnäytetyön toteutuksen kannalta.

Opinnäytetyöni teoriatausta koostuu perehdyttämisestä, hoitotyöntekijän asiantuntijuudesta, mentoroinnista sekä SoTe:n perehdytyksen osa-alueista Perehdyttämisestä ja mentoroinnista on saatavilla kirjallisuutta ja aiempia tutkimuksia. Selvitän kyseiset asiat sekä yhdistän perehdyttäminen ja mentorointi yhteiseksi alueeksi teoriataustassa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää ammatillista osaamistani ja tätä kautta osaamiseni kehittymistä kohti asiantuntijuutta (Perustutkinnon opinnäytetyö 2006). Opinnäytetyön omat tavoitteeni liittyvät sairaanhoitajan ammatillisen asiantuntijuuden saavuttamiseen. Sairaanhoitajan osaamisvaatimuksia ovat: eettinen toiminta, terveyden edistäminen, hoitotyön päätöksen teko, ohjaus ja opetus, yhteistyö, tutkimus- ja kehittämistyö sekä johtaminen, monikulttuurinen hoitotyö, yhteiskunnallinen toiminta, kliininen hoitotyö sekä lääkehoito (Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon 2006, 64). Tavoitteenani on tällä opinnäytetyöllä kehittää itsessäni eettistä toimintaa, hoitotyön päätöksentekoa, ohjaus ja opetus toimintaa, yhteistyötaitoja, tutkimus- ja kehittämistyö sekä johtamistaitoja ja yhteiskunnallista toimintaa. Tavoite on laaja ja opinnäytetyön pohdinnassa voin tarkastella tavoitteideni saavuttamista tai mahdollista saavuttamattomuutta.

2 HOITOTYÖNTEKIJÄN PEREHDYTTÄMINEN

Tässä luvussa kuvaan opinnäytetyöni ensisijaisia käsitteitä. Kuvaan myös perehdyttämiseen liittyvää aiempaa tutkimusta, kerron toimeksiantajastani, kuvaan hieman *hoitotyön osaamisen johtaminen Kainuussa kehittämisprojektia vuosina 2006–2007*, laadin kuvion tutkimusasetelmasta sekä selvitän opinnäytetyöni tutkimusotetta.

2.1 Opinnäytetyön keskeiset käsitteet –Perehdyttäminen ja mentorointi

Opinnäytetyöni keskeiset käsitteet ovat perehdyttäminen ja mentorointi. Mentorointi on työni punainen lanka, jonka kietominen perehdyttämisen kanssa yhteen teoriaosuudessa sekä linkittäminen tuotteeseen on tärkeää.

SoTe- alueiden perehdytysohjelman osa-alueet muodostavat myös opinnäytetyön tuloksena kehitettävän perehdyttämissuunnitelma-lomakkeen sisällön ja otsikoinnin, joten niiden määrittäminen opinnäytetyössäni on perusteltua. Sovimme työelämäohjaajieni kanssa, että näiden teoreettinen tarkastelu voi olla suppeampi kuin keskeisten käsitteiden osuus. Perehdyttämisen osa-alueita en käy tässä vaiheessa vielä määrittämään, sillä ne tulevat vielä kaiketi muuttumaan *uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukeminen-työryhmän* muokatessa niitä lopulliseen muotoon kokouksissaan kevään 2007 aikana.

Keskeisiä käsitteitä, perehdyttäminen ja mentorointi, oli lähdeaineistossa määritelty monin tavoin. Kirjallisuuteen ja tutkimuksiin tutustuessani löysin hieman toisistaan poikkeavia lähestymistapoja, vaikka sisällöltään ne olivat yhteneväiset. Perehtyällä tarkoitan opinnäytetyössäni niin Kainuun maakunta – kuntayhtymän uusia kuin nykyisiä sairaanhoitajia, jotka ovat siirtyneet uusiin tehtäviin tai ovat palanneet työhönsä pidemmän poissaolon jälkeen. Perehdyttämisen seurantalomaketta on soveltaen mahdollista käyttää myös sijaisten perehdyttämisessä.

Sairaanhoitaja (AMK) toimii itsenäisenä hoitotyön asiantuntijana. Koulutus on laajuudeltaan 210 opintopistettä ja kestoltaan 3,5 vuotta. Sairaanhoitajan tehtävä on potilaiden hoitaminen, yksilön, perheen ja yhteisön terveyden tukeminen sen saavuttamisen ja ylläpitämisen edistäminen. Eri-ikäisten potilaiden voimavarojen tukeminen ja ihmisten auttaminen sairauden,

vammautumisen tai kuoleman kohdatessa ovat sairaanhoitajan tärkeitä hoitotyön tehtäviä. (Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon 2006, 63–64.)

Sairaanhoitaja toimii moniammatillisessa ja eri hallintokuntien välisessä yhteistyössä, mikä edellyttää vastuunottoa sekä muiden asiantuntijuuden tiedostamista ja kunnioittamista. Suomen terveystaloudelliset linjaukset ja voimassa oleva lainsäädäntö ohjaavat sairaanhoitajan toimintaa samoin hoitotyön arvot, eettiset periaatteet, säädökset ja ohjeet. (Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon 2006, 63–64.)

Sairaanhoitajan työ pohjautuu hoitotieteeseen. Sairaanhoitaja tekee työtään näyttöön perustuen eli kiinnittäen huomion potilaan tarpeisiin ja kokemuksiin perustuvaan tietoon sekä hoitosuosituksen ja tutkimustiedon yhdistämiseen hoitoa toteuttaessaan. (Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon 2006, 63–64.)

Organisaatioperehdytystyöryhmän määrittelemät perehdytysprosessin toimijat ovat seuraavat: tulosalue- / vastuualuepäällikkö, ylempi esimies, asiantuntija, henkilöstöjohtaja, uusi työntekijä, lähiesimies, mentori ja tukimateriaali. Tämän lisäksi *uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukeminen-työryhmä* pohtii työkavereiden ja työyhteisön roolia perehdytysprosessissa. Perehdyttäjänä voi siis toimia Kainuun maakunta -kuntayhtymässä monet eri ammattihenkilöt. Mielestäni tässä opinnäytetyössä ei ole tarkoituksenmukaista määritellä jokaista perehdyttäjää erikseen, vaan riittää maininta, että perehdyttäjällä tarkoitetaan jotain edellä mainituista henkilöistä.

Perehdyttäminen

Perehdyttämisen juuret ovat teollisuudessa. Tähän taustaan peilaten voi perehdyttäminen olla edelleen kapea-alaisimmillaan työvälineiden käytön opastusta ja valmiiden toimintamallien tarjoamista. Selatessani eri lähteitä huomasin, että tämän päivän kirjallisuus puhuu onneksi jo paljon laajemmasta perehdyttämisen toteutuksesta korostaen yhteistä oppimista. Kjelin ja Kuusisto (2003, 36–42) kirjoittavat uudistavasta perehdyttämisestä, jossa huomio kiinnitetään oppimiseen. He painottavat kirjassaan kokemuksellista oppimista. Kolbin kokemuksellisen oppimisen sykli koostuu käytännön kokemusten jälkeisestä asioiden tarkastelusta ja jäsentämisestä, jonka jälkeen uutta ajatusmallia testataan jälleen käytännössä, tällöin saadaan uusi kokemus, jota tarkastelemalla voidaan oppia. Perehdyttämisessä tämä voidaan toteuttaa työssä oppimisessa. Humanistinen perehdyttäjä ottaa huomioon myös tulokkaan aiemmat

kokemukset ja yksilöllisyyden.

Perehdyttämällä tarkoitetaan kaikkia niitä toimia, joilla tuetaan uuden työntekijän sopeutumista työpaikalle uuden työn alkutaipaleella. Se voidaan ajatella prosessina, joka sisältää valmiiksi suunniteltua pohjaa sekä organisaation työntekijöiden ohjaamatonta toimintaa. Perehdyttäminen on johtamisen väline, jolla on mahdollista saada uusi työntekijä toimimaan organisaation tavoitteiden mukaisesti. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14.)

Perehdyttämisestä voidaan puhua nykyään perehtymisenä. Keskustellessani työelämäohjaajani kanssa minulle muotoutui ajatus perehdyttämisen kaksisuuntaisuudesta, jossa kummallakin osapuolella on mahdollisuus oppia ja osallistua perehdyttämiseen. (Huovinen-Tervo 2006.)

Julkaisussa yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen kunta-alalla (2003, 31) on annettu suositus perehdyttämisestä kunnallisissa työyhteisöissä. Julkaisun mukaan perehdyttäminen on normaaliin työntekoon kuuluvaa viranhaltioiden ja työntekijöiden opastamista tehtäviinsä, työympäristöönsä sekä työolosuhteisiinsa. Perehdyttämiseen täytyy sisällyttää kunnallishallinnon erityispiirteet ja oman työyksikön asema ja tehtävät koko kuntaorganisaatiossa.

Julkaisussa perehdyttämisen suosituksessa käsitellään seuraavia asioita: Mitä perehdyttäminen on? Miksi perehdytetään? Keitä perehdytetään? Kuka ja miten perehdyttää? Mitä perehdyttäminen sisältää? Mitä menetelmiä ja mistä tietoa? Miten seurataan? Seuranta ja palaute luovat pohjan jatkolle. Opinnäytetyöni perehdyttämisen teoriatausta voisi koostua soveltaen em. otsikoita. (Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen kunta-alalla 2003, 31–36.)

Kjelinin ja Kuusiston (2003, 14) mielestä perehdyttäminen alkaa ensi kontaktissa yrityksen ja uuden, mahdollisen työntekijän kesken. Perehdyttämisen loppumista ei voida määrittää. Paremminkin voidaan ajatella, että perehdyttäminen on ohi, kun uusi työntekijä on siirtynyt omaan rooliinsa organisaatiossa ja hänen irrallisuutensa ja ulkopuolisuutensa on ohi. Perehdyttäminen voidaan ajatella ajallisesti myös työhöntulon ja itsenäisen työskentelyn alkamisen väliseksi ajaksi (Mäntynen, Pihlainen, Puholainen & Willman 1990, 10).

Mentorointi

Mentorointi on yksi henkilöstön osaamisen kehittämisen keino (Kehä 2000). Se on kokeneen työntekijän kokemuksen ja tätä kautta työyhteisössä vallitsevan osaamisen, kokemuksen ja näkemysten välittämistä uusille, nuorille työntekijöille (Kjell & Kuusisto 2003, 228).

Kjelinin ja Kuusiston (2003, 228) mukaan mentorointia voidaan käyttää johdon, esimiesten ja asiantuntijoiden perehdyttämisessä, mutta mentorointi ei ole työnopastusmenetelmä. Heidän mukaansa mentorointi on työskentelymenetelmä, jolla yksilön on mahdollista kehittyä työnsä hallinnassa ja oppia tuntemaan itseään sekä selkiyttää ammatti-identiteettiään. Työnopastus on perehdyttämisen lähikäsite. Se on lyhytkestoista työntekijän opettamista omaan työhönsä ja tehtäviinsä. (Borgman & Packalén 2002, 121.)

Mentorointisuhde on vastavuoroista ja näin ollen myös mentorin osaamisen on mahdollista kehittyä. Mentorointisuhdetta leimaa yleensä tavoitteellisuus ja pitkäkestoisuus, se voi kestää jopa vuodesta kahteen. Mentoroinnin yleisin työskentelytapa on keskustelu. Osapuolet tapavat toisensa sovitusti, tavallisesti yhden tai kahden kuukauden välein. (Kjell & Kuusisto 2003, 228.)

Mielestäni tällainen pitkäkestoinen suhde voi olla hyödyllinen osaamisen kehittymisen kannalta. Mentorointisuhteen osapuolet voivat oppia tuntemaan toisensa hyvin, joten keskinäisen luottamuksen vallitessa voisi olla helpompaa heittäytyä mukaan oppimiseen; saavuttaen niitä päämääriä ja tavoitteita, mitä kulloiseenkin mentorointisuhteeseen on asetettu.

Mentoroinnin osapuolista käytetään usein termejä mentori ja aktori sekä mentoroitava. Mentorilla tarkoitetaan työyhteisön arvostettua osaajaa. Hänellä ei tarvitse olla suurempaa valtaa organisaatiossa kuin aktorillakaan. Mentorin yleisiä ominaisuuksia ovat kuuntelemisen taito, luotettavuus, vankka ammattitaito, hyvätapaisuus ja ystävällisyys. Aktori on puolestaan mentoria nuorempi, kehityskelpoisuutensa osoittanut, motivoitunut, kouluttautunut, vastuullinen, pitkäjänteinen, tavoitteellinen ja haasteita hamuava. (Kehä 2000, 5-6; Kjell & Kuusisto 2003, 228.)

Mentoroinnin taustalla on Kreikan mytologiassa esiintynyt Odysseuksen poika Telemakhos, jolle Odysseus antoi opettajaksi Mentor- nimisen ystävänsä. Mentori-aktori pareja on historiansivu täynnä. Esimerkiksi Kehä (2000, 4) mainitsee oppaassaan professori Hudsonin ja hänen aktorinsa Darwinin. Sukupolvien välistä osaamista on välitetty mentoroinnin avulla mm. hallitsijoiden toimesta.

Yritysmailmaan mentorointi tuli 1970-luvulla johdon ja asiantuntijoiden kehittämisen keinoksi. Kehän (2000, 4) mainitsemia yrityksiä, joissa johtamisen kehittämisen menetelmänä on ollut organisoitu mentorointi, ovat General Motors, Federal Express, Suomen posti Oy, Merita ja Wärtsilä.

Mentorointi voi olla joko tiukkaan ohjattu ja organisoitu menetelmä sovittuine tapaamisineen tai se voi olla vapaamuotoinen, spontaani ja epämuodollinen kahdenkeskinen vuorovaikutuksellinen toimintatapa, jossa jaetaan elämäkokemuksia, tieto ja taitoa. Molempien menetelmien tavoitteet ovat samat: edistää mentorointisuhteen osapuolten ammatillisia tavoitteita. (Härkönen 2003, 55; Kjell & Kuusisto 2003, 228)

2.2 Perehdyttämiseen liittyvä aiempi tutkimus

Kehittämistehtävän aihe ja rajaus perustuvat osin Peltokosken (2004) tutkimukseen. Hän tutki perehdyttämistä hoitotyön johtamisen osana, osastonhoitajien näkemyksiä hoitotyöntekijöiden perehdyttämisestä yhdessä sairaanhoitopiirissä. Tutkimuksen tarkoitus oli kuvata osastonhoitajien arvioimana uuden hoitotyöntekijän perehdyttämisen toteutumista sekä osastonhoitajan roolia ja toimintaa hoitotyöntekijän perehdyttämisessä. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, mitkä olivat hoitotyöntekijän ja osastonhoitajan roolin perehdyttämisen kehittämisen painopistealueet. Tutkimuksen tavoitteena oli tiedon tuottaminen perehdyttämisen kehittämiseksi ja selvittää hoitotyön johtajan roolia ja toimintaa perehdyttämisessä. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat erään sairaanhoitopiirin osastonhoitajat (N 73). Tutkimuksen aineisto kerättiin kyselylomakkeella. Aineisto analysoitiin tilastollisin analyysimenetelmin sekä aineiston sisällönanalyysillä.

Tutkimuksessa teoriataustana käsiteltiin perehdyttämisen prosessia hoitotyössä. Perehdyttämistä kuvattiin monitasoisena prosessina, jonka osatekijöiksi määriteltiin organisaatio ja organisaatio ympäristö, toimialue, työyksikkö ja tehtävä. Näihin perehdyttämisen osatekijöihin liittyi oleellisesti perehdyttämisen tavoite, sisältö ja toteutus sekä arviointi. Tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset osoittivat, että organisaatiossa toteutuivat lähes aina perehdytyksen sitoutumiseen ja oppimiseen liittyvät tekijät. Tavoitteellisuuden katsottiin toteutuneen usein. Perehdytyksen yksilöllisyyden ja suunnitelmallisuuden katsottiin jääneen usein saavuttamatta. Toimintatavat koettiin yksipuolisiksi sekä perehdytyksen arviointi ja seuranta koettiin puutteelliseksi. (Peltokoski 2004.)

Tutkimuksessa korostui osastonhoitajan perehdyttämisvastuu perehdyttämisen toteutumisen mahdollistajana. Tulokkaan sitouttamisen vahvistaminen korostui osastonhoitajan roolissa ja toiminnassa, henkilöstön, tulokkaan ja osastonhoitajan yhteistyön avulla. Osastonhoitajalla katsottiin olevan oppimisen sallivan ilmapiirin, tiedon jakamisen, työyksikön hyväksyvän ja

auttavan ilmapiirin luomisen vastuu. Osastonhoitajan roolissa korostui myös myönteisen työnantajakuvaan sekä organisaation imagon edistäminen. Perehdyttämisen kehittämisen painopisteiksi nousivat henkilöstön sitouttaminen, perehdyttämisen oppimismenetelmät, perehdyttämisen tavoitteellisuus sekä yksilöllisyys että perehdyttämisen luotava kokonaiskuva. Melko tärkeäksi painopistealueeksi nousi myös osastonhoitajan roolin ja toiminnan kehittäminen perehdyttämisessä. (Peltokoski 2004.)

2.3 Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja

Toimeksiantajana opinnäytetyölleni on Kainuun maakunta – kuntayhtymä ja siellä käynnissä oleva Hoitotyön osaamisen johtaminen Kainuussa kehittämisprojekti vuosina 2006–2007.

Kainuun maakunta – kuntayhtymä perustettiin 1.1.2005. Tällöin Kainuusta tuli ensimmäinen Manner-Suomen itsehallintomaakunta. Maakuntaa koskevat päätökset on tehty siitä lähtien omassa maakunnassa. Maakuntahallinnon piiriin kuuluvat lähes kokonaan sosiaali- ja terveysala, opetustoimialasta lukio- ja ammatillinen koulutus, elinkeinopolitiikka sekä maakunnan suunnittelu ja Kainuun alueen kehittäminen. (Leskinen 2004.)

Eduskunnassa säädettiin vuonna 2003 laki Kainuun hallintokokeilusta. Lain lähtökohtina toimivat Kainuun väkiluvun lasku, väestön ikääntyminen, hallinto- ja budjettirakenteen puutteet elinkeinoelämän kannalta, yritystoiminnan supistuminen, työpaikkojen vähentyminen sekä yritystalouden pienentyminen. (Laki Kainuun hallintokokeilusta 9.5.2003/343; Leskinen 2004.)

Hallintokokeilu aloitettiin vuonna 2005 ja se kestää vuoden 2012 loppuun. Kokeilulla halutaan saada kokemusta maakunnallisen itsehallinnon vaikutuksista palveluiden järjestämiseen, maakunnan kehittämiseen ja kansalaisten osallistumiseen sekä tietoa maakunnan ja keskushallinnon suhteesta sekä kuntien ja valtion aluehallinnon toiminnasta. Maakuntakokeilun tavoitteena on julkisten palvelujen turvaaminen, maakunnan päätösvalan lisääminen valtionhallintoon nähden sekä kehittämishankkeiden toteuttaminen. (Leskinen 2004.)

Hoitotyön osaamisen johtaminen Kainuussa kehittämisprojekti vuosina 2006–2007 liittyy STM:n tavoite- ja toimintaohjelman Terveystta ja hyvinvointia näyttöön perustuvalla hoitotyöllä (2003) velvoittamiin kehitystehtäviin käytännön ja sen johtamisen sekä koulutuksen ja

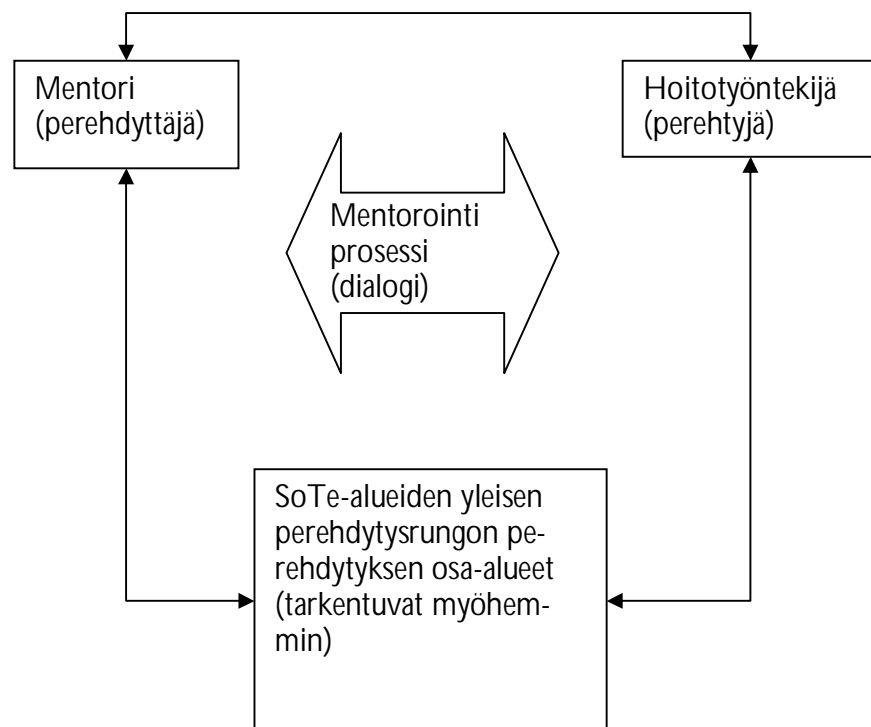
tutkimuksen saralla. Osaamisen johtamiseen liittyvät haasteet koostuvat kainuulaisten terveystarpeista ja ikääntymisestä, maakunnan hallintokokeilusta, henkilöstön eläköitymisestä sekä palvelu- ja toimintaympäristön muutoksista. (Hoitotyön osaamisen johtaminen Kainuussa, kehittämisprojekti vuosina 2006–2007 2006.)

Osaamisen johtamisen tarkoituksena on saada osaamisen johtaminen osaksi strategista johtamista, osaamisen johtamisen kokonaisuuden hallinta, henkilöstön hyvinvointi, osaaminen ja saatavuus, yksilön ja työyhteisön osaamisen kehittämis- ja koulutussuunnitelmakäytännöt, työelämän ja koulutusorganisaation yhteistyö, hoitotyön vaikuttavuus, laadukkaat palvelut sekä asiakaslähtöinen hoitotyö ja ohjaus. (Hoitotyön osaamisen johtaminen... 2006)

Kehittämisprojektin tavoitteena on osaamisen johtamisen prosessin kokonaisvaltainen hallinta. Kehittämiskohteina ovat hoitohenkilökunnan osaamisen kehittäminen potilasohjauksessa, hoitohenkilökunnan tutkimus- ja kehittämisosaamisen kehittäminen, jonka tavoitteena on näyttöön perustuvan hoitotyön toiminnan vahvistaminen, uusien työntekijöiden osaamisen kehittämistä sekä perehdyttämistä tukevan työilmapiirin ja toiminnan luominen sekä opiskelijoiden ammatillisen kasvun tukeminen. Projekti on yhteistyöprojekti Kainuun maakunta -kuntayhtymän, Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Kainuun ammattiopiston välillä. Se toteutetaan sovituissa projekti- ja työryhmissä. (Hoitotyön osaamisen johtaminen... 2006.)

2.4 Opinnäytetyön tutkimusasetelma, tutkimusote ja tutkimuskysymykset

Kuva 1. Tutkimusasetelma



Teoreettinen viitekehyseni muodostuu mentorista (perehdyttäjä), hoitotyöntekijästä (perehtyjä) sekä perehdyttämisen osa-alueista. Mentorointiprosessi on kahdensuuntainen vuorovaikutuksellinen dialogi. Mentorointiprosessi otetaan huomioon teoriaosuudessa yhdistämällä mentorointi ja perehdyttäminen yhteiseksi kokonaisuudeksi. Mentorointi perehdyttämisen menetelmänä vaikuttaa lopputuotteeseen oleellisesti lomakkeen suunnittelun ja toteutuksen osalta. Alustava opinnäytetyön sisällysluettelo on opinnäytetyöni liitteenä (LIITE 1).

Turun kauppakorkeakoulun Tulevaisuudentutkimuskeskuksen internet-sivujen mukaan tut-

kimusote on tutkimuksen metodologinen lähtökohta, joka määrää mitä tutkitaan ja miten, jotta saavutetaan tutkimuksen hyväksyttävyyttä (Rubin & Lehtonen 2005). Rubinin & Lehtonenin (2005) mukaan tutkimus voi olla luonteeltaan perustutkimus, soveltava tutkimus tai kehittämistyö. Opinnäytetyöni on luonteeltaan kehittämistyö, jossa tutkimuksen ja käytännön kokemusta käytetään uuden tuotteen aikaansaamiseen.

Kajaanin ammattikorkeakoulun opinnäytetyöpakissa (2006) on selvennetty erilaisia tutkimuksen tiedonintressejä: positivistinen, hermeneuttinen, emansipatorinen sekä intuitio. Vertailluani eri tiedonintressejä ajattelen kehittämistyöni rakentuvan positivistisella tutkimusotteella. Pyrkimyksenäni on selvittää perehdyttämisen seurantalomakkeen toteutukseen liittyvät tosiasiat, ja lomakkeen toteuttaminen sinänsä ei riipu kenenkään arvoista. Toisaalta tutkimuksessa ilmenevät arvolähtökohdat välittyvät siitä, millaisia ratkaisuja teen opinnäytetyössäni. Millaiseen tietoon luotan ja millaiseksi perehdytyslomakkeen laadin, jonka käytännön toteutus ilmentää jotain opinnäytetyön tieto- ja ihmiskäsitystä.

Tutkimuskysymykset:

- Miten mentorointi auttaa perehtymisprosessiin osallistuvia osapuolia saavuttamaan perehdyttämislle asetetut tavoitteet?
- Millainen perehdyttämisen seurantalomake palvelee perehtymisprosessiin osallistuvia osapuolia saavuttamaan perehdyttämislle asetetut tavoitteet?

3 TUOTTEISTAMISPROSESSI

Opinnäytetyöni on muodoltaan tuotteistettu kehittämisprosessi, joka mukaillee teorialähtöistä eli deduktiivista opinnäytetyön prosessia (Perustutkinnon opinnäytetyö 2006). Seuraavassa selvitän opinnäytetyön kehittämistehtävää, tavoitteita ja tarkoitusta opiskelijan sekä toimeksiantajan kannalta.

3.1 Opinnäytetyön kehittämistehtävä, tavoitteet ja tarkoitus

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää perehdyttämissuunnitelma-lomake Kainuun maakunta -kuntayhtymälle. Kehittämistehtävän toteutuksessa on otettava huomioon lomakkeelle asetetut tavoitteet (Perustutkinnon opinnäytetyö 2006).

Opinnäytetyöni tavoitteena on kehittää sähköinen, tulostettava ja ennen kaikkea toimiva perehdyttämissuunnitelma-lomake Kainuun maakunta -kuntayhtymän käyttöön. Lomakkeen avulla on mahdollista arvioida perehdyttämisen onnistumista perehtyjän ja perehdyttäjän näkökulmasta. Mielestäni lomakkeen käytännölläisyys on tavoiteltavaa parhaan mahdollisen hyödyn saamiseksi. Opinnäytetyöni perimmäisenä tarkoituksena toimeksiantajan kannalta on hoitotyön laadun parantuminen, siten että uudet hoitotyöntekijät perehdytetään yhtenäisellä perehdyttämisen mallilla. Tavoitteena on, että uudet työntekijät pääsevät hoitotyön kokonaisuuteen sisälle aikaa säästäen ja ovat sitoutuneita ja motivoituneita

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää ammatillista osaamistani ja tätä kautta osaamiseni kehittymistä kohti asiantuntijuutta (Perustutkinnon opinnäytetyö 2006). Hoitotyön koulutusohjelman tavoitteena on antaa opiskelijalle valmiudet hoitotyön kehittämiseen sosiaali- ja terveysalalla. Opinnäytetyön tavoitteeksi on määritelty opiskelijan valmiuksien kehittyminen osaamisensa soveltamisessa asiantuntijan tehtävissä työelämäyhteistyössä. (Opinto-opas 2004–2005 2004, 40–42.)

Kajaanin ammattikorkeakoulun opinnäytetyöpakissa (Perustutkinnon opinnäytetyö 2006) oli vielä eritelty opinnäytetyöprosessin tavoitteiksi opiskelija osoittaa kykyään itsenäiseen ja suunnitelmalliseen työskentelyyn, kehittää viestintä- ja yhteistyötaitojaan ja omaksuu kriittisen, tutkivan ja kehittävän työtöteen. Tällä opinnäytetyön kehittämistehtävällä minun valmiu-

teni kehittämistyöhön sekä yhteistyöhön työelämän kanssa kehittyvät. Opinnäytetyöhön liittyvät tavoitteet ja tarkoituksen pyrin saavuttamaan kehittämällä itsessäni erityisesti kriittistä ajattelua lähteiden äärellä, harjaannuttamalla viestintätaitoja opinnäytetyöni eri sidosryhmien kanssa sekä ottamalla huomioon tutkimuseettiset asiat. Aiheanalyysi ja valmistuva opinnäytetyösuunnitelma ovat osoittaneet minun pystyvän suunnitelmallisuuteen ja itsenäiseen työhön, tosin ohjauksesta en voi eikä kaiketi pidäkään kieltäytyä opinnäytetyön laadun varmistamiseksi.

3.2 Tuotteistamisprosessi

Tuotteen suunnittelun kokonaisuus

Tuotteistettu kehittämisprosessi koostuu toimeksiannosta, aiheen rajauksesta, tavoitteiden ja tarkoituksen kartoituksesta ja 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. Tuote ei ole vielä valmis vaan se täytyy testata ja arvioida. Ja vihdoin valmiina on lopputuote! Seuraavaksi tehdään pohdinta ja saatetaan dokumentti valmiiksi. Eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelu kuuluu oleellisena osana opinnäytetöihin, niin myös tähän kehittämisprosessiin. Prosessin hyödyntäminen ja tuotteen markkinointi on viimeinen tehtävä tämäntyyppistä opinnäytetyötä. (Perustutkinnon opinnäytetyö 2006)

Jämsän ja Mannisen (2000, 85) mielestä tuotekehitysprosessiin kuuluvat seuraavat osiot: ongelmien tai kehittämistarpeiden tunnistaminen, ideavaihe, tuotteen luonnostelu, tuotteen kehittäminen sekä tuotteen viimeistely.

Opinnäytetyöni kohteena oleva tuotekehitysprosessi on siinä vaiheessa, että kehittämistarve on tunnistettu. Kainuun maakunta – kuntayhtymällä on tarve yhtenäiselle perehdyttämisuunnitelma-lomakkeelle. Ideavaihe on myös ohitettu. Yhdessä työelämäohjaajien kanssa on valittu tuote, jolla voidaan vastata ilmenneeseen tarpeeseen. Seuraavaksi on vuorossa tuotteen luonnostelu vaihe. Jämsän ja Mannisen (2000, 85) mukaan siihen kuuluvat tiedot asiak-

kaista, toimintaympäristöstä, tuotteesta ja sen valmistusmenetelmistä sekä tuotteen laatutekijöistä. Hankittujen tietojen analysoinnilla saadaan täsmennettyä mitä ollaan tekemässä ja voidaan valita tuotteen toteuttamisen vaihtoehdot ja periaatteet. Tällä kaikella saadaan aikaiseksi tuotteen tekemiselle ratkaisuluonnos eli käsikirjoitus.

Kajaanin ammattikorkeakoulun opinnäytetyöpakki (Perustutkinnon opinnäytetyö 2006) ohjeistaa, että tuotteen suunnitteluprosessiin kuuluu tärkeänä osana (asia)käsikirjoituksen laatiminen. (Asia)käsikirjoituksesta käy ilmi mitä, miksi, kenelle ja miten tuotetta ollaan tekemässä. Ennen (asia)käsikirjoitusta laaditaan synopsis. Kattavan synopsisen teko on tärkeä vaihe opinnäytetyön ja tuotteen tekemisen kannalta. Se ohjaa opinnäytetyön suunnittelua ja sitä kautta itse tuotetta.

Synopsis

Laadin synopsisen Jyväskylän virtuaaliyliopiston synopsis ohjeistuksen pohjalta mukailen Kajaanin ammattikorkeakoulun opinnäytetyöpakin ohjeistusta synopsisesta. (Keituri 2001; Perustutkinnon opinnäytetyö 2006.)

IDEA JA KOHDERYHMÄ: Idea perehdyttämissuunnitelma-lomakkeen kehittämiseksi tuli *uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukeminen-työryhmän* kokouksessa 2.11.2006. Ko. lomakkeen kohderyhmänä ovat mm. Kainuun maakunta -kuntayhtymään palkattavat uudet hoitotyöntekijät.

TAVOITE: *Hoitotyön osaamisen johtaminen Kainuussa kehittämisprojekti vuosina 2006–2007* määritteli yhdeksi painoalueekseen uuden työntekijän perehdytystä tukevan toiminnan kehittäminen. Perehdyttämissuunnitelma-lomake toteutetaan tämän tavoitteen pohjalta.

Perehdyttämisen tavoitteena on uuden työntekijän liittäminen yhteisön toimivaksi jäseneksi. Tällä pyritään vaikuttamaan työn laatuun, tehokkuuteen, ilmapiiriin, vähentämään kustannuksia sekä pitämään hyvä työntekijä talossa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 9.) Näin ollen lomakkeen tavoitteena on tukea perehtyjää antamalla hänelle parhaat mahdolliset eväät täysipainoisen työnteon aloittamiselle resursseja säästään.

Tavoitteena on myös kehittää perehdyttäjän mentoroivaa työotetta perehdyttämisen toteutukseen. 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, 15.)

Lomakkeen tulisi olla pelkistetty, asiallinen, käyttäjäystävällinen, toimiva ja käytännönläheinen.

SISÄLTÖ PÄÄPIIRTEITTÄIN: Lomakkeen sisältö (otsikointi) muodostuu SoTe-alueiden työtehtävään liittyvistä perehdyttämisen osa-alueista, jotka laaditaan *uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukeminen-työryhmän* kokouksissa kevään 2007 aikana.

Lomakkeesta löytyvät alustavan suunnitelman mukaan kohdat: Kuka vastaa perehdyttämisestä (osastonhoitaja), perehdytettävä asia, vastuhenkilö, aika, menetelmä, materiaali, toteuttajan nimikirjoitus ja aika.

KAKS:n intranet-sivuille sisällytetään ohjeistusta mentoroinnin käytöstä, josta perehdyttäjän on mahdollista käydä lukemassa ohjeistusta perehdyttämisen toteutukseen. Lomakkeen lopussa on arviointiosio perehdyttäjän sekä mahdollisesti perehdyttäjän täytettäväksi, perehdyttämisen kokemuksesta sekä mahdollisista kehittämistarpeista. Tätä kautta on mahdollisuus kehittää yksikön perehdyttämistä entistä paremmaksi sekä luoda jatkuvuutta perehdyttämiselle.

KÄYTTÖTAPA: Lomake talletetaan sähköisessä muodossa Kainuun maakunta - kuntayhtymän internet (intra?) -sivuille ja on näin ollen sieltä tulostettavissa. Lomaketta käyttävät perehdyttäjät toteuttaessaan ja seuratessaan uuden työntekijän perehdyttämisprosessia. Perehdyttämisen jälkeen lomake olisi tarkoitus tallettaa yksiköissä esim. mappiin, josta yksikön perehdytyksestä vastaavan on mahdollista seurata työntekijöidensä perehdytysprosessin etenemistä sekä sen laatua perehdyttäjän (mahd. perehdyttäjän) arvioimana.

TUOTTEEN TEKNINEN TOTEUTUS: Tuote toteutetaan alustavien suunnitelmien mukaan Excel-ohjelmalla. Valmis tuote siirretään Kainuun maakunta- kuntayhtymän intranet-sivuille muistitikun avulla tai sähköpostin liitetiedostona. On tärkeää varmistaa tietokoneeni ja Kainuun maakunta- kuntayhtymän tietokoneiden Excel-versioiden yhteensopivuus samoin graafisen työn ohjeet.

TEKIJÄ TYÖRYHMÄ: Opinnäytetyön kokonaisuudessaan tekee Kirsi Suorsa. Tuotteen suunnitteluryhmään kuuluvat itseni lisäksi opinnäytetyön työelämäohjaajat Marjo Huovinen-

Tervo, Merja Leinonen, opinnäytetyöohjaaja Sirpa Parviainen sekä välillisesti *uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukeminen-työryhmä*.

OPINNÄYTETYÖN ALUSTAVA AIKATAULU:

- Aiheanalyysin palautus marraskuun 2006 loppuun mennessä.
- Aiheanalyysin esitys 26.1.2006
- Opinnäytetyösuunnitelman palautus tammikuun loppuun 2007 mennessä
- Opinnäytetyösuunnitelmaseminaari 31.5.2007, jossa esitän jo pidemmällä olevan opinnäytetyön. Ohjaava opettaja ja työelämänohjaaja arvioivat ja hyväksyvät opinnäytetyösuunnitelman jo aikaisemmin nopeutetun aikatauluni vuoksi.
- Teoriataustan kirjoittamista (osittain), tuotteen käsikirjoituksen, tuotantosuunnitelman ja tuotteen arviointisuunnitelman laadintaa tammikuun 2007 loppuun mennessä
- Teoriataustan kirjoittamista, tuotantokäsikirjoituksen ja tuotteen valmistuksen työstämistä kevään 2007 aikana
- Tuote valmis testattavaksi ja arvioitavaksi (uusilla hoitotyöntekijöillä) kevään ja kesän 2007 aikana
- Tuotteen korjaukset ja viimeistely syksyn 2007 aikana
- Tuote valmis syksyllä 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.

Asiakäsikirjoitus

Synopsiksen laadinnan jälkeen sen ideat konkretisoidaan selkeästi. Asiakäsikirjassa määritellään tuotteen perusrakenne, tarkennetaan aikataulu, määritellään tekijät ja heidän välinen yhteistyö, työn eri vaiheiden järjestys ja budjetti. (Keituri 2001.)

Tuotteen asiakkaana tai tässä tapauksessa toimeksiantajana on Kainuun maakunta -kuntayhtymä. Opinnäytetyöni toteuttamisympäristönä ja lähtökohtana on Kainuun maakunta -kuntayhtymän *hoitotyön osaamisen johtaminen Kainuussa kehittämissuunnitelma vuosina 2006–2007*, jonka sisällä toimiva *uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukeminen-työryhmä*. Työelämän puolelta ohjaajina toimivat Merja Leinonen sekä Marjo Huovinen-Tervo, jotka kuuluvat työryhmään.

Työelämäohjaajat, opinnäytetyöohjaaja, *uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukeminen-työryhmä* sekä minä muodostamme tuotteen kehittämistyöryhmän. Minä olen päävastuussa tuotteen suunnittelusta ja toteutuksesta. Toteutan tuotteen opinnäytetyön muodossa muun sidosryhmän vaikuttaessa, tukiessa ja ohjatessa taustalla.

Sosiaali- ja terveysalan tuotteet voidaan jakaa Jämsän ja Mannisen (2000, 13) mukaan kolmeen tuoteryhmään: materiaaliset tuotteet, palvelutuotteet sekä materiaalityö ja palvelun yhdistelmät. Opinnäytetyöni kohteena oleva perehdyttämissuunnitelma-lomake kuuluu ensimmäiseen, materiaaliset tuotteet, tuoteryhmään.

Tuotteen rakenteella pyritään jäsentämään aineisto loogisiin kokonaisuuksiin, antamaan käyttäjälleen mahdollisuuksia, synnyttämään kerronnallisia jännitteitä tuotteeseen ja jäsentämään mediat. Tuotteen rakenteen suunnittelun merkitys korostuu entisestään, mikäli tuote toteutetaan digitaalisessa muodossa. Tuotteen rakenteen ja otsikoiden täytyy olla selkeitä ja kuvaavia. Tuotteen navigointisuunnitelman tulee olla tarkasti hahmoteltu sisällön esittämiseksi. Tuotteella voi olla erilaisia rakenteita: lineaarinen, kalanruotorakenne, assosiativinen malli, puumainen rakenne, hybridimalli, verkostomainen tai matriisirakenne. (Perustutkinnon opinnäytetyö 2006.)

Perehdyttämissuunnitelma-lomakkeen rakennemalli on lineaarinen. Siinä esitys toistuu samanlaisena alusta loppuun. Puhtaassa lineaarisessa rakennemallissa tuotteen ja käyttäjän välinen vuorovaikutus on olematonta. (Perustutkinnon opinnäytetyö 2006) Lomakkeelle asetetut tavoitteet mentoroinnin käytöstä lomakkeen läpikäymisen ohjeistuksena lisäävät tuotteen ja käyttäjän (perehdyttäjän) vuorovaikutusta. Samoin toimii lomakkeeseen perehdyttämisen arvioinnille ja kehittämisideoille jätetty vastaustila.

Perehdyttämissuunnitelma-lomakkeen otsikointi ja sisältö voidaan suunnitella vasta, kun *uudentyöntekijän ja osaamisen kehittäminen-työryhmä* on saanut laadituksi perehdyttämisen sisältöalueet. Tuotantokäsikirja laaditaan sen jälkeen.

Kainuun maakunta- kuntayhtymällä on graafinen ohjeisto kaikille painotöille. Minunkin tulee noudattaa ohjeistusta lomaketta tehdessäni. Sain ohjeiston Kainuun maakunta – kuntayhtymästä Irmeli Kärjeltä. Tulkittuani ohjeistoa päädyin siihen, että minun tulee käyttää seuraavaanlaista Kainuun maakunta -kuntayhtymän esityslista ja pöytäkirja-asiakirjoissa käytettävää typografiaa:

- Otsikointi: Arial 14 pt kirjasin lihavoituna
- Leipäteksti: Arial 12 pt kirjasin

Kärki toimitti minulle myös Kainuun maakunta -kuntayhtymän logon Word-käyttöön. Testasin logoa Excel-ohjelmaan, tulostin paperin ja logo näytti toimivan niin tulosteessa kuin Excel-ohjelman työkirjan sivulla moitteetta. Samalla tein ensimmäisen luonnostelman lomakkeesta (LIITE 2). Varmistin myös kotikoneeni ja Kainuun maakunta -kuntayhtymän käyttämän Excel-version yhteensopivuuden

Perehdyttämissuunnitelma-lomaketta voidaan päivittää Kajaanin maakunta -kuntayhtymän sivuostoilla tarpeen vaatiessa. Päivityksestä vastaavat Marjo Huovinen-Tervo ja Merja Leinonen.

Tuotteen työvaiheet koostuvat seuraavaksi tuotantosuunnitelman laadinnasta, tuotantokäsikirjoituksen laadinnasta, tuotteen valmistamisesta, tuotteen testauksesta ja arvioinnista, prosessin hyödyntämisestä ja markkinoinnista. Opinnäytetyösuunnitelmassa on asiakäsikirjoituksen ohella tarkoitus tehdä tuotantosuunnitelma ja tuotteen arviointisuunnitelma, loput työvaiheet toteutetaan varsinaisen opinnäytetyön tekemisen aikana (Perustutkinnon opinnäytetyö 2006).

Tälle opinnäytetyönä tehtävälle tuotteistamisprosessille ei ole laadittu budjettia.

Tuotantosuunnitelma

Tuote toteutetaan yhteistyössä työelämän kanssa. Heiltä tulevat toiveet ja ideat otetaan huomioon tuotteen suunnittelussa ja kehittelyssä. Tuotteen toteuttamiseen liittyvät kustannukset voidaan välttää käyttämällä työelämän ja minun keskinäiseen viestintään sähköpostia.. Mikäli

tuote voidaan toimittaa Kainuun maakunta- kuntayhtymälle sähköpostin liitetiedostona, myös muistitikun hankinnasta aiheutuvat kustannukset voidaan välttää. En siis tarvitse tuotteelle rahoitusta.

Tuotteen kehittämistyöryhmä ks. 18.

Tuotteen valmistumista seurataan työelämäohjaajieni sekä opinnäytetyön ohjaajan toimesta. Palaverit aika-ajoin heidän kanssaan konkretisoivat heille missä vaiheessa tuotteistamisprosessia kulloinkin olen. Tuotteen valmistus on dokumentoitava. (Perustutkinnon opinnäytetyö 2006). Pidän koko opinnäytetyöprosessin ajan kenttäpäiväkirjaa, mikä osaltaan helpottanee myöhempää virallista opinnäytetyön dokumentointia. Opinnäytetyöni alustava aikataulu (viikon tarkkuudella) on opinnäytetyösuunnitelman liitteenä (LIITE 3). Aikataulumuutokset ovat mahdollisia, sillä en osaa arvioida esimerkiksi kuinka kauan ohjaajiltani vie opinnäytetyösuunnitelman tarkistus ja kommentointi.

Tuotetta hyödynnetään Kainuun maakunta -kuntayhtymän toiminnassa. Opinnäytetyöni teoriataustaa olisi tarkoitus hyödyntää *uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittäminen-työryhmän* kokouksissa. Valmis opinnäytetyö tuotteineen toimitetaan työelämäohjaajilleni. He voivat halutessaan käyttää kokoamaani teoriatietoa hyödykseen omassa työssään.

Tuotteen arviointisuunnitelma

Tuotetta on tarkoitus arvioida *uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukeminen-työryhmän* kokouksissa kevään 2007 aikana. Tuote on jatkuvassa arvioinnissa myös työelämäohjaajieni ja opinnäytetyöohjaajani toimesta. Heiltä saadun palautteen pohjalta kehitellen tuotetta tavoitteen suuntaan. Tuotetta esitellään tavoitteen saavutettavuuden, luettavuuden ja ymmärrettävyyden osalta kevään 2007 aikana opiskelutovereiden toimesta.

Tuotteen ensimmäinen versio alistetaan arvioinnille ja testaukselle kevään ja kesän 2007 aikana. Sitä testataan *uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukeminen-työryhmän* jäsenten toimipaikoissa. Tämän pohjalta tehdään vaaditut korjaukset. Itse tuotantokäsikirjoituksen kuvaan tarkemmin valmistuvassa opinnäytetyössä.

4 POHDINTA

Opinnäytetyösuunnitelman pohdinnassa otetaan huomioon seuraavia asioita: tulevan opinnäytetyön luotettavuuden toteutumisen arviointi. Tällä pyritään varmistamaan opinnäytetyön onnistuminen. Pohdinnassa huomioidaan myös tutkimuseettiset asiat sekä mietitään keinoja työelämän mukana olemiseen prosessin aikana. (Perustutkinnon opinnäytetyö 2006.)

4.1 Luotettavuuden pohdinta

Tarkoitukseni on pohtia opinnäytetyönä kehitetyn tuotteen luotettavuutta Paunosen ja Vehviläisen laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa esitettyjä kriteerejä soveltaen. Paunonen ja Vehviläinen (1997, 146–147) nostivat kirjassaan esille mm. seuraavat kriteerit luotettavuudelle: Aineiston kyllästeisyys, uskottavuus, tulosten todeksi vahvistettavuus, siirrettävyys sekä tulosten merkityksellisyyden arviointi.

Kyllästeisyyden saavuttamisessa pyritään keräämään ilmiöstä kaikki tarvittavan tiedon (Paunonen & Vehviläinen 1997, 146–147). Tiedon kerääminen tuotteen pohjaksi alkoi jo ensimmäisen *uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukeminen-työryhmän* kokouksen jälkeen ja on jatkunut aina opinnäytetyösuunnitelman tekoon asti jatkuen koko opinnäytetyön ajan. Tietoa on saatavilla, kunhan sitä osaa vain etsiä. Aion tarkastella myös sitä, onko tieto yhteneväistä toisiinsa nähden. Kyllästeisyyden lisäämiseksi tarkoitukseni on haastatella/tavata keskustelun merkeissä Kainuun maakunta -kuntayhtymän eri perehdyttämisen osa-alueilla työskenteleviä ammattilaisia.

Uskottavuutta pohtiessa pitää miettiä säilyikö totuudenmukaisuus tutkijan ja tiedonantajien välillä (Paunonen & Vehviläinen 1997, 146–147). Tässä tapauksessa pyrin tekemään työelämäohjaajien, opinnäytetyöohjaajan ja minun välisistä keskusteluista mahdollisimman selkeitä ja lisäämään ymmärrystä kysymyksiin ja omin tarkennuksiin. Sama pätee edellisessä kappaleessa mainittuihin haastatteluihin, vapaamuotoisiin keskusteluihin. Lähdemateriaalin tulokinnassa ja teoriapohjan luonnissa otan huomioon, etten muuta alkuperäisen kirjoittajan ajatuksia.

Paunonen ja Vehviläinen (1997, 146–147) tarkentavat kirjassaan, etteivät tutkimustulokset saa perustua tutkijan omiin ajatuksiin. Tulosten todeksi vahvistettavuus tarkoittaa siis, että

tulokset perustuvat aineistoon ja empiriaan. Tuotteistamisessa tämä voisi tarkoittaa, sitä että teoriaosuuden luonnissa käytän vain lähdeaineistoon perustuvia väittämiä, lisäämättä omia valmiita ajatuksia mentoroinnista. Perehdyttämisen osa-alueiden teoriaosuudesta nousevat pääasiat kokoon perehdyttämisen lomakkeelle tarkistuttamalla niiden tarpeellisuuden työelämäohjaajillani ennen liittämistä varsinaiseen tuotteeseen. Lomaketta on tarkoitus arvioida myös uusien hoitotyöntekijöiden toimesta, mikä lisää tuotteen luotettavuutta.

Luotettavuuden kriteereihin kuuluu siirrettävyys. Paunonen ja Vehviläinen (1997, 146–147) määrittelevät sen tarkoittavan tulosten siirtämistä toiseen samankaltaiseen yhteyteen, tulkin-tojen pysyessä samoina. Tässä opinnäytetyöni vaiheessa ajattelen, että lomake voitaisiin siirtää lähes samankaltaisena johonkin toiseen suomalaisen sairaalaan. Otsikointi ei poikkeaisi paljon muissa sairaaloissa sekä teoriataustassa lomakkeeseen sisällytettävät oleelliset seikat tulevat olemaan yleisellä tasolla päteviä.

Paunonen ja Vehviläinen (1997, 146–147) painottavat tulosten merkittävyyttä. Se on heidän mukaansa kuvattujen tapahtumien ja toimintojen ymmärtämistä ja niiden liitettävyyttä laajempiin kokonaisuuksiin tai johonkin tiettyyn tilanteeseen. Perehdyttämissuunnitelmalomakkeen kehittäminen on pitkäkestoinen prosessi. Teoriatiedon sisäistäminen ja soveltaminen tuotteeseen on vaativin osio minulle. Toivon, että tuotteeni olisi toimiva ja että Kainuun maakunta -kuntayhtymä voisi olla siihen tyytyväinen ja käyttää sitä perehdyttämisen apuna mahdollisimman pitkään.

4.2 Eettisyyden pohdinta

Tutkimuksen/opinnäytetyön eettisyyttä tarkastellessa on syytä ottaa huomioon tutkimuksen yleiset eettiset pelisäännöt. Tutkimusvilppi, piittaamattomuus hyvistä käytänteistä ja plagiointi ovat esimerkkeinä sääntöjen rikkomuksista. Yleisten rehellisyyden periaatteiden noudattaminen on suotavaa koko opinnäytetyöprosessin ajan. Lähdekritiikki, tiedon luotettavuus ja soveltuvuus antavat hyvän pohjan eettisyydelle. Eettisyys on osaltaan valintoja ja niiden perustelua. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsittely 2002; Perustutkinnon opinnäytetyö 2006.)

Edellä kuvattuja eettisyyteen liittyviä asioita tulen noudattamaan. Olen tunnollinen ja rehellinen ihminen, joten en voisi kuvitellakaan syyllistyväni tutkimusvilppiin tahi plagiointiin, il-

man että se painaisi mieltäni lopun elämää. Lähdekritiikin kehittäminen on aina paikallaan työskenneltäessä erilaisten lähteiden äärellä. Esimerkiksi internetin sisältämään tietoon aion suhtautua varauksella. Tehtyjä valintoja olen pyrkinyt perustelemaan jatkuvasti aiheanalyysin ja opinnäytetyösuunnitelman aikana.

Tutkimuslupia en mielestäni tarvitse, sillä en haastattele varsinaisesti ketään, varsinkaan potilaita. Perehdyttämissuunnitelma-lomaketta testataan *uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukeminen-työryhmän* jäsenten toimipaikoissa. Alustavasti on sovittu, että 8.11. olisi maakunnan koko henkilöstölle suunnattu koulutuspäivä perehdytyksestä ja mentoroinnista, jolloin esittäisin opinnäytetyöni tuotteineen koulutuspäivään osallistuville.

Alan ammattietiikka kuuluu yhdessä tieteellisen tutkimusetiikan kanssa opinnäytetyöetiikkaan. Ammattietiikan osa-alueet koostuvat hyötyperiaatteesta, vahingon välttämisen periaatteesta, autonomian kunnioituksen periaatteesta sekä oikeudenmukaisuuden periaatteesta. Tuotetta suunnitellessani ja toteuttaessani suurimmaksi ammattieettiseksi kokonaisuudeksi nousee hyötyperiaate. Kelle tuotteesta on hyötyä, onko siitä edes hyötyä? (Suomen sairaanhoitajaliitto ry 1996; Perustutkinnon opinnäytetyö 2006.)

Toimeksiantajani ja sitä kautta työelämäohjaajani voivat olla mukana opinnäytetyössäni ohjaajan roolissa. Opinnäytetyöprosessin alun keskusteluista kävikin ilmi, että yhteistyömme tulee olemaan tiivistä. He tarjoavat minulle täyden tukensa ja opastuksensa, jotta saavuttaisimme tämän yhteisen päämäärän kunnialla. *Uuden työntekijän perehdytys ja osaamisen kehittämisen tukeminen-työryhmään* kuulumiseni on opinnäytetyöni kannalta palkitsevaa ja perusteltua.

LÄHTEET

- Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot. Opetusministeriön työryhmämuitioita ja selvityksiä 2006:24. 2006. Opetusministeriö. Valtioneuvosto.
- Borgman, M. & Packalén, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Tampere. Tammer-paino.
- Härkönen, P. 2003. Opettajatuutorin käsikirja. Turku. Turun ammattikorkeakoulu.
- Juusela, T., Lillia, T. & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä. Gummerus.
- Jämsä, K. & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki. Tammi.
- Laki Kainuun hallintokokeilusta 9.5.2003/343
- Kehä, H. 2000. Mentoroinnilla tukea tulevaisuuteen. Helsinki. Inclus Communications Oy.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä. Gummerus.
- Opinto-opas 2004–2005. 2004. Kajaani. Kajaanin ammattikorkeakoulu.
- Mäntynen, S., Pihlainen, V., Puholainen, R. & Willman, S. 1990. Valmistuvien sairaanhoitajien perehdytysodotuksia Jyväskylässä ja Kajaanissa. Keski-Suomen terveydenhuolto-oppilaitos.
- Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva. WSOY.
- Peltokoski, J. 2004. Perehdyttäminen hoitotyön johtamisen osana: Osastonhoitajien näkemyksiä hoitotyöntekijöiden perehdyttämisestä yhdessä sairaanhoitopiirissä. Kuopion yliopisto.
- Terveyttä ja hyvinvointia näyttöön perustuvalla hoitotyöllä. 2003. Sosiaali- ja terveysministeriö. Raportti 18.
- Suomen sairaanhoitajaliitto ry 1996.
- Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen kunta-alalla. 2003. Helsinki. Miktor.

JULKAISEMATATOMAT LÄHTEET

Hoitotyön osaamisen johtaminen Kainuussa, kehittämisprojekti vuosina 2006–2007. 2006. Verkkodokumentti. Kainuun sivusto. Viitattu 11.12.2006. <http://www.kainuu.fi>.

Huovinen-Tervo, M. Ylihoitaja. Kainuun maakunta – kuntayhtymä. Operatiivinen hoito. Opinnäytetyön rajaus-palaveri. 22.11.2006.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. 2002. Opetusministeriö, tutkimuseettinen neuvottelukunta. Verkkodokumentti. Viitattu 12.6.2007. <http://www.protsv.fi/tenk/JulkaisutjaOhjeet/htkfi.pdf>

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

Laki Kainuun hallintokokeilusta 343/2003. Verkkodokumentti. Viitattu 12.6.2007. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030343>

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

Leskinen, H. 2004. Verkkodokumentti. Hallintokokeilu - mitä se on? –artikkeli. Kainuun sivusto. Viitattu 10.1.2007. <http://www.kainuu.fi>.

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

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

Rubin, A. & Lehtonen, M. 2005. Tieteellinen tieto ja tiedon intressit. Verkkodokumentti. Viitattu 12.12.2006. <http://www.tukkk.fi>.

Suomen sairaanhoitajaliitto ry. 1996. Sairaanhoitajan eettiset ohjeet. Verkkodokumentti. Viitattu 13.6.2007. http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan_tyo/ohjeita_ja_suosituksia/sairaanhoitajan_eettiset_ohjeet/

LIITTEIDEN LUETTELO

LIITE 1 OPINNÄYTETYÖN ALUSTAVA SISÄLLYSLUETTELO

LIITE 2 PEREHDYTTÄMISEN SEURANTALOMAKKEEN 1. LUONNOS

LIITE 3 OPINNÄYTETYÖN ALUSTAVA AIKATAULU

OPINNÄYTETYÖN ALUSTAVA SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO

2 KAINUUN MAAKUNTA –KUNTAYHTYMÄ

2.1 Hoitotyön osaamisen johtaminen Kainuussa kehittämisprojekti vuosina 2006–2007

3 PEREHDYTTÄMINEN

3.1 Mitä perehdyttäminen on?

3.2 Miksi ja keitä perehdytetään?

3.2.1 Hoitotyöntekijät: Sairaanhoitaja ja lähihoitaja

3.2.2 ?

3.3 Kuka ja miten perehdyttää?

3.4 Perehdyttämisen sisältö?

3.5 Mitä menetelmiä ja mistä tietoa

3.6 Perehdyttämisen seuranta ja arviointi

4 MENTOROINTI

4.1 Mitä mentorointi on?

4.2 Miksi mentorointi?

4.3 Mentoroinin taustaa

4.4 Mentoroinnin osapuolet: Mentori ja Aktori

5 MENTOROINTI PEREHDYTTÄMISEN MENETELMÄNÄ

6 PEREHDYTTÄMISEN SEURANTALOMAKKEEN OSA-ALUEET

6.1

6.2

6.3

.

.

.

7 SEURANTALOMAKEEN TEKOPROSESSI

7.1 Suunnittelu

7.2 Toteutus

7.3 Arviointi

8 POHDINTA

8.1 Opinnäytetyön toteutuksen ja hyödynnettävyyden pohdinta

8.2 Luotettavuuden pohdinta

8.3 Eettisyyden pohdinta

8.4 Asiantuntijuuden kehittymisen ja tavoitteiden saavuttamisen pohdinta

LÄHTEET

LIITTEET

