



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Karoliina Roininen, Laura Salo

# Uuden organisaation perehdytysopas

Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Suuhygienisti (AMK)

Suun terveydenhuollon tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

30.12.2020

Tekijä(t) Otsikko	Karoliina Roininen, Laura Salo Uuden organisaation perehdytysopas
Sivumäärä Aika	25 sivua + 1 liite 30.12.2020
Tutkinto	Suuhygienisti (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Suun terveydenhuollon tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	-
Ohjaaja(t)	Lehtori KM, shg (AMK), Saira Pakarinen
<p>Perehdyttämällä tarkoitetaan erilaisia käytänteitä, joilla varmistetaan työntekijän sopeutuminen työyhteisöön ja työn hallitseminen. Perehdytys on uuden oppimista, sekä tiedon soveltamista. Laadukkaan perehdytyksen hyötyjä ovat esimerkiksi tehokkuus, työhön sitoutuminen, työtyytyväisyys ja työturvallisuus. Perehdytysprosessi on laaja ja sen pilkkominen pienempiin osiin voi auttaa perehdyttämisen suunnittelussa. Perehdytysuunnitelma luo raamit perehdyttämislle ja auttaa asioiden järjestyksellisessä läpikäymisessä.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa sähköinen perehdytysopas uuden organisaation Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän (Keusote) suun terveydenhuoltoon. Tarkoituksenamme oli uudistaa ja päivittää aiemmin käytössä ollut perehdytysopas. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa, minkä avulla yhteistyökumppanimme voi toteuttaa laadukasta ja tehokasta perehdytystä. Lisäksi oppaan tavoitteena on yhtenäistää perehdyttämiskäytänteitä Keusoten hammashoitoloissa. Opinnäytetyön kehittämistehtäviin kuului tuottaa laadukas perehdytysopas kohdeorganisaation hammashoitolaan, selvittää mitkä ovat hyviä perehdyttämiskäytäntöjä ja selvittää minkälainen on hyvä perehdyttämisympäristö.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään muun muassa perehdytysprosessin keskeisimpiä osa-alueita, perehdytystä ohjaavaa lainsäädäntöä, perehdyttämisen hyötyjä ja haasteita, sekä motivaatiota ja minäpystyvyyttä käsitteinä, joilla on yhteys yksilön sitoutumiseen, motivoitumiseen ja uuden tiedon oppimiseen.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena kehittämistyönä. Opinnäytetyö koostui opinnäytetyöraportin ja tuotoksien laatimisesta. Tuotoksina syntyi sähköisessä muodossa olevat perehdyttämisympäristö ja perehdyttäjän muistilista. Tuotoksien taustalla ovat opinnäytetyön tietoperusta, toimeksiantajalla aiemmin käytössä olleen, sekä kahden muun perehdytysoppaan systemaattisen dokumenttianalyysin tuloksena syntyneet keskeiset asiasisällöt ja toimeksiantajan toiveet. Tuotokset tehtiin vain toimeksiantajan omaan käyttöön, eikä niitä tietojen arkaluonteisuuden vuoksi julkaista osana tätä opinnäytetyötä.</p>	
Avainsanat	Perehdyttäminen, perehdyttäjä, perehdytysopas

Author(s) Title	Karoliina Roininen, Laura Salo Orientation manual to a new organization
Number of Pages Date	25 pages + 1 appendix 30 December 2020
Degree	Oral hygienist
Degree Programme	Bachelor´s degree in oral hygiene
Specialisation option	-
Instructor(s)	Lecturer M.A. (Ed.), DH, Saila Pakarinen
<p>The job orientation process consists of different practices which ensures that a new employee integrates to the new work community and learns to manage the demands and tasks of the job. The job orientation is about learning new skills and adapting the knowledge in practise. The benefits of a high-quality job orientation are for example, increased efficiency, work commitment, job satisfaction and safety at the workplace. The job orientation process is extensive and breaking it down into smaller parts may help in planning the job orientation. The job orientation process is extensive and breaking it down into smaller parts may help in planning and executing the orientation.</p> <p>The purpose of this thesis was to produce an electric orientation manual to the oral health care of the Keski-Uudenmaan sote -welfare district. Our aim was to renew and update the previous orientation manual of the target organization. The goal of the thesis was to develop knowledge that our partner could use when giving high-quality and effective orientation. The orientation manual also aims to unify and standardize the job orientation in the oral healthcare of the Keski-Uudenmaan sote -welfare district. The development tasks of this thesis were: to produce a high-quality orientation manual to the oral health care of the Keski-Uudenmaan sote -welfare district, to find out what are the key elements of a good quality job orientation and what are the qualities of a good orientation manual.</p> <p>The framework of this thesis focuses on the essential points of the job orientation process, the Finnish legislation which guides the job orientation, the benefits and the challenges of job orientation, as well as concepts of motivation and self-efficacy which plays a role in work-engagement, work motivation and learning new knowledge.</p> <p>The thesis was conducted as a functional development work. An electric orientation manual and checklist for the instructor were produced as a result of this thesis. The theoretical framework, the results of the documentary analysis of three different orientation manuals and the wishes of the partner were main drivers for the outputs. The outputs were developed for the sole use of the target organization and due to the sensitive nature of the information in the outputs, the outputs have been redacted from this document.</p>	
Keywords	Orientation, instructor, orientation manual

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja kehittämistehtävät	2
3	Opinnäytetyön tietoperusta	2
3.1	Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö	3
3.2	Mitä hyötyä perehdytyksestä on?	3
3.3	Perehdytysprosessi ja perehdytysuunnitelma	4
3.4	Perehdyttämiseen liittyviä haasteita	5
3.5	Esimiestyö ja henkilöstösuunnittelu	6
3.6	Minkälainen on hyvä perehdyttäjä	6
3.7	Motivaatio ja minäpystyvyys käsitteet osana perehdytystä	7
4	Opinnäytetyön toteuttaminen	8
4.1	Menetelmälliset lähtökohdat	8
4.1.1	Dokumenttianalyysi	9
4.2	Toimintaympäristö, kohderyhmä ja hyödynsaajat	10
4.3	Lähtötilanteen kartoitus	11
4.4	Toiminnan etenemisen ja työskentelyn kuvaus	12
4.4.1	Opinnäytetyösopimus ja tutkimuslupa	13
4.4.2	Anomus opinnäytetyön liitteen salaamisesta	13
4.5	Tiedonhaun kuvaus	14
4.6	Rahoitus	15
5	Opinnäytetyön tuotokset	15
5.1	Perehdyttäjän muistilistan kokoaminen	15
5.2	Oppaan suunnittelu ja tuottaminen	16
5.3	Oppaan ulkoasu ja sisältö	17
5.4	Oppaan arviointi	18
6	Pohdinta	18
6.1	Eettisyys ja luotettavuus	19
6.1.1	Tietosuoja	20
6.1.2	Eettisyys	20
6.2	Oppaan hyödynnettävyys ja jatkokehitysideat	21
6.3	Ammatillinen kasvu	22
	Lähteet	25

## Liitteet

Liite 1. Tiedonhaun taulukko

## 1 Johdanto

Työntekijän rekrytointi on organisaatiolle suuri investointi. Se aiheuttaa muutoksen mikä vaatii yrityksessä sopeutumista ja uudelleenjärjestäytymistä. Uuden työntekijän aloittaessa tehokkuus saattaa laskea tilapäisesti, mutta hyvin suunnitellulla perehdytyksellä toiminta saadaan palautettua tehokkaaksi nopeammin ja perehdytykseen kuluva aika voidaan pitää minimissään. Perehdytykseen tarvitaan kuitenkin riittävästi panostusta ja resursseja. Toimivalla ja hyvällä perehdytyksellä investoinnista voidaan tehdä mahdollisimman kannattavaa. (Eklund 2018.) Perehdytys ei kuitenkaan kuulu ainoastaan uudelle työntekijälle, vaan se on osa henkilöstön kehittämistä. Organisaation muutokset vaikuttavat henkilöstön työtehtäviin ja toimintatapoihin, jolloin työntekijät tarvitsevat muutoksen keskellä opastusta ja tukea. (Ahokas – Mäkeläinen 2013.)

Opinnäytetyön aihe saatiin toimeksiantona Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymältä loppuvuodesta 2019. Kuntayhtymä on melko uusi, se on tuottanut jäsenkuntiensa (Hyvinkää, Järvenpää, Mäntsälä, Nurmijärvi, Pornainen ja Tuusula) sosiaali- ja terveyspalveluita 1.1.2019 alkaen. (Keski-Uudenmaan Sote 2019a.) Tarve perehdytyskansion uudistamiselle syntyi organisaatossa tapahtuneiden muutosten myötä. Toimeksiantaja toivoi yhtenäistä perehdytyskansiota alueen hammashoitoloille ja toivoi sen olevan helposti päivitettävä, sekä muokattava yksittäisen hammashoitolan tarpeisiin. Tämä opinnäytetyö keskittyi Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän itäalueen hammashoitoloihin. Toimeksiantajan kanssa tehdyn salassapitosopimuksen mukaisesti lopullista perehdytyskansiota ei julkaista tässä opinnäytetyössä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa sähköinen perehdytysopas toimeksiantajallemme. Tarkoituksenamme oli kuvata perehdyttämisprosessia niin työnantajan, kuin työntekijän näkökulmasta. Tavoitteenamme oli tuottaa sellaista tietoa ja materiaalia, jota toimeksiantajamme voi hyödyntää osana perehdytysprosessia. Opinnäytetyön aikana tavoitteenamme oli tuottaa opinnäytetyöraportin lisäksi perehdytysopas, sekä perehdyttäjän muistilista.

Opinnäytetyön tietoperustan kartoittamisen aikana ilmenneitä keskeisiä seikkoja olivat muun muassa perehdyttämisen tarkoitus, siihen liittyvät hyödyt, sekä haasteet, yksilön motivaatio ja minäpystyvyys. Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena kehittämistyönä.

Kehittämistehtävinä tässä opinnäytetyössä olivat: tarkoitus tuottaa laadukas perehdytysopas kohdeorganisaation hammashoitolaan, selvittää mitkä ovat hyviä perehdyttämiskäytäntöjä ja minkälainen on hyvä perehdyttämisoapas.

## **2 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja kehittämistehtävät**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa sähköinen perehdytysopas uuden organisaation Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymä (Keusote) suun terveydenhuoltoon. Tarkoituksenamme oli uudistaa ja päivittää aiemmin käytössä ollut perehdytysopas ja kuvata perehdyttämisprosessia niin työnantajan, kuin työntekijän näkökulmasta.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa, minkä avulla yhteistyökumppanimme voi toteuttaa laadukasta ja tehokasta perehdytystä. Opas voi toimia tukena työntekijän perehdyttämisessä ja sen tavoitteena on auttaa työntekijöitä perehtymään työhön ja sen eri osa-alueisiin. Lisäksi oppaan tavoitteena on yhtenäistää perehdyttämiskäytänteitä Keusoten hammashoitoloissa, laadukkaalla oppaalla voidaan vaikuttaa positiivisesti työpaikkakouluttamiseen.

Opinnäytetyön kehittämistehtävät olivat:

- 1) Tuottaa laadukas perehdytysopas kohdeorganisaation hammashoitolaan
- 2) Selvittää mitkä ovat hyviä perehdyttämiskäytäntöjä
- 3) Selvittää minkälainen on hyvä perehdyttämisoapas

## **3 Opinnäytetyön tietoperusta**

Opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa ja toteuttamisvaiheessa tutustuimme perehdytykseen kuuluvaan tietoperustaan, ja siihen millaista hyvä perehdytys on ja minkälaisia vaikutuksia sillä on työntekijän sitoutumiseen työhön, henkilöstön työhyvinvointiin ja miten organisaatio hyötyy laadukkaasta perehdytyksestä. Tämän lisäksi perehdyimme opinnäytetyöprosessin aikana siihen, miten edistää myönteistä oppimista ja minäpystyvyyden tunnetta perehdytyksen aikana perehdyttäjän ja perehdytettävän näkökulmasta.

### 3.1 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö

Suomen lainsäädännössä on otettu huomioon työntekijän perehdyttäminen, oli kyseessä uusi vakituinen työntekijä tai sijainen. Työsopimuslain mukaan työnantajan yleisiin velvollisuuksiin kuuluu edistää sekä työnantajan ja työntekijän, että työntekijöiden välisiä suhteita. Työnantajalla on velvoite huolehtia työntekijöidensä mahdollisuuksista suoriutua työstä myös silloin, kun yrityksen toiminnassa, tehtävässä työssä tai työmenetelmissä tapahtuu muutoksia tai niitä kehitetään. Lisäksi tämän tulisi toiminnallaan pyrkiä edistämään työntekijöidensä kehittymismahdollisuuksia työurallaan etenemiseksi (Työsopimuslaki 2001/55 § 1.)

Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä, ja tämän tulee jatkuvasti tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen. (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 8.) Työnantajan on vastuussa työntekijän riittävästä perehdytyksestä työhön, turvallisiin työtapoihin sekä työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeanlaiseen käyttöön. Työnantajan tulee antaa opetusta ja ohjausta työntekijälle työn haittojen ja vaarojen estämiseksi, ja turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan välttämiseksi. Työntekijälle annettavaa opetusta ja ohjausta tulee täydentää tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 14.)

### 3.2 Mitä hyötyä perehdytyksestä on?

Perehdytys voidaan määritellä erilaisina käytänteinä, joilla varmistetaan työntekijän sopeutuminen työyhteisöön ja työn hallitseminen. Se on uuden oppimista ja tiedon soveltamista. (Eklund 2018.) Hyvä perehdytys luo pohjan palveluiden laadun ja osaamisen säilymiselle. (Laaksonen – Ollila 2017.) Työntekijän saadessaan onnistumisen kokemuksia työssään työtyytyväisyys lisääntyy ja tätä kautta laadukas perehdytys sitouttaa työntekijän uuteen organisaatioon (Eklund 2018.) Työntekijä tarvitsee perehdytyksen lisäksi työnopastusta, jossa käydään läpi konkreettisesti esimerkiksi laitteiden käyttö ja toiminta (Laaksonen – Ollila 2017).

Työntekijän saadessaan heti toimintamallin, miten asiat tehdään oikein aloittaessaan työt, mahdolliset virheet ja niiden korjaamiseen kuluva aika vähenee. Työyhteisössä kuormitus vähenee sekä motivaatio ja jaksaminen kohenee, mitä nopeammin uusi



työntekijä pystyy työskentelemään itsenäisesti. Riittävä perehdytys myös vähentää tapaturmia ja turvallisuusriskejä. (Laaksonen – Ollila 2017.)

Terveydenhuoltoa ohjaa näyttöön ja hyviin hoito- sekä toimintakäytäntöihin perustuva toiminta. Osana toimintaa terveydenhuollon toimintayksikön tulee laatia suunnitelma laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta. (Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326 § 8.) Sosiaali- ja terveysministeriön asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta huomioi potilasturvallisuutta myös perehdytyksen näkökulmasta. Asetuksen mukaisesti laadukkaan ja turvallisen toiminnan takana on henkilöstön ja opiskelijoiden riittävä perehdytys, koulutus ja ohjaaminen. Lisäksi suunnitelmasta tulee muun muassa käydä ilmi tavat, joiden mukaisesti henkilökunta osallistuu laadunhallintaan ja potilasturvallisuuden kehittämiseen. Työntekijöiden tulisi saada palautetta, minkä mukaisesti voivat kehittää toimintaansa. (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta 341/2011 § 1–4.)

Perehdytyksen tärkeyttä voidaan tarkastella myös tulevaisuuden kannalta. Väestön ikääntyessä organisaatioiden tulee kyetä pitämään kiinni sitoutuneesta ja suorituskykyisestä henkilöstöstä ja edistää työntekijöiden hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Tutkimuksen mukaan mitä tyytyväisempiä työntekijät ovat työhönsä, sitä sitoutuneempia he ovat työhönsä. Pidemmällä aikavälillä työntekijöiden sitoutuessaan työhönsä, sitoutuneiden työntekijöiden työtyytyväisyys kasvaa entisestään ajan myötä. (Avanzi – Bruni – Chiesa – Depolo – Guglielmi – Mariani 2016.) Perehdytyksestä hyötyy työntekijän lisäksi koko työyhteisö ja organisaatio. Uuden työntekijän sitoutuessa uuteen organisaatioon poissaolot ja vaihtuvuus vähenevät, joka ilmenee organisaation henkilöstökuluissa positiivisella tavalla (Hämäläinen — Kangas 2008).

### 3.3 Perehdytysprosessi ja perehdytysuunnitelma

Koska perehdytyksestä hyötyy henkilöstön lisäksi koko organisaatio, laadukkaaseen perehdytykseen tulisi tähdätä jokaisen uuden työntekijän kohdalla. Perehdytyksen suunnitelmallisuudella tarkoitetaan perehdytysprosessin tietoista kehittämistä. Perehdytys on prosessina laaja, ja sen pilkkominen pienempiin osa-alueisiin auttaa perehdytysprosessin suunnittelussa. (Eklund 2018.) Perehdytysprosessin osa-alueisiin

kuuluvat työtehtävään opastaminen, prosessit ja käytänteet, organisaation toiminnan läpikäyminen, vastuualueiden ja tavoitteiden läpikäyminen ja työssä kehittymisen seuranta. (Hämäläinen — Kangas 2008).

Perehdytys suunnitelman lyhykäisyydessään tulisi pitää sisällään: mitä perehdytyksen tulee sisältää, kuka on mistäkin vastuussa perehdytyksen aikana ja milloin, ja missä järjestyksessä asiat käydään läpi. Työpaikan tehtävät, toimintatavat, yhteiset pelisäännöt, järjestelmien ja laitteiden käyttö muodostavat perehdytyksen rungon. Suunnitelmassa olisi hyvä olla alustava aikataulukärjestys, missä järjestyksessä asiat tullaan käymään läpi. Aikataulun ei tulisi olla liian yksityiskohtainen, ja sen tulisi tukea uuden työntekijän oppimista joustavasti. Perehdyttäjälle tulisi varata riittävästi aikaa perehdyttämiseen. Perehdyttäjän roolia helpottaa tarkastuslistat ja selkeä perehdytys suunnitelma, jota päivitetään aktiivisesti perehdytyksen aikana tarvittaessa. (Eklund 2018.)

#### 3.4 Perehdyttämiseen liittyviä haasteita

Työelämässä työntekijän lähiesimies vastaa käytännössä perehdyttämisen ja opastuksen suunnittelu-, toteutus- ja valvontavaiheesta. Esimies voi delegoida erilaisia perehdytyksen ja opastuksen tehtäviä muille työntekijöille, mutta vastuu perehdyttämisestä säilyy aina esimiehellä. Esimiehen tulee huomioida, että vanhoilla työntekijöillä on myös oikeus perehdytykseen, kun yrityksessä tapahtuu muutoksia, jotka vaikuttavat työntekijän työtehtäviin ja toimintatapoihin. (Ahokas – Mäkeläinen 2013.)

Yksi perehdysprosessin kompastuskivistä on se, ettei organisaatiossa välttämättä ymmärretä perehdyttämisen tärkeyttä. Tämä taas voi johtaa siihen, ettei perehdytykseen panosteta tarpeeksi. Yksi perehdytyksen haasteista on puutteellinen perehdytys suunnitelma. Perehdytys suunnitelman laatiminen etukäteen keventää henkilöstöön kohdistuvaa kuormaa ennen uuden työntekijän tuleamista työyhteisöön. Perehdytyslistan puuttuminen vaikeuttaa perehdyttäjän roolia, koska silloin tämän tulisi muistaa ulkoa kaikki asiat. (Eklund 2018.)

Perehdyttäjälle voi helposti kertyä liian suuri työtaakka, jos hänen pitää perehdytyksen lisäksi keskittyä omaan työhönsä normaalilla volyyymilla. Perehdyttäjän työtaakkaa pystyy purkamaan esimerkiksi varaamalla perehdytykseen tarpeeksi aikaa ja delegoimalla tehtäviä muille työntekijöille (Eklund 2018.) Yksi perehdytyksen haasteista

voikin olla perehdytyksen epäselvä vastuunjako. Tällaisessa tilanteessa työntekijöillä ei ole tiedossa, mikä perehdytyksen osa-alue kuuluu kenellekin. Vastuun osa-alueet olisi hyvä mainita kirjallisesti perehdytysuunnitelmassa, jolloin epäselvässä tilanteessa perehdytysuunnitelmaan voidaan turvautua. (Eklund 2018.)

### 3.5 Esimiestyö ja henkilöstösuunnittelu

Lähiesimiehen vastuulla on monenlaisia tehtäviä ja osaltaan myös kouluttaminen, perehdyttäminen, opastus ja henkilöstöstä huolehtiminen kuuluvat niihin. Työtehtävien jako, delegointi ja työntekijöiden sijoittaminen vaativat esimieheltä hyviä suunnittelu- ja organisointitaitoja. Esimiehen tulisi varmistaa, että työntekijä pystyy selviytymään sille määrätystä tehtävästä. Lisäksi työnantajan tulisi ottaa huomioon, että perehdytykseen osallistuvaa henkilöstöä tulisi kouluttaa säännöllisesti (Ahokas – Mäkeläinen 2013; Laaksonen – Ollila 2017.)

Henkilöstövoimavarojen johtamista voi olla hyvä vuorovaikutus ja kommunikointi, kouluttaminen, perehdyttäminen tai opastus, henkilöstöstä huolehtiminen, työn turvallisuuden varmistaminen ja voimavarojen inhimillinen suunnittelu tai resurssointi. Osana henkilöstövoimavarojen johtamista voidaan pitää laadun varmistamista, hyödyn hallinnoimista tai lainsäädäntöjen noudattamista. Erilaiset käytännön työsuhteasioihin liittyvät seikat, kuten palkkoihin, erilliskorvauksiin tai lomiin liittyvät asiat ovat osa henkilöstövoimavarojen johtamista. Nämä asiat ovat sellaisia, joilla voidaan huomioida työympäristö, käytettävät ihmisresurssit, työn inhimillisuus, sen kuormittavuus, työhyvinvoinnin edistäminen ja työn tai henkilöstön osaamisen kehittäminen (Laaksonen – Ollila 2017.)

### 3.6 Minkälainen on hyvä perehdyttäjä

Hyväksi perehdyttäjäksi voidaan kuvailla työntekijää, joka on sitoutunut työhönsä ja perehdyttäjän rooliin. Hän näkee perehdyttämisen prosessin myönteisesti ja ymmärtää perehdytyksen moniulotteisen merkityksen työnantajan, työyhteisön ja perehdytettävän kannalta. Perehdyttäjällä tulisi olla hyvät vuorovaikutustaidot ja koulutusta perehdyttämiseen. Hän tiedostaa perehdytettävän yksilöllisyyden ja stressin läsnäolon, ottaa sen huomioon perehdytyksen aikana, esimerkiksi olemalla kärsivällinen ja tarvittaessa toimii perehdytettävän tukena. Onnistuneessa perehdytysprosessissa

perehdyttäjä on pystynyt luomaan perehdyttäjän kanssa luottamuksen, ja samalla luonut turvallisuuden tunnetta perehdytettävälle (Eklund 2018.)

### 3.7 Motivaatio ja minäpystyvyys käsitteet osana perehdytystä

Tutustuessamme opinnäytetyön aiheeseen heräsi kysymyksiä siitä, miten perehdytyksessä oleva työntekijä pystyy sisäistämään uutta tietoa perehdytyksen aikana ja mitkä asiat vaikuttavat ihmisen oppimiseen. Tiedonhaun aikana huomasimme motivaation tulevan vastaan useassa artikkelissa. Tutustumalla ja etsimällä tietoa mistä motivaatio syntyy, löysimme itseohjautuvuusteorian (self-determination theory).

Itseohjautuvuusteoria on Edward Decin ja Richard M. Ryanin kehittämä ihmisen käyttäytymistä ohjaava teoria. Itseohjautuvuusteorian mukaan ihmisellä on kolme erilaista psykologista perustarvetta, omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Kun nämä tarpeet täyttyvät, ihminen voi hyvin ja kukoistaa. Edward Decin ja Richard M. Ryanin luoman teorian mukaan yksilön motivaatio voidaan jakaa sisäsyntyiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäsyntyisellä motivaatiolla sanotaan olevan autonomisesti itseohjautuvaa tai itsemääräytyvää, koska se on heijastus ihmisten sisäisistä kiinnostuksista ja arvoista. Toisin sanoen sisäsyntyisen motivaation omaavilla ihmisillä on vapaa tahto ja valinnan mahdollisuus, kun he ovat täysillä mukana aktiviteeteissa, joihin he ovat sitoutuneet. Sitä vastoin ulkoinen motivaatio viittaa välineelliseen toimintaan, johon liittyy erilliset seuraamukset. Klassinen esimerkki ulkosyntyisesti motivaatiosta on se, että tehdä jotain, joka johtaa palkitsemiseen tai rangaistuksen välttämiseen. (Corr — Matthews 2009.)

Halusimme opinnäytetyön tuotoksessa tuoda lyhyesti esiin sen, miten saavutetaan perehdytettävällä tai uudella työntekijällä tunne siitä, että henkilö kokee pystyvänsä työhön ja onnistuvansa uudessa työssään tai työtehtävissään. Tiedonhakua tehdessämme tuli vastaan toinen käsite, minäpystyvyys (Self-efficacy). Minäpystyvyyden käsite on psykologi Albert Banduran luoma, ja sillä tarkoitetaan yksilön uskomuksia ja käsityksiä hänen omista kyvyistään toimia ja suoriutua eri tilanteissa. Usko omaan kykyihin vaikuttaa miten ajattelemme, toimimme ja tunnemme. Mitä paremman tiedostetun minäpystyvyyden tunteen henkilö omaa, sitä korkeammat tavoitteet henkilö laatii itselleen ja sitä sitoutuneempi hän on saavuttamaan tavoitteensa. (Bandura 1989.)

Jatkuvat muutokset organisaatioissa edellyttävät työntekijöitä oppimaan työn ohessa. Tämä voi olla haastavaa työntekijöille, jos muutoksia tapahtuu usein ja edellisen muutoksen tuomat uudet toimintavat ovat vielä opettelun alla. (Collin – Soila 2020.) Perehdytyksellä on tärkeä rooli uuden työntekijän kannalta, kattava ja toimiva perehdytys luo pohjan sille, että työntekijän on mahdollista siirtyä itsenäisen työn tekemiseen mahdollisimman nopeasti. Hallitessaan perusteet työssään työntekijän on helpompi vastaanottaa uutta tietoa ja soveltaa oppimaansa.

Mahdollisten virheiden määrä vähenee työssä, kun työntekijä oppii perehdytyksen aikana tekemään työnsä oikein. (Hämäläinen — Kangas 2008.) Tämä vaikuttaa myönteisesti perehdytettävän motivaatioon sekä jaksamiseen ja sitä kautta vahvistaa minäpystyvyyden tunnetta. Pitää huomioida, että perehdytykseen kuuluu myös yritykseen ja työyhteisöön perehdyttäminen, jolloin perehdytettävä oppii tuntemaan yrityksen toiminta-ajatuksen, työpaikan ja kollegat (Hämäläinen — Kangas 2008).

Kattava ja laaja-alainen perehdytys vie alkuun resursseja, mutta huolellisesta tehdystä perehdytyksestä hyötyy koko työyhteisö ja työnantaja pidemmällä aikavälillä (Hämäläinen — Kangas 2008). Työntekijän kokiessa onnistumisen tunnetta uusissa työtehtävissään ja yhteisöllisyyttä sulautuessaan mukaan uuteen työyhteisöön, hänen suhtautuminen työtä ja työyhteisöä kohtaan on myönteinen. Positiivinen asenne vahvistaa minäpystyvyyden tunnetta, jolloin hän luo itselleen tavoitteita työssään ja sen kautta sitoutuneisuus työhön kasvaa (Bandura 1989).

## **4 Opinnäytetyön toteuttaminen**

Opinnäytetyön aihe saatiin toimeksiantona Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymältä. Tarve uudelle perehdytyskansiolle, sen kehittämiseksi ja päivittämiseksi syntyi organisaatiossa tapahtuneiden muutosten myötä. Kuntayhtymään kuuluu kuusi eri kuntaa ja toimeksiantaja toivoo yhtäläisempiä käytäntöjä ja materiaalia perehdyttämisen tueksi. Opinnäytetyön toimeksiantaja toivoi kansion olevan sellaisessa muodossa, että sen päivittäminen jatkossa olisi sujuvaa.

### **4.1 Menetelmälliset lähtökohdat**

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä tavoitteena on ratkaista käytännön työssä esiin nousseita ongelmia tai uudistaa vanhoja käytänteitä, joita kohdeorganisaatiossa on tullut

ilmi. Ongelmien ratkaisemisen ja käytäntöjen uudistamisen lisäksi tutkimukselliseen kehittämistyöhön liittyy uuden tiedon luominen työelämän käytänteistä (Moilanen – Ojasalo – Ritalahti 2015.)

Opinnäytetyömme tuotoksien tekemistä ja vuorovaikutusta yhteistyökumppanimme kanssa ohjasi toimintatutkimus tyyppinen menetelmä. Toimintatutkimukselle tunnuspiirteistä on osallistavuus ja käytännönläheisyys, siinä otetaan ihmiset aktiivisesti mukaan tutkimukseen ja kehittämiseen. (Moilanen – Ojasalo – Ritalahti 2015.) Opinnäytetyössämme tämä tarkoitti sitä, että keskustelimme yhdessä toimeksiantajamme yhteistyöhenkilön kanssa projektin eri vaiheissa ja otimme heidän näkemyksiään huomioon tuotoksia laatiessa. Kehittämistyön aikana toimeksiantajaa ja alaisia kuultiin yhteistyöhenkilön kautta.

Opinnäytetyön tekohetkellä vallitsi maailmanlaajuinen koronapandemiatilanne ja tästä syystä tapaamiset järjestettiin pääasiassa etäyhteyden välityksellä. Yhteistyöhenkilömme toimi viestinvälittäjänä meidän opinnäytetyötä tekevien opiskelijoiden ja hammashoitolassa työskentelevien välillä. Läpikäytyjä sisältöjä olivat esimerkiksi alkutilanteen, ongelmakohtien ja kehitysideoiden kartoitus. Toimeksiantajaan oltiin yhteydessä koko opinnäytetyöprosessin ajan. Toimintatutkimus soveltui viitteellisenä toimintaa ohjaavana menetelmänä opinnäytetyöhömmme, sillä opinnäytetyössämme etsittiin ratkaisua työelämässä ilmenneeseen ongelmaan. Perehdytyskansiolla voidaan tukea perehdyttämistyötä ja siten mahdollisesti ratkaista havaittu käytännön haaste.

#### 4.1.1 Dokumenttianalyysi

Kohdeorganisaation perehdytysoppaan lisäksi tutustuimme kahden muun yrityksen tai organisaation tarpeisiin laadittuihin perehdytysmateriaaleihin, kuten perehdytysuunnitelmiin ja oppaisiin, joita analysoimalla saimme käsityksen ja vinkkejä perehdytyskansion sisältöä ajatellen. Perehdytysoppaiden tarkastelussa hyödynsimme dokumenttianalyysi tyyppistä menetelmää. Menetelmän keskeisiä ominaisuuksia ovat päätelmien tekeminen kirjallisista dokumenteista, aineiston systemaattinen läpikäynti ja selkeän sanallisen kuvauksen laatiminen analysoitavasta aiheesta. Aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä pelkistetään aineistoa, tunnistetaan ja rajataan keskeisimmät näkökulmat. (Moilanen – Ojasalo – Ritalahti 2015.) Tiivistetty aineisto kokoaa oleellisen informaation, mistä oli hyötyä perehdytysopasta laadittaessa.

Päädyimme valitsemaan sisällönanalyysin menetelmäksi, sillä se soveltui menetelmänä parhaiten kehittämistehtäviämme ajatellen. Oppaiden sisältöjen puolesta sanallinen näkemyksen kuvaaminen ja merkityksien erottelu oli looginen tapa lähteä käsittelemään aineistoa. Analyysin tavoitteena oli selvittää minkälaiset asiat toistuvat eri oppaiden välillä ja mitä asioita koettiin tärkeäksi nostaa esille oppaissa, näillä tiedoilla pyrimme hakemaan vastausta kehittämistehtäväämme: minkälainen on hyvä perehdytysopas.

Dokumenttianalyysin aineisto koostui kolmesta perehdytysoppaasta ja kahdesta perehdytysuunnitelmasta, aineistoa oli yhteensä 45 sivua. Kaikki nämä aineistot ovat sellaisia, että niiden tarkempia sisältöjä ei salassapitovelvoitteen puitteissa voida julkaista osana tätä opinnäytetyötä. Oppaissa toistui tietyt asiasisällöt, niitä olivat työsuhteasiat, sairauspoissaoloihin liittyvät käytänteet, työsuhteen alkamiseen liittyvät asiat, tietotekniset seikat ja työn opastukseen liittyvät asiat.

Nämä sisällöt ovat yhteydessä perehdytysprosessin osiin, organisaation toiminnan esittely, työtehtäviin perehdyttäminen ja työonpastus, perehdytyksen seuranta ja lisäperehdytystarpeen kartoitus. Dokumenttianalyysien tuloksien, tietoperustan ja toimeksiantajan toiveiden pohjalta aloitimme kokoamaan sisällyluetteloa asiasisällöistä, jotka olivat tarpeellisia. Dokumenttianalyysin riskinä oli se, että emme voineet olla täysin varmoja siitä, olivatko juuri kyseiset oppaat laadukkaita käytännön perehdytystyötä ajatellen.

#### 4.2 Toimintaympäristö, kohderyhmä ja hyödynsaajat

Tämä opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Keski-Uudenmaan Sote -kuntayhtymä (Keusote) kanssa. Keski-Uudenmaan Sote -kuntayhtymä on tuottanut jäsenkuntiensa (Hyvinkää, Järvenpää, Mäntsälä, Nurmijärvi, Pornainen ja Tuusula) sosiaali- ja terveystyöpalveluita 1.1.2019 alkaen. (Keski-Uudenmaan Sote 2019a.) Kuntayhtymän alueella asuu liki 200 000 ihmistä ja henkilöstöä alueella työskentelee noin 3500. (Keski-Uudenmaan sote 2019b.) Tämän opinnäytetyön yhteistyö keskittyi Keusoten suun terveydenhuollon itäalueen hammashoitoloihin.

Hyödynsaajiksi miellämme työelämän yhteistyökumppanimme, niin työnantajan kuin työntekijöiden roolista tarkasteltuna. Hyödynsaajina voivat olla myös kyseiseen hammashoitolaan työharjoitteluun menevät opiskelijat. Lisäksi hyvästä perehdytystyöstä hyötävät hammashoitolassa asioivat potilaat, kun potilasturvallisuus toteutuu

asianmukaisesti ja työn jälki on laadukasta. Potilasturvallisuudella tarkoitetaan sitä, että potilas saa tarvitsemansa asianmukaisen ja oikea-aikaisen hoidon siten, että siitä aiheutuu mahdollisimman vähän haittaa potilaalle (Potilasvakuutuskeskus 2017). Toivomme tuotettavan materiaalin olevan sellaista, jota muut Keski-Uudenmaan sote - kuntayhtymän henkilöstöpäälliköt ja lähiesimiehet voivat mahdollisesti hyödyntää tulevaisuudessa perehdyttämiseen liittyviä seikkoja miettiessään. Opinnäytetyön tuotokset eivät ole julkisesti nähtävissä, minkä vuoksi miellämme, että hyödynsaajien määrä rajautuu kyseisen organisaation piiriin.

#### 4.3 Lähtötilanteen kartoitus

Työelämänyhteistyökumppanimme Keusoten yhteyshenkilönä tässä opinnäytetyössä toimi hammashoitolan suun hoitotyön esihenkilö. Kartoitimme lähtötilannetta yhdessä etäyhteydellä toteutetuilla tapaamisilla. Suun hoitotyön esihenkilö kertoi Keusoten oleva uudehko kuntayhtymä, joka on perustettu vuoden 2019 alussa. Kuntayhtymän suun terveydenhuolto on jaettu eteläiseen, pohjoiseen ja itäiseen alueeseen. Suun terveydenhuollossa työskentelee yhteensä noin 180-200 henkilöä. Oikomishoito ja suukirurgia toteutetaan Mäntsälässä osittain ostopalveluna. Yhteistyökumppanin vastuualueeseen kuuluvissa hammashoitoloissa on ollut ylihammaslääkärin tuottama sähköisessä muodossa oleva perehdytyskansio, joka on lähetetty uudelle työntekijälle etukäteen ennen töiden aloittamista. Opinnäytetyön tuotoksena syntynyt perehdytysopas tulee toimimaan perehdytyksen käsikirjana perehdyttäjälle ja perehdytettävälle. Perehdytysoppaalta toivottiin selkeyttä ja sen olevan helposti päivitettävissä muodossa. Perehdytyskansiossa haluttiin lisäksi selvästi jaotella, mitkä ovat Keusoten yhteisiä ohjeistuksia ja mitkä suun terveydenhuollon toimipaikkakohtaisia ohjeistuksia. Työelämän yhteistyökumppani kuvaili tiedonkulussa olevan ongelmia, jonka vuoksi pidämme tärkeänä, että perehdytysuunnitelmassa on selkeästi määriteltävä kuka perehdyttää minkäkin osion.

Kyselyä käytetään usein kehittämistyössä lähtötilanteen selvittämiseen (Moilanen – Ojasalo – Ritalahti 2015). Olimme yhteydessä työelämänyhteistyökumppaniin ja haastattelimme häntä etäyhteyden välityksellä. Saimme haastattelun kautta kattavasti tietoa kohdeorganisaatiosta ja sen kehittämistarpeista. Alkutilanteen kartoittamiseksi harkitsimme kyselylomakkeen teettämistä hammashoitolan työntekijöille. Kyseisessä hammashoitolassa työskentelee noin kymmenen työntekijää, emmekä kokeneet saavamme merkittävää lisätietoa kohdeorganisaation perehdytyksen nykytilasta. Tästä



syystä päätimme työntekijöille teetettävän kyselyn sijaan tutustua kohdeorganisaatiossa olleeseen perehdytyskansioon.

#### 4.4 Toiminnan etenemisen ja työskentelyn kuvaus

Tutkimuksellinen kehittämistyö on prosessi, mikä etenee vaiheittain ja järjestelmällisesti, prosessin eri vaiheet vievät työtä eteenpäin ja luovat kehyksen toiminnalle. Kehittämistyö on aikaa vievää, minkä vuoksi aikataulun suunnitteleminen on tärkeää. Prosessi alkaa suunnitelmavaiheella, tämä pitää sisällään kehittämishaasteiden ja tavoitteiden määrittelyn, sekä suunnitelman laatimisen tavoitteiden saavuttamiselle. Prosessin toinen vaihe on toteutusvaihe eli suunnitelman toteuttaminen. Prosessin seuraavassa vaiheessa arvioidaan kehittämistyössä onnistumista. Kehittämistyötä ohjaa tietoperusta, tietoa täytyy arvioida kriittisesti ja sitä tulee mitata suhteessa kehittämistyöhön ja sen tarpeisiin. Tarkempi kehittämistehtävä ja -kohde määritetään tutkitun tiedon ja kohdeorganisaation toimintaympäristöstä saadun taustatiedon avulla. (Moilanen – Ojasalo – Ritalahti 2014.)

Opinnäytetyön intensiivinen suunnitteluvaihe ajoittui tammikuulle 2020, mutta kehittämistyön ideointi, suunnittelu ja tietoperustan haku jatkui läpi kevään. Alustava opinnäytetyösuunnitelma esitettiin suunnitelmaseminaarissa tammikuussa 2020 ja suunnitelmaraportti valmistui toukokuussa 2020. Opinnäytetyön muut vaiheet eli toteutus- ja raportointivaiheet ajoittuvat kesälle ja syksylle 2020. Opinnäytetyön raportti esitettiin etäyhteyksien avulla opinnäytetyön raportointivaiheen seminaarissa lokakuussa 2020. Opinnäytetyö kokonaisuudessaan saatiin valmiiksi marraskuussa 2020.

Opinnäytetyöprosessin alussa helmikuussa 2020 keskustelimme yhdessä toimeksiantajan yhteyshenkilön kanssa yhteistyöhön liittyvistä palaveri- ja viestintäkäytänteistä. Alustavasti sovimme osallistuvamme toimeksiantajan tiloissa järjestettäviin kuukausikokouksiin opinnäytetyöprosessin eri vaiheissa. Ideana oli keskustella kokouksessa yhdessä henkilöstön kanssa perehdytyksestä, oppaaseen liittyvistä toiveista ja oppia heidän tämänhetkisistä toimintatavoistansa. Maailmanlaajuinen koronaepidemia vaikutti opinnäytetyömme työskentelyyn siten, että opinnäytetyöprosessin alussa suunnitellut palaverit toimeksiantajan tiloissa vaihtuivat etänä toteutettaviin verkkopalaverihin. Yhteyshenkilömme toimitti kootusti tietoa

sähköisesti, sekä haastattelujen ja keskustelujen merkeissä koko opinnäytetyöprosessin ajan.

#### 4.4.1 Opinnäytetyösopimus ja tutkimuslupa

Mikäli opinnäytetyön kohteena on organisaation toiminta tai sen edustajiin luettava henkilökunta, kohde organisaatiolta haetaan tutkimuslupaa (Arene ry 2019). Haimme tutkimuslupaa Keusoten tutkimusluvan hakijoiden ohjeiden mukaisesti Keusoten hallinto- ja tukipalveluista. Lähetimme kirjallisen tutkimusluvan sähköisesti Keusoten sähköiseen asianhallintajärjestelmään. Saimme hyväksytyt tutkimusluvan alkusyksystä 2020.

Opinnäyteyhteistyösopimus allekirjoitettiin opinnäytetyön projektiin osallistuvien opiskelijoiden, ohjaavan opettajan ja Keski-Uudenmaan Sote -kuntayhtymän edustajan kesken syksyllä 2020. Opinnäytetyösopimuksessa annettiin kohdeorganisaatiolle ja Metropolia Ammattikorkeakoululle valtuudet hyödyntää ja kehittää tuotoksia tulevaisuudessa omien tarpeiden mukaisesti, kuitenkin salassapitosopimus huomioiden. Opinnäytetyön sopimus on hyvä tehdä kirjallisesti, jossa sovitaan opinnäytetyön aiheesta, aikataulusta, vastuunjaosta sekä mahdollisista kustannuksista ja niiden korvaamisesta (Arene ry 2019).

#### 4.4.2 Anomus opinnäytetyön liitteen salaamisesta

Opinnäytetyön yhteiskumppanin toiveena on ollut projektin alusta asti se, että tämän opinnäytetyöprosessin aikana syntyneitä tuotoksia ei tulla julkaisemaan kaikille saatavaksi. Opinnäytetyösopimuksen mukaisesti haimme tuotoksellemme salausta saatuaamme opinnäytetyön yhteistyösopimukseen kaikkien osapuolten allekirjoitukset. Koska olemme tienneet heti alusta asti, että tuotos salataan, prosessin aikana missään vaiheessa projektin ulkopuoliset henkilöt eivät ole päässeet tarkastelemaan tuotoksiamme.

Opinnäytetyön tuotoksen salaamiseksi teimme hakemuksen opinnäytetyön liitteen salaiseksi julistamisesta. Hakemus tehtiin sähköisesti Metropolia Ammattikorkeakoulun ennalta laadittuun lomakkeeseen. Hakemus opinnäytetyön liitteen salaamisesta lähetettiin Metropolia Ammattikorkeakoulun oppimisjohtajalle. Hakemuksessa perustelimme opinnäytetyön liitteen salaamista viitaten Laissa viranomaisten toiminnan

julkisuudesta pykälän §24 määrittämiin salassa pidettäviin viranomaisen asiakirjoihin, joihin kuuluu muunmuassa henkilöiden yhteystiedot ja rakennusten turvajärjestelyjä koskevia tietoja (Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta 621/1999 § 24). Hakemuksen tueksi haimme kirjallista puoltolausuntoa liitteen salaamiseksi opinnäytetyötä ohjaavalta opettajalta ja Metropolia Ammattikorkeakoulun suuhygienistitutkinnon tutkintovastaavalta opettajalta. Saatuamme puoltolausunnot salausta varten lähetimme hakemuksen sähköisesti Metropolia Ammattikorkeakoulun oppimisjohtajalle. Hakemus opinnäytetyön liitteen salaiseksi julistamiseksi hyväksyttiin syksyllä 2020 Metropolia Ammattikorkeakoulun oppimisjohtajan toimesta.

Taulukko 1. Toiminnan eteneminen.

Opinnäytetyön eteneminen	Ajoitus
Suunnitteluvaihe	Intensiivivaihe tammikuussa 2020, jatkuu toukokuun 2020 loppuun.
Toteutusvaihe	Kesä-joulukuu 2020.
Raportointivaihe	Loka-joulukuu 2020.
Kypsyyskoe	Marraskuu 2020.

#### 4.5 Tiedonhaun kuvaus

Heti tiedonhaun aloitettuumme havaitsimme, että perehdytystä käsittelevää materiaalia suun terveydenhuollon näkökulmasta on vain niukasti. Sosiaali- ja terveysalaa ja perehdytystä käsittelevät tieteelliset artikkelit koskevat pääosin sairaanhoitajia. Löysimme nopeasti tiedonhaun alussa kotimaista kirjallisuutta perehdytyksestä, jonka kautta aiheeseen tutustuminen helpottui ja auttoi ymmärtämään, millainen prosessi perehdytys on.

Aloitimme tiedonhaun ennestään tutun kotimaisen hakupalvelun Finnan kautta. Laajensimme heti tiedonhaun alussa hakua muihin kotimaisiin ja kansanvälisiin hakupalveluihin, ja otimme käyttöön Medicin, Science Directin, Taylor&Francis Onlinen, ProQuest Centralin ja Pubmedin. Käyttämiämme hakusanoja oli muun muassa orientation, orientation nurse, orientation guide, work, learning ja onboarding.

Hyödynsimme löytämiemme julkaisujen avainsanoja, joka oli yksi keino laajentaa käyttämiämme hakusanoja. Hakusanoja keksiessä apuna oli myös Finto-palvelu, joka tarjoaa suomalaiselle sanalle aiheeseen liittyviä käsitteitä ja termejä suomeksi, englanniksi ja ruotsiksi. Käyttäessämme hakupalveluita rajasimme hakua maksuttomiin julkaisuihin, jotka alkuun tuntui rajaavan paljon vaihtoehtoja pois. Maksuttomuuden lisäksi rajasimme julkaisun julkaisupäivämäärän ajalle 2009–2020. Halusimme löytää ja hyödyntää mahdollisimman uusia julkaisuja opinnäytetyössämme.

#### 4.6 Rahoitus

Tämän opinnäytetyön tuottamiseen ei haettu erillistä rahoitusta, opinnäytetyöstä ei syntynyt korvattavia kustannuksia Metropolia Ammattikorkeakoululle tai yhteistyökumppani Keusotelle. Opinnäytetyöstä aiheutuvien kustannusten katsotaan jäävän kohtuullisiksi ja näin ollen kulut aiheutuvat opinnäytetyötä tekevien opiskelijoiden omaksi kustannukseksi.

## 5 Opinnäytetyön tuotokset

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi perehdytysopas ja perehdyttäjän muistilista. Oppaan ja perehdyttäjän muistilistan katsottiin pitävän sisällään salattavaa tietoa ja sen vuoksi varsinaista opasta tai perehdyttäjän muistilistaa ei julkaista osana tätä opinnäytetyötä.

#### 5.1 Perehdyttäjän muistilistan kokoaminen

Oppaan lisäksi halusimme tuottaa perehdyttäjän muistilistan, joka toimii perehdyttämistyön tukena. Muistilista koottiin syksyn 2020 aikana ja sen sisältöä ohjasi opinnäytetyön tietoperusta, kahden muun perehdytysoppaan dokumenttianalyysi ja Keskinäisen Työeläkevakuutusyhtiö Elon, sekä Työterveyslaitoksen perehdyttäjän top 10 -muistilista verkkodokumenttien sisällöt. Muistilistassa käsitellään keskeisiä asioita, joita olisi hyvä tehdä ennen työntekijän aloittamista, kysymyksiä, joita voidaan käyttää perehdyttämisen seurantakeskustelun kehyksenä ja pohjan perehdyttämissuunnitelmalle (Elo 2017; Työterveyslaitos a.)

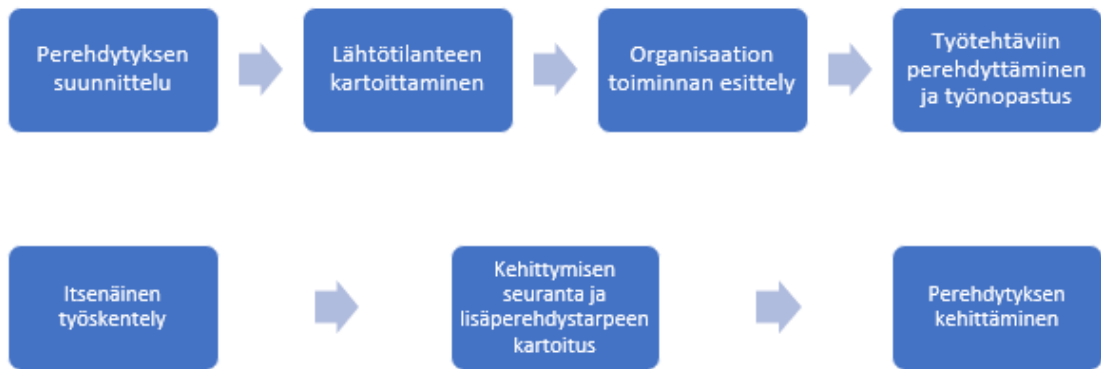
Perehdytysuunnitelmassa kirjattuja sisältöjä ovat organisaation, sen osiin ja toimintaan liittyviä yleisiä asioita, työsuhteeseen liittyviä sisältöjä, kuten työaikaan tai poissaoloihin liittyviä toimintatapoja, tiimien työtehtäviin liittyviä asioita ja käytännön työhön liittyvä

seikkoja, sekä yleisiä muita asioita. Muistilistan ideana on se, että sen kautta voidaan tarkastella mitä asiasisältöjä perehdytyksen aikana tulisi käydä läpi ja kuinka ne ovat toteutuneet. Varsinaisesta tuotoksesta kerättiin palautetta toimeksiantajalta, muistilistan sisältö hyväksyttiin käytettäväksi sellaisenaan ja ulkonäköä päivitettiin hieman Keusoten yhteiseen graafiseen ohjeeseen sopivaksi.

## 5.2 Oppaan suunnittelu ja tuottaminen

Oppaan suunnittelu aloitettiin keväällä 2020 pohtimalla, minkälaiselle oppaalle toimeksiantajalla on tarvetta. Oppaan tekemistä ohjasi opinnäytetyön tietoperusta, aiemmin hammashoitolan käytössä olleen oppaan ja kahden muun perehdytysoppaan dokumenttianalyysi, sekä kohdeorganisaatiossa ilmennyt oppaan uudistamistarve. Oppaan sisällön rakentamista varten saimme toimeksiantajalta heillä aiemmin käytössä olleen oppaan ja Keusoten intranetissä olevaa tietoa, sekä tarkennuksia asiasisältöihin yhteyshenkilömme kautta. Oppaiden dokumenttianalyysin ja tietoperustan pohjalta päädyimme tekemään päivityksen oppaaseen ja perehdytystyön tueksi perehdyttäjän muistilistan.

Opas voi toimia tukena työntekijän perehdyttämisessä ja sen tavoitteena on auttaa työntekijöitä perehtymään työhön ja sen eri osa-alueisiin. Tutustuimme opinnäytetyön tekemisen aikana laajasti perehdytysprosessiin, ja otimme huomioon perehdytysopasta tehdessämme mahdollisia perehdytykseen liittyviä haasteita. Alla olemme esittäneet yhden tavan jakaa perehdytysprosessia eri osa-alueisiin (Kuvio 1). Kuvio on mukaelma eri lähteistä saaduista tiedoista. Perehdytysprosessi voidaan nähdä hyvänä yleisrakenteena, josta pystyimme lähteä soveltamaan sisältöä tuotoksiimme. Tässä opinnäytetyössä se toimi runkona oppaan ja perehdyttäjän muistilistan rakentamisessa ja sisällöltään tuotokset noudattavat kyseisiä aihepiirejä, kuitenkin soveltaen juuri kyseisen organisaation hammashoitolan tarpeet huomioiden.



Kuvio 1. Perehdytysprosessin vaiheet (Eklund 2018; Työterveyslaitos b).

### 5.3 Oppaan ulkoasu ja sisältö

Työelämänyhteistyökumppani toivoi sähköistä ja helposti päivitettävää perehdytysopasta. Pohdimme alkuun Microsoftin Power Point -esityksen ja Microsoft Word -tiedoston välillä. Lopulta päädyimme tekemään tuotoksen Microsoft Word -dokumenttina, koska Microsoft Wordissa avattava monisivuinen tiedosto koettiin helppolukuisemmaksi, helposti päivitettäväksi ja lukija pystyy tarvittaessa hyödyntämään tiedoston sisäistä hakutoimintoa. Lisäksi tiedosto voi toimia sisältönsä puolesta yleisenä pohjana, jota Keusote voi muokata yksittäisen hammashoitolan tarpeisiin.

Opas on 49 sivua pitkä, sivumäärä koostuu myös kansisivusta, sisällysluettelosta ja lähdeluettelosta. Opas on jaettu 13 pääotsikkoon, jotka pitävät sisällään alaotsikoita eri asiasisällöt huomioiden. Oppaan sisältämä sisältö pyrittiin jaottelemaan mahdollisimman selkeästi pääotsikoihin ja väliotsikoihin. Otsikot ovat erilaisella kirjasinkoolla ja värillä korostetut ja ovat sen vuoksi erotettavissa leipätekstistä. Itse leipäteksti pyrittiin tekemään helppolukuiseksi ja tuottamaan yhdenmukaisesti samalla fontilla, kirjasinkoolla, rivivälillä ja tekstisivujen marginaaleilla. Kappaleiden väleissä on aina tyhjää tilaa yhden rivivälin verran, jotta seuraavaan asiaan siirtyminen on selkeää. Opas on tehty pystyasennossa oleville A4 kokoisille arkeille. Oppaassa noudatetaan Keusoten yleistä graafista ohjetta, jotta se on yhtenäinen Keusoten muiden materiaalien kanssa ja helposti päivitettävissä tai muokattavissa.

## 5.4 Oppaan arviointi

Koska opinnäytetyön tuotos salataan, hyödynsimme opasta työstäessämme sisäistä arviointia. Lähetimme luonnoksen perehdytysoppaasta ja perehdyttäjän muistilistasta työelämän yhteistyökumppanille, hoitotyön esihenkilölle ja pyysimme häneltä, sekä kahdelta muulta työntekijältä arvion luonnoksesta ja mahdollisia kehittämisideoita. Toivoimme palautetta työntekijöiltä, jotka ovat itse osallistuneet työyksikössään perehdytykseen.

Koimme saadun palautteen tärkeäksi, sillä se vahvisti tunnettamme siitä, että olimme onnistuneet kokoamaan keskeisimmät osa-alueet oppaaseen. Palaute sisälsi pääasiassa hienosäätöön liittyviä kehitysideoita. Saamamme palaute ohjasi meitä karsimaan ja tiivistämään asioita, joita ei katsottu tarpeelliseksi sisällyttää oppaaseen ja muokkaamaan ulkoasua helppolukuisemmaksi. Osa päivitettävistä seikoista olivat sellaisia, mitä Keusote lisää oppaaseen myöhemmin tämän projektin päätyttyä. Oppaaseen lisättiin aiheeseen liittyviä kuvia, jotka olivat Keusoten viestinnän aiemmin tuottamia. Perehdytysoppaan pilotointivaihe toteutuu tämän opinnäytetyöprojektin jälkeen ja näin ollen sen käytettävyyttä ei mitattu osana projektia. Arvioijat olivat sellaisia, jotka itse työssään ovat mukana perehdytyksessä.

## 6 Pohdinta

Perehdytys on prosessina laaja ja sen pilkkominen pienempiin osa-alueisiin auttaa perehdytysprosessin suunnittelussa. (Eklund 2018.) Tämän opinnäytetyön tuotoksina syntyneillä perehdytysoppaalla ja perehdyttäjän muistilistalla vastattiin perehdytyksen suunnitteluun liittyviin tarpeisiin. Päädyimme monipuolisen tietoperustaan tutustumisen ja oppaiden dokumenttianalyysin tulosten pohjalta tuottaa oppaan lisäksi perehdyttäjän muistilistan. Opinnäytetyöprosessia ohjasi laatimamme kehittämistehtävät, joiden saavuttamista kohden työskentelimme koko prosessin ajan. Suunnitelmavaiheen tietoperustan kartoitus ohjasi kehittämistehtävien valintaa. Koemme onnistuneemme määrittelemään realistisesti tavoiteltavat kehittämistehtävät.

Perehdytys voidaan mieltää olevan uuden oppimista ja tiedon soveltamista. Työntekijän saadessaan onnistumisen kokemuksia työssään työtyytyväisyys lisääntyy ja tätä kautta laadukas perehdytys auttaa sitouttamaan työntekijän uuteen organisaatioon. Perehdytyksestä hyötyy henkilöstön lisäksi koko organisaatio, laadukkaaseen

perehdytykseen tulisi tähdätä jokaisen uuden työntekijän kohdalla. (Eklund 2018.) Hyvän perehdytyksen voidaan eräällä tavalla kuvata olevan yrityksen käyntikortti, sillä positiivinen mielikuva yrityksestä työnantajana edesauttaa työnantajan vetovoimaisuutta (Hämäläinen – Kangas 2008).

Itseohjautuvuusteorian mukaan ihmisellä on kolme erilaista psykologista perustarvetta, omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys (Corr — Matthews 2009.) Vetovoimainen työnantaja saattaa pystyä todennäköisemmin säilyttämään työntekijät palveluksessaan täyttämällä nämä perustarpeet. Uuden työntekijän sitoutuessa uuteen organisaatioon poissaolot ja vaihtuvuus vähenevät, joka ilmenee organisaation henkilöstökuluissa positiivisella tavalla (Hämäläinen — Kangas 2008).

Vastuu perehdytyksestä ei ole ainoastaan perehdyttäjällä ja perehdyttävällä. Työnantajan on vastuussa työntekijän riittävästä perehdytyksestä työhön, turvallisiin työtapoihin sekä työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeanlaiseen käyttöön (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 14). Työelämässä työntekijän lähiesimies vastaa käytännössä perehdyttämisen ja opastuksen suunnittelu-, toteutus- ja valvontavaiheesta. Esimies voi delegoida erilaisia perehdytyksen ja opastuksen tehtäviä muille työntekijöille, mutta vastuu perehdyttämisestä säilyy aina esimiehellä. (Ahokas – Mäkeläinen 2013.) Perehdytyksen suunnittelu-, toteutus ja valvontatyötä helpottavia työkaluja ovat tekemämme tuotokset, sillä perehdytystä ja työnopastusta ei tarvitse tehdä muistinvaraisesti. Perehdytyssuunnitelma ja perehdyttäjän muistilista auttavat seuraamaan perehdytyksen etenemistä. Näin perehdytyksen seuranta, lisäkoulutustarpeen ja vaikuttavuuden arviointi helpottuvat. Perehdytyssuunnitelman laatiminen etukäteen keventää henkilöstöön kohdistuvaa kuormaa ennen uuden työntekijän tuleamista työyhteisöön (Eklund 2018).

## 6.1 Eettisyys ja luotettavuus

Aloitimme tiedonhaun heti opinnäytetyön suunnitelmavaiheen alussa ja jatkoimme sitä aina opinnäytetyön prosessin loppuvaiheisiin saakka, näin pystyimme varmistamaan, että käytimme tuoreinta saatavilla olevaa tietoa. Tiedonhaku tapahtui manuaalisesti eri tietokantoja käyttäen. Käyttämiämme tietokantoja olivat muun muassa Science Direct, Medic ja Finna.fi. Monipuolisen ymmärryksen kartoittamiseksi haimme tietoa myös Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen verkkosivuilta. Käytettyjä hakusanoja tietopohjan määrittämisessä olivat esimerkiksi orientation, learning ja onboarding.



Lisäksi tutustuimme muihin saman aiheen opinnäytetöihin ja pro gradu -tutkielmiin ja niissä käytettyihin lähteisiin. Opinnäytetyön lähteinä käytettiin ensisijaisesti laadukasta tietoa, mikä oli mahdollisimman tuoretta ja enintään kymmenen vuotta vanhaa. Tietoperustaa kerättiin tutkimuksista, verkkojulkaisuista ja kirjoista. Opinnäytetyöraportin samankaltaisuuden tarkastus suoritettiin Turnitin -ohjelmalla, jossa yhtäläisyysindeksi oli 10 %. Alhainen prosenttimäärä kuvastaa sitä, että olemme onnistuneet tutkimaan perehdytystä ilmiönä monipuolisesti ja syventävästi, joka taas on mahdollistanut raportin tuottamisen omin sanoin kirjoitettuna.

### 6.1.1 Tietosuoja

Henkilötiedoilla tarkoitetaan sellaisia tietoja, joiden avulla henkilö on mahdollista tunnistaa suoraan tai välillisesti. Tällaisia tietoja ovat muun muassa nimi, henkilötunnus, osoite tai potilastiedot. Tietojen käsittelyssä täytyy soveltaa tietosuoja-asetuksen vaatimuksia silloin, kun tietojen käsittely on automaattista, osittain automaattista tai tiedot muodostavat osan rekisteristä. Tietosuojalainsäädäntöä sovelletaan myös silloin, kun tieto voidaan myöhemmin palauttaa takaisin tunnistettavaan muotoon. (Tietosuojavaltuutetun toimisto a.) Henkilötietoja tulee käsitellä lainmukaisesti, asianmukaisesti, läpinäkyvästi, luotettavasti ja turvallisesti. Henkilötietoja tulee kerätä ainoastaan tiettyä ja laillista tarkoitusta varten, sekä kerätä käsittelyn tarkoitukseen nähden ainoastaan tarpeelliseksi katsottu määrä. Tiedot tulee päivittää tarvittaessa tai epätarkat ja virheelliset tiedot korjata tai poistaa. (Tietosuojavaltuutetun toimisto b.)

Tietosuojakäytänteet huomioidaan koko opinnäytetyöprosessin ajan, eikä henkilötietoja tai tietoja, joista henkilö voidaan tunnistaa kirjata julkaistavaan opinnäytetyöhön tai muihin prosessin aikana syntyviin tuotoksiin. Yhteistyötahon toimittamaa materiaalia käsitellään luottamuksellisesti, eikä sitä luovuteta muiden henkilöiden tai yritysten käyttöön. Lisäksi materiaalia tarkastellaan ainoastaan suojatussa yhteydessä ja materiaalia säilytetään paikassa, mikä on suojattu salasanoin. Tuotoksien tekijänoikeudellisiin seikkoihin liittyvät asiat käsiteltiin kirjallisessa sopimuksessa.

### 6.1.2 Eettisyys

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan eli TENK:n antaman ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ohjeistuksen mukaan tutkijan, tässä yhteydessä opinnäytetyötä tekevien opiskelijoiden tulee tutkimuksessa eli tässä yhteydessä

opinnäytetyötä toteuttaessa perehtyä eettisiin periaatteisiin (TENK 2019) ja noudattaa perustuslakia (Perustuslaki 1999/731), joka velvoittaa ottamaan huomioon yksilön perusoikeudet, jotka sisältävät muun muassa oikeuden yksityisyyteen (Perustuslaki 1999/731 §10). TENK:n eettisiin periaatteisiin kuuluu myös se, että tutkimus toteutetaan siten, että tutkimukseen osallistuvilla tutkittavilla, yhteisöllä tai muilla tutkimuskohteilla ei tutkimuksesta aiheudu merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. (TENK 2019).

Opinnäytetyössä salassapitoasiat ovat erittäin tärkeitä, sillä perustuslaki määrää jokaiselle henkilölle oikeuden yksityisyyteen ja TENK:n yleiset eettiset periaatteet sitouttavat opinnäytetyön tekijät eli meidät opiskelijat siihen, että tutkimuskohteelle eli organisaation henkilökunnalle ei aiheudu opinnäytetyöstämme merkittäviä riskejä tai haittoja, esimerkiksi henkilöstön yhteystiedot eivät päädy ulkopuolisten käsiin.

Henkilötietoja sisältävää materiaalia tulee käsitellä suunnitelmallisesti, vastuullisesti ja lainmukaisesti (TENK 2019). Opinnäytetyötä tehdessä sitoudumme noudattamaan voimassa olevaa lainsäädäntöä ja Metropolian omia tietosuojaohjeita. Opinnäytetyön prosessin aikana meille luovutettiin henkilöiden yhteystietoja luottamuksellisesti. Säilytimme yhteystietoja sähköisesti Microsoft Wordissä, johon pääsee käsiksi vain opinnäytetyön tekijät. Huomioimme tietoturvallisuuden opinnäytetyön alusta alkaen ja perehdyimme Metropolia Ammattikorkean koulun Tietohallinnon laatimiin tietoturvaohjeisiin. Olemme pitäneet tietokoneissamme salasanoja, jotka estävät ulkopuolisen tietokoneen käytön. Tämän lisäksi Microsoft Wordiin pääsee kirjautumaan vain tilin haltijan määrittämällä salasanalla, johon ulkopuolinen ei pääse käsiksi. Salasanamme ovat sisältäneet Tietohallinnon ohjeiden mukaisesti vähintään 8 merkkiä, sisältäen isoja ja pieniä kirjaimia sekä numeroita (Tietohallinto 2020). Käytimme opinnäytetyön aikana vain omia tietokoneitamme, joiden salasanamme vaihdoimme kahden kuukauden välein. Salasanan lisäksi koneelle pyrkijän tulee tietää käyttäjätunnus, joka heikentää väärinkäytön riskiä huomattavasti. Emme ole opinnäytetyöprosessin aikana tai aio sen jälkeen kertoa tietokoneidemme tai Microsoft 365 -tiliimme salasanoja suullisesti tai kirjallisesti missään tilanteessa.

## 6.2 Oppaan hyödynnettävyys ja jatkokehitysideat

Opinnäytetyön prosessin aikana tuotettiin Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän suun terveydenhuollon yksikköön sähköisessä muodossa oleva perehdytysopas ja perehdyttäjän muistilista. Opasta ja perehdyttäjän muistilistaa voidaan sovitun käyttö- ja

jatkojalostusoikeuden mukaisesti muokata ja kehittää tulevaisuudessa Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän tarpeiden mukaisesti.

Perehdytysopasta voidaan jatkossa hyödyntää myös muissa Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän hammashoitoloissa. Opasta voidaan tarvittaessa käyttää pohjana muiden kuntayhtymän hammashoitoloiden perehdytyskansion luomisessa ja päivittämisessä. Tilanteita, joissa opasta voidaan käyttää ovat esimerkiksi uuden työntekijän perehdytys tai työntekijän työnkuvan muuttuessa. Opasta voidaan myös hyödyntää määräaikaisen sijaisen tai oppisopimuksella opiskelevan perehdytyksessä. Työelämäharjoittelussa oleva opiskelija voi saada kokonaiskuvan työharjoittelupaikastaan ja organisaatiosta tutustuessaan oppaaseen.

Opinnäytetyön tuotoksien hyödynnettävyyttä rajoittaa salaukseen liittyvät seikat, sillä tiedostot eivät voi olla vapaasti saatavilla ja näin ollen tietoa ei voida hyödyntää muissa yrityksissä, organisaatioissa tai kuntayhtymissä. Salaus on kuitenkin perusteltua ja sen vuoksi opas on käytettävissä ainoastaan sopimuksen mukaisilla tahoilla. Opas otetaan käyttöön vasta opinnäytetyön prosessin päätyttyä. Tämän vuoksi oppaan ja perehdyttäjän muistilistan pilottikokeilu ja niihin liittyvät arvioinnit ja kehittämistarpeet jäävät yhteistyökumppanin kartoitettavaksi.

### 6.3 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön prosessin aikana tutustuimme laaja-alaisesti perehdytykseen. Uskomme hyötyvämmä opinnäytetyön aiheesta paljon tulevaisuuden työelämässä. Työelämään siirtyessä osaamme vaatia itsellemme perehdytystä ja tiedämme oman vastuumme perehdytettävänä olemisesta. Aloittaessamme suuhygienistin työtehtävässä tiedämme kuinka voimme antaa rakenteellista palautetta ja kehittämisideoita perehdyttämisen prosessia koskien. Tulevaisuudessa voi olla tilanteita, joissa me itse toimimme perehdyttäjänä tai toimimme esimies asemassa, jolloin olemme vastuussa työntekijöiden perehdyttämisestä. Tiedostamme perehdyttämisen merkityksen työntekijän sitouttamisessa uuteen työpaikkaan. Perehdytystilanteissa osaamme ottaa paremmin huomioon perehdytettävän yksilönä ja huomioida perehdytyksen aikana perehdytettävän kokemia erilaisia tunteita, esimerkiksi innostuksen lisäksi mahdollista epävarmuutta. Tiedostamme perehdytettävän elämässä mahdollisesti stressitasojen nousemisen, joiden taustalla uuden työn lisäksi voi olla uusi työympäristö, uudenlainen päivärhythmi tai uudelle paikkakunnalle muuttaminen. Muutokset työelämässä heijastuvat

väistämättä yksilön vapaa-aikaan ja perhe-elämään. Positiiviset muutokset voivat silti olla kuormittavia yksilötasolla. (Eklund 2018.)

Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymä on melko tuore ja yhtenäisen perehdyttämisprosessin luominen on henkilöstön kouluttamisen keskiössä. Olemme päässeet osaksi prosessia ja luomaan aloituksen tämän opinnäytetyöprojektin jälkeiselle kehittämistyölle. Tuottamamme oppaan tarkoitus on toimia perehdytysoppaan pohjana, josta kuntayhtymä voi räätälöidä toimipistekohtaisesti suunnatun oppaan. Ymmärrämme tämän opinnäyteyhteistyön jälkeen paremmin, mistä osista hammashoitolan päivittäistoiminta koostuu. Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymässä tapahtuneiden muutoksien vuoksi koimme oppaan tuottamisen ja päivittämisen tärkeäksi.

Tämän opinnäytetyön prosessin alkuvaiheessa alkoi maailmanlaajuinen koronaepidemia. Vallitseva maailmanlaajuinen koronaepidemia tilanne aiheutti sen, että alkuperäisistä suunnitelmista täytyi luopua ja suunnitelmia tuli mukauttaa kaikkien projektiin osallistuneiden osalta uuden tilanteen mukaisesti. Opinnäytetyön kohdalla tämä tarkoitti etäopiskelua ja etätapaamisia opinnäytetyötä tekevien opiskelijoiden, ohjaavan opettajan ja työelämän yhteistyökumppanin kanssa. Tapaamiset toteutettiin aina ajankohtaisten suositusten mukaisesti. Olimme opinnäytetyön prosessin alussa sopineet työelämänyhteistyökumppanin kanssa tapaamisista hänen työyksiköissään, mutta vallitsevan etätyösuosituksen ja lähikontaktien välttämiseen liittyvän suosituksen vuoksi hyödynsimme tapaamisissa Microsoft Teams viestintä - ja yhteistyöalustaa. Etätapaamiset onnistuivat projektin aikana hyvin. Koemme, että suhde meidän ja hammashoitolan työntekijöiden välillä jäi suunniteltua etäisemmäksi, sillä kuukausipalavereihin osallistuminen estyi. Olisimme saattaneet pystyä luomaan paremman yhteyden työntekijöiden kanssa, jos olisimme päässeet paikan päälle useammin.

Koimme, että oli haastavaa tehdä perehdytysopasta sellaista alaa koskien, jossa emme ole vielä varsinaisesti työskennelleet. Lisäksi haasteita aiheutti se, että tietoa perehdytyksestä suun terveydenhuollossa on vain niukasti. Tulevaisuudessa voitaisiin tehdä tutkimustyötä alalta perehdytyksen osalta. Työnjako ja perehdyttämiskäytänteet saattavat erota keskenään ja näin voitaisiin saada tärkeää tietoa perehdyttämisen nykytilasta suun terveydenhuollossa.

Olemme tästä huolimatta tyytyväisiä opinnäytetyön aikana luotuihin tuotoksiimme ja koemme saavuttaneemme opinnäytetyön kehittämistehtävät. Kehittämistehtävinä olivat: tuottaa laadukas perehdytysopas kohdeorganisaation hammashoitolaan, selvittää mitkä ovat hyviä perehdyttämiskäytäntöjä ja minkälainen on hyvä perehdyttämisoपाs. Tuotimme laadukkaan perehdytysoppaan ja perehdyttäjän muistilistan. Onnistuimme selvittämään millaisia ovat hyvät perehdyttämiskäytänteet ja hyvä perehdyttämisoपाs etsimällä tietoa erilaisista luotettavista lähteistä. Luodessamme perehdytysopasta onnistuimme hyödyntämään monipuolisesti tietoperustaa, aikaisemman hammashoitolassa käytössä olleen oppaan ja kahden muun perehdytysoppaan dokumenttianalyysin tuloksia ja lisäksi huomioimaan perehdytysprosessin yleisrakenteen.

Opinnäytetyön prosessi oli kokonaisuudessaan ammatillisesti kehittävää, pääsimme tutustumaan Keusoteen työnantajana ja verkostoitumaan tulevaisuutta ajatellen. Opinnäytetyön aikana kertynyt tieto, sekä perehdytysoppaan ja perehdyttäjän muistilistan kokoaminen osoittautui mielenkiintoiseksi ja kehitti osaamistamme tekstin ja materiaalin tuottajina. Toivomme tämän opinnäytetyön kannustavan muita opiskelijoita hakeutumaan sellaisiin kehittämistöihin mukaan, joissa tuotetaan konkreettista materiaalia ja oman työn jäljen pääsee näkemään prosessin aikana.

## Lähteet

Ahokas, Laura – Mäkeläinen, Jukka 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Verkkodokumentti. <[https://ttk.fi/koulutus\\_ ja\\_ kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ ja\\_ tyonopastus\\_ -\\_ ennakoivaa\\_ tyosuojelua](https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ -_ ennakoivaa_ tyosuojelua)>. Luettu 13.5.2020.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Verkkodokumentti. Päivitetty 19.12.2019. <[http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?\\_t=1578480382](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382)>. Luettu 20.10.2020.

Avanzi, Lorezo – Bruni, Ilaria – Chiesa, Rita – Depolo, Marco – Guglielmi, Dina – Mariani, Marco G 2016. Positive Aging in Demanding Workplaces: The Gain Cycle between Job Satisfaction and Work Engagement. *Front Psychol* 7. Verkkodokumentti. <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4983551/>>. Luettu 12.5.2020.

Bandura, Albert 1989. Human Agency in Social Cognitive Theory. University of Kentucky. Saatavilla sähköisesti: <<https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1989AP.pdf>>.

Collin, Kaija – Lemmetty, Soila 2020. Throwaway knowledge, useful skills or a source for wellbeing? Outlining sustainability of workplace learning situations. *International Journal of Lifelong Education*. Verkkodokumentti. Päivitetty 12.8.2020. <<https://doi.org/10.1080/02601370.2020.1804004>>. Luettu 15.10.2020.

Corr, Philip J —Matthews, Gerald 2009. *The Cambridge Handbook of Personality Psychology*. Cambridge University Press.

Eklund, Annina 2018. *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. Helsinki: Grano Oy.

Feldt, Taru – Hakanen, Jari J. – Mäkikangas, Anne – Seppälä, Piia – Tolvanen, Asko 2020. Is Autonomy Always Beneficial for Work Engagement? A Six-year Four-Wave Follow-Up Study. *Journal for Person-Oriented Research* 6(1). 16-27. Saatavilla sähköisesti: <<https://journals.lub.lu.se/jpor/article/view/22043>>.

Hämäläinen, Juha — Kangas, Pirkko 2008. *Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus*. 2.painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo 2017. *Perehdytyksen muistilista esimiehelle ja perehdytettävälle*. Verkkodokumentti. <<https://elomedia.elo.fi/artikkelit/perehdytyksen-muistilista-esimiehelle-ja-perehdytettavalle>>. Luettu 31.8.2020.

Keski-Uudenmaan Sote 2019a. *Sote ihmisen kokoiseksi*. Verkkodokumentti. <<https://www.keski-uudenmaansote.fi/>>. Luettu 20.1.2020.

Keski-Uudenmaan Sote 2019b. Keusote pähkinänkuoressa. Verkkodokumentti.  
<<https://www.keski-uudenmaansote.fi/kuntayhtyma/organisaatio/yleinen-info/>>. Luettu 20.1.2020.

Laaksonen, Hannele – Ollila, Seija 2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita.

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta. Annettu Helsingissä 21.5.1999. Saatavilla sähköisesti: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990621>>.

Moilanen, Arto – Ojasalo, Katri – Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma pro Oy.

Potilasvakuutuskeskus 2017. Potilasturvallisuus on keskeinen osa laadukasta terveydenhuoltoa. Verkkodokumentti.  
<<https://www.pvk.fi/fi/potilasturvallisuus/potilasturvallisuus/>>. Luettu 9.5.2020.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta 341/2011. Annettu Helsingissä 6 päivänä huhtikuuta 2011. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110341>>.

Suomen perustuslaki 1999/731. Annettu Helsingissä 11.6.1999. Saatavilla sähköisesti: osoitteessa <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>>.

Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326. Saatavilla sähköisesti osoitteessa: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>>.

Tietohallinto 2020. Tietoturvaohje. Metropolia ammattikorkeakoulun tietohallinto. Tietoturvaohje. Saatavilla sähköisesti: <<https://tietohallinto.metropolia.fi/display/tietohallinto/Tietoturvaohje>>. Luettu 26.4.2020.

Tietosuojavaltuutetun toimisto a. Mikä on henkilötieto? Verkkodokumentti.  
<<https://tietosuoja.fi/mika-on-henkilotieto>>. Luettu 11.2.2020.

Tietosuojavaltuutetun toimisto b. Henkilötietojen käsittely. Verkkodokumentti.  
<<https://tietosuoja.fi/pseudonymisointi-anonymisointi>>. Luettu 14.4.2020.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). Verkkodokumentti.  
<<https://www.tenk.fi/fi/tenkin-ohjeistot>>. Luettu 1.3.2020.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>>.

Työterveyslaitos a. Perehdyttäjän TOP 10 -muistilista. Verkkodokumentti.  
<<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista/>>. Luettu 31.8.2020.

Työterveyslaitos b. Tervetuloa uudet työntekijät! Verkkodokumentti.  
<<https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvallisuus/ymparistohuoltoalan-turvallisuuden-vuosikello/huhtikuu-tervetuloa-uudet-tyontekijat/>> Luettu 27.10.2020.



## Tiedonhakutaulukko

Tietokanta	Hakusanat	Rajaukset	Osumat (kpl)	Valittu
<b>Finna</b>	perehd*	Verkossa saatavilla, E-kirja, E-artikkeli	126	4
	perehdytys	Verkossa saatavilla, E-kirja, E-artikkeli	472	
	vuorovaikutus	Verkossa saatavilla, E-kirja, E-artikkeli	1553	
	vuorov*	Verkossa saatavilla, E-kirja, E-artikkeli	1432	
<b>MetCat</b>	perehd*	Kansainväliset e-aineistot, koko teksti saatavavissa	37	4
	perehdytys	Kansainväliset e-aineistot, koko teksti saatavavissa	7	
	vuorovaikutus	Kansainväliset e-aineistot, koko teksti saatavavissa	96	
	vuorov*	Kansainväliset e-aineistot, koko teksti saatavavissa	320	
	Työpaikkakoulutus	Kirja, lehti/artikkeli	248	
	Mentorointi	Kirja, lehti/artikkeli	234	
	Perehdytyskansio	Kirja, lehti/artikkeli	3	
	Interaktiivinen	Kirja, lehti/artikkeli	205	
	Vuorovaikutuksellinen	Kirja, lehti/artikkeli	2778	
	Yrjö Engeström	Kansainväliset e-aineistot	210	3
	Work engagement	Kansainväliset e-aineistot, koko teksti saatavilla, aikarajaus 2009–2020	306723	2
	Ronkainen Noora	Kansainväliset e-aineistot, koko teksti saatavilla	17	

	Peltonen Matti	Kansainväliset e-aineistot, koko teksti saatavilla	475	
	Ruohotie Pekka	Kansainväliset e-aineistot, koko teksti saatavilla	21	
	Janne Lepola	Kansainväliset e-aineistot, koko teksti saatavilla	31	
	Sitouttaminen	E-kirja	5	
<b>Medic</b>	Perehd* AND Suu*		17	
	Perehd* AND suu*	Vain kokoteksti	5	
	Potilasturvallisuus	Vain kokoteksti	248	
	Potilasturvallisuus AND suu*	Vain koko teksti, aikarajaus 2010–2020	19	2
	Oppiminen	Vain koko teksti, aikarajaus 2010–2020	157	
	suuhygienisti*	Vain koko teksti, aikarajaus 2010–2020	11	2
<b>ScienceDirect</b>	Wellbeing and work		37750	3
	Orientation nurse		351115	1
	Leadership		204940	2
	Dentristy		41	
	New employeey		0	
	Dental hygienist		5100	2
	Dental hygiene orientation		2537	
	Wellbeing		54163	
	Learning progress		64903	1
	How to learn		657357	1
	Orientation	Aikarajaus 2009–2020	1363920	
<b>Taylor &amp; Francis Online</b>	Orientation challenges	Näytä sisältö, johon minulla on oikeus	169364	3

	Job challenge	Näytä sisältö, johon minulla on oikeus	235009	2
	Workplace learning	Näytä sisältö, johon minulla on oikeus	234	
	Workplace challenges	Näytä sisältö, johon minulla on oikeus	87329	
	Workplace orientation	Näytä sisältö, johon minulla on oikeus	34685	1
	Self-determination orientation	Näytä sisältö, johon minulla on oikeus	196850	1
	Challenges in orientation	Näytä sisältö, johon minulla on oikeus	169364	1
<b>Muut hakutavat</b>				