

Käsmä Satu

## Hoitotyöntekijän perehdyttäminen

Sähköinen perehdytysmateriaali Kuusamon  
terveyskeskuksen psykiatriselle osastolle

Sairaanhoitaja (AMK)

Sosiaali- ja terveysala

Syksy 2022



**KAMK • University  
of Applied Sciences**

## **Tiivistelmä**

**Tekijä(t):** Käsmä Satu

**Työn nimi:** Hoitotyöntekijän perehdyttäminen, sähköinen perehdytysmateriaali Kuusamon terveyskeskuksen psykiatriselle osastolle

**Tutkintonimike:** Sairaanhoidaja (AMK), sosiaali- ja terveysala

**Asiasanat:** hoitotyö, laadullinen tutkimus, perehdyttäminen, sähköinen perehdytysmateriaali,

Sosiaali- ja terveysalan työvoiman saatavuudessa on nykypäivänä vaikeuksia ja alaa ei koeta houkuttelevaksi. Kuntien työvoiman rekrytointiin on tulossa eläköitymistilastojen mukaan suuria haasteita ja seuraavan kymmenen vuoden aikana tuhansia uusia työntekijöitä tullaan perehdyttämään sosiaali- ja terveysalalle. Hyvin suunnitellun perehdytyksen on todettu lisäävän työntekijän työtyytyväisyyttä ja tuottavuutta, mutta tutkimuksien mukaan sairaanhoitajat kuitenkin kokevat perehdyttämisen olevan pirstaleista ja perehdyttämiseen käytetty aika on koettu liian lyhyeksi. Kattavalla ja yhteisöllisen otteen omaavalla perehdytyksellä organisaation houkuttelevuutta voidaan lisätä ja sitouttaa uusi työntekijä työhönsä.

Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Kuusamon kaupungin psykiatrinen osasto. Toimeksianto tuli psykiatrisen osaston vastaavalta sairaanhoitajalta ja tilaajan toiveena oli sähköinen perehdytysmateriaali psykiatriselle osastolle hoitotyötä tekevien työntekijöiden käyttöön. Työn tilaaja halusi uudistaa vanhan paperisen perehdytyskansion ajantasaisemmaksi sähköiseksi materiaaliksi. Työsuojelulain mukaan työnantajan pitää huomioida työpaikan kehittämistarpeet ja työntekijän tulee saada riittävät tiedot- ja taidot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työturvallisuuslain mukaan työntekijälle on annettava opetusta, ohjausta ja huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työtehtävästään työmenetelmien muuttuessa tai kehittyessä.

Opinnäytetyössä kuvataan henkilöstön perehdyttämistä lainsäädännön ja hoitotyön sisällön näkökulmasta keskittyen perehdytyksen eri osa-alueisiin, haasteisiin ja tavoitteisiin. Opinnäytetyön tuotteena on tuotettu sähköinen perehdytysmateriaali Kuusamon terveyskeskuksen psykiatriselle osastolle. Laadullisen kyselyn avulla selvitettiin millainen perehdytys edistää työntekijää ylläpitämään ja kehittämään tietoaan ja taitojaan voidakseen harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti.

Johtopäätöksien mukaan opinnäytetyön tuotteena valmistunut sähköinen perehdytysmateriaali vastaa työelämän tarpeisiin ja sähköisen perehdytysmateriaalin avulla voidaan vastata toimeksiantajan velvollisuuden antaa opetusta ja ohjausta työntekijän työympäristön tai työtehtävien oleellisesti muuttuessa.

## **Abstract**

**Author(s):** Käsämä Satu

**Title of the Publication:** The healthcare workers' job orientation, an electronic familiarization package to the Psychiatric Ward of Kuusamo Health Center

**Degree Title:** Bachelor of Health Care, Nursing

**Keywords:** nursing care, qualitative research, orientation, electronic orientation package

Currently there are challenges in recruiting new professionals to work in the social and health care sector, and the sector is no longer considered attractive. It will be harder for municipalities to recruit new employees to replace the large numbers of staff retiring. In the next ten years, thousands of new employees will require orientation to social and health care sector. A well-organized orientation program for new staff has been found to increase job satisfaction and productivity among staff members. According to studies, however, nurses have often found orientation to a new job fragmented and too brief. Collaborative and extensive orientation may increase the attractiveness of a workplace, as well as positively engage new staff members in their work.

This thesis was commissioned by the Psychiatric Ward at Kuusamo Health Center. The nurse manager of the Psychiatric Ward requested the commission and hoped for an electronic familiarization package that would be created for the new nursing staff on the Psychiatric Ward. The commissioner wanted to ensure that the outdated paper version of the orientation package was to be replaced by an up-to-date electronic version. The Occupational Safety and Health Act requires the employer to observe the development needs of the workplace, and the employer is also mandated to provide the staff with adequate information and education regarding health hazards and dangers. The Occupational Safety law requires that the employee is provided with education and guidance that offer the means to perform the job even when faced with changes and challenges.

This thesis describes the orientation process in terms of legal requirements and nursing care and focuses on the different areas, challenges, and goals of orientation. The outcome of this thesis is an electronic orientation package for the Psychiatric Ward at Kuusamo Health Center. A qualitative analysis was performed to find the type of educational materials that would encourage the employees to maintain and improve their professional knowledge and skills to practice their profession safely and competently.

In conclusion, the outcome of this thesis, i.e., the electronic orientation package, meets the needs of new healthcare staff. The package is an evolving document that meets the requirements of the commissioner to provide education and guidance in the changing work environment.

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Työntekijän perehdyttäminen .....	2
2.1	Perehdyttämisen lainsäädäntö .....	2
2.2	Perehdytyksen merkitys työntekijälle ja työnantajalle .....	4
2.3	Perehdytysprosessi.....	6
2.4	Toimeksiantajan esittely .....	10
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys.....	12
4	Tuotteistamisprosessi.....	13
4.1	Perehdytysmateriaalin ideointi ja suunnittelu.....	13
4.2	Perehdytysmateriaalin toteutus.....	15
4.3	Tuotteen arviointi.....	17
4.3.1	Aineiston analyysi.....	18
4.3.2	Sähköisessä perehdytysmateriaalissa perehdyttämistä tukeneet asiat .....	19
4.3.3	Osaamisen kehittymistä perehtymisessä tukeva materiaali.....	21
4.3.4	Kyselyyn vastanneiden avoin palaute .....	21
5	Pohdinta .....	25
5.1	Tulokset ja johtopäätökset.....	25
5.2	Eettisyys.....	26
5.3	Luotettavuus.....	27
5.4	Ammatillisen osaamisen kehittyminen .....	28
5.5	Jatkotutkimusaiheet.....	29
	Lähteet.....	31
	Liitteet	

## 1 Johdanto

Uuden työntekijän perehdyttäminen on kuin kohtaaminen muiden hyvien kohtaamisien joukossa. Sitä ei pidä sivuuttaa eikä aliarvioida sen merkitystä, vaan tiedostaa sen laajempi merkitys. Perehdyttämistä ovat kaikki ne toimenpiteet, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikansa tavat, ihmiset ja omaan työhönsä liittyvät odotukset (Työturvallisuuskeskus 2013). Toimiva perehdytys on organisaatioiden yksi tärkeimmistä ja kalleimmista prosesseista. Kun organisaatio ymmärtää perehdytyksen hyödyt, osataan varata prosessin kehittämistä varten riittävästi resursseja mikä on välttämätöntä onnistuneen suunnittelun ja toteutuksen kannalta. (Eklund 2018, 25.)

Perehdytysprosessi koskettaa sekä työntekijää, että työnantajaa. Työntekijää koskettavat työturvallisuuslain (L732/2002) yleiset velvollisuudet ja näitä työnantajan toimivallanmukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita työntekijän tulee noudattaa. Työturvallisuuslaki (L732/2002) velvoittaa työnantajaa huomioimaan työsuojelun toimintaohjelmassaan työpaikan kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvät tekijät ja niiden vaikutukset työntekijöihin ja velvoittaa työnantajaa perehdyttämään uuden työntekijän niin, että työntekijä saa riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä.

Seuraavan kymmenen vuoden aikana tuhansia uusia työntekijöitä tullaan perehdyttämään sosiaali- ja terveysalalle. Kuntatyöntekijöiden eläköitymistilastot osoittavat, että työvoiman saatavuudesta on tulossa isoja haasteita kuntien työvoiman rekrytointiin (Keva 2020). Kevan tekemässä Kysynnän ja tarjonnan nykytila ja ennuste- analyysissa suhteellisen kysynnän ja suhteellisen tarjonnan luku koko maassa sairaanhoitajien osalta näyttäytyi negatiivisena. Vuonna 2020 koko maassa kuntasektorilla sairaanhoitajien työpaikoissa oli yli 8000 hoitajan verran ylikysyntää. Alueellisesti Pohjois- Pohjanmaalla vastaava luku sairaanhoitajien osalta oli -706. (Keva 2021.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Kuusamon terveyskeskuksen psykiatrisen osaston perehdytysprosessia. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa perehdytyksestä ja luoda psykiatriselle osastolle sähköinen perehdytysmateriaali toimeksiantajan toiveiden mukaisesti. Laadullisen kyselyn avulla selvitettiin millainen perehdytys edistää työntekijää ylläpitämään ja kehittämään tietojaan ja taitojaan voidakseen harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti.

## 2 Työntekijän perehdyttäminen

Eklundin (2018, 18) mukaan perehdyttämisen käsite on usein laajentunut kattamaan sekä työhön opastuksen, että niin sanotun alku- ja yleisperehdytyksen. Perehdytyksestä puhutaan usein myös silloin, kun tehtävät muuttuvat osin tai kokonaan, mutta työympäristö pysyy samana. (Eklund 2018, 18; Joki 2021, 85.) Perehdytys on tuttu ilmiö, mutta siihen liittyvä tutkimusnäyttö on rajattua (Peltokoski 2016, 38). Perehdytysprosessi on johtamisen väline tai keino, jolla johtaa organisaatiota kohti tavoitteita ja toteuttaa strategiaa. Prosessin tulee olla yhtenäinen organisaation strategian kanssa, eikä jäädä irttonaiseksi prosessiksi (Eklund 2018).

### 2.1 Perehdyttämisen lainsäädäntö

Lainsäädäntö koskee perehdytysprosessissa molempia osapuolia. Työnantajalla on noudatettavaan useita lakeja ja velvollisuuksia (L55/2001). Työntekijälle ei ole mitään suoraa lakia hänen perehtymisestään, mutta esimerkiksi työturvallisuuslakiin (L738/2002) on kirjattu yleisiä työntekijän velvollisuuksia.

Työntekijän turvallisuuden ja terveydenedistämiseksi on olemassa laaja lainsäädäntö Suomessa (L55/2001). Tärkeimmät työntekijää koskevat lait ovat työsopimuslaki (L55/2001), työaikalaki (L872/2019) ja vuosilomalaki (L162/2005). Työoikeutta sääteleviin lakeihin kuuluvat työehtosopimuslaki (L436/1946) ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä (L334/2007). Työehtosopimuslakia (L436/1946), työaikalakia (L872/2019) ja vuosilomalakia (L162/2005) ei tässä opinnäytetyössä käsitellä ollenkaan. Työsuojeluviranomainen valvoo työpaikkojen olosuhteita (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015). Keskeiset työsuojeluun liittyvät lait ovat työturvallisuuslaki (L738/2002), työterveyshuoltolaki (L1383/2001) ja laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (L44/2006). Luvussa 2.1 tarkastellaan vain niitä lakeja, jotka koskettavat perehdyttämistä ja työhön opastamista työpaikoilla.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana on Kuusamon kaupungin terveystieteiden psykiatrinen osasto. Kuusamon terveystieteiden psykiatrisen osaston hoitotyötä tekevät työntekijät ovat kunnan palveluksessa. Henkilöstö on virka- tai työsopimussuhteessa kuntaan (L410/2015 kuntalaki). Työsopimuslain (L55/2001) luvussa kaksi (2) työnantajan velvollisuuteen kuuluu huolehtia työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta siten kuin työturvallisuuslaissa (L 732/2002) säädetään. Työturvallisuuslain (L732/2002) §14 velvoittaa

työnantajaa perehdyttämään uuden työntekijän niin, että työntekijä saa riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työntekijä tulee perehdyttää työnantajan toimesta työhönsä, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin, niiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin (L732/2002). Työnantajan tulee ottaa huomioon työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus jo perehdytystä annettaessa kuin myös perehdytyksen jälkeen. Lisäksi työntekijälle on työturvallisuuslain (L732/2002) mukaan annettava opetusta, ohjausta ja huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työtehtävästään työmenetelmien muuttuessa tai kehittyessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään henkilön kehittymistä ja työuran etenemistä. Vastuu perehdyttämisestä on aina työnantajalla (L738/2002). Lailla yhteistoiminnasta yrityksissä (L334/2007) edistetään henkilöstön ja yrityksen välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistointamenettelyjä. Yhteistoiminnan tavoitteena on myös kehittää yrityksen toimintaa.

Työturvallisuuslain (L732/2002) §9 määrää työnantajan tekemään turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi ohjelman, jossa otetaan huomioon työpaikan kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvät tekijät ja niiden vaikutukset työntekijöihin (työsuojelun toimintaohjelma). Tämä ohjelma on otettava huomioon yhteistyössä työntekijöiden sekä heidän edustajiensa kanssa lain mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työnantajan on annettava palaute työntekijän tekemiin ehdotuksiin työpaikan turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvissä asioissa (L738/2002).

Solmittaessa työsopimusta työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan (L 55/2001). Työturvallisuuslaki (L732/2002) koskettaa myös työntekijää. Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivallan mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita ja muutoinkin ottaa huomioon työolosuhteiden turvallisuus ja terveyttä ylläpitävä järjestys ja siisteys sekä huolellisuus, että varovaisuus (L738/2002). Työntekijän on myös omalta osaltaan huolehdittava omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta aikaisemman kokemuksen, ammattitaitonsa ja työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen keinoin ja ilmoitettava vioista ja puutteista työolosuhteissa ja työmenetelmissä viipymättä työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle (L738/2002).

Kuusamon kaupungin psykiatrinen osasto on Kansanterveislain (L66/1972) mukaan terveydenhuollon toimintayksikkö. Terveys- ja huollon ammattihenkilöstä säädetyn lain mukaan terveydenhuollon ammattihenkilöllä on velvollisuus täydennyskouluttautumiseen. Tämän lisäksi terveydenhuollon ammattihenkilön tulee ylläpitää ja kehittää ammattitoiminnan edellyttämiä tietojaan ja taitojaan ja perehtyä ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Terveys- ja huollon ammattihenkilöstä säädettyssä laissa terveydenhuollon ammattihenkilön työnantajan

tulee seurata terveydenhuollon ammattihenkilön ammatillista kehittymistä. Lisäksi työnantajan tulee huomioida terveydenhuollon ammattihenkilön mahdollisuudet osallistua tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen voidakseen harjoittaa ammattiaan asianmukaisesti ja turvallisesti. (L559/1994.)

## 2.2 Perehdytyksen merkitys työntekijälle ja työnantajalle

Seuraavan kymmenen vuoden aikana tuhansia uusia työntekijöitä tullaan perehdyttämään sosiaali- ja terveysalalle. Kuntatyöntekijöiden eläköitymistilastot osoittavat, että työvoiman saatavuudesta on tulossa isoja haasteita kuntien työvoiman rekrytointiin (Keva 2020). Kuntien työvoima- ja osaamistarpeista tehdyn ennusteen mukaan kunta-alalla eläköityy sairaanhoitajia 13 000 henkilöä vuosina 2021–2030 ja lähihoitajien eläkkeelle jäävien osuus samaan aikaan on noin 19 000. Vuonna 2021 Keva on tehnyt Suomen kuntapäätäjille suunnatun kyselyn, jossa arvioidaan työvoiman saatavuutta kunnissa (Keva 2021). Kuntapäätäjäbarometrin mukaan (Keva 2021) osaajapulaa on eniten sosiaali- ja terveystaloudissa ja tästä terveydenhuollon ja muun henkilöstön ja hoitajien osuus on 21 %: a. Organisaation kilpailuetua voidaan rakentaa henkilöstön osaamisella, toimintavoilla ja kiinnittämällä työtyytyväisyyteen huomiota (Joki 2021, 17).

Jokaisen kunnan työvoiman riittävyys tulisi olla kunnan yksi keskeisistä strategisista menestystekijöistä (Kietäväinen 2021.) Näyttöjen mukaan sairauslomien määrään ja ennenaikaiseen eläköitymiseen voidaan vaikuttaa työkykytoiminnalla ennaltaehkäisten ongelmia ja puuttumaan niihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa (Kietäväinen 2021.) Kevan tekemässä työvoima- ja osaamistarpeita kuvaavassa selvityksessä tulevaisuuden työvoimatarpeisiin voitaisiin vastata työperäisellä maahan muuttamisella, alan houkuttelevuuden ja koulutuspaikkamäärien lisäämisellä ja sen lisäksi, että uusia työntekijöitä saadaan alan töihin, niin jo nyt sosiaali- ja terveysalan työssä olevien työntekijöiden jaksamisesta ja työhyvinvoinnista on pidettävä hyvää huolta ja parantaa entisestään työikäisten mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan työn ohella. (Keva 2021.) Peltokosken (2016,38) mukaan terveydenhuollon organisaation houkuttelevuutta voidaan lisätä mittaamalla perehdytyksen onnistumista. Peltokosken tutkimuksen päälöydöksenä sairaalan houkuttelevuus on selitetty kattavalla sairaalan perehdytysmallilla ja mittaamalla perehdyttämisen prosessin laatua (Peltokoski 2016, 35). Sekä Rahja ja Vilkki (2021, 21), että Miettinen, Kaunonen & Tarkka (2006, 66) ovat huomioineet hyvän ja yhteisöllisen otteen omaavan perehdytyksen vaikuttavan työyksikön vetovoimaisuuteen positiivisella tavalla. Uuden tiedon oikea-aikainen kohdentaminen ja mukauttaminen perehdytettävän tarpeiden mukaan vähentää työntekijän stressiä ja



antaa mahdollisuuden palautumiseen (Eklund 2018, 50–51). Toimivilla sisäisillä prosesseilla saadaan aikaan hyvä asiakas- ja henkilöstötyytyväisyys ja organisaatiolle hyvä taloudellinen tulos (Joki 2021, 17).

Uutena työntekijänä työyhteisöön tuleminen on haasteellista ja uusi työntekijä muodostaa nopeasti kuvan työympäristöstä. Zidenin ja Joon (2020, 746) tekemässä tutkimuksessa ja Kupiaksen ja Peltolan (2009, 68) teoksessa todetaan, että sosiaalisten suhteiden luominen on tärkeää heti työsuhteen ja perehdyttämisen alussa. Uuden työntekijän perehdytys antaa pohjan yhteistyölle ja luo hyvän yhteishengen, joka vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin tuoden arvostusta työntekijälle vaikuttaen myönteiseen ilmapiiriin ja samalla se tutustuttaa uuteen työpaikkaan ja työyhteisöön sitouttaen työntekijän työhönsä ja luoden työviihtyvyyttä (Miettinen ym. 2006, 66). Työntekijän tulisi muistaa, että vaikka hänellä olisi alalta kokemusta entuudestaan, niin hänellä on uudesta työympäristöstä vähäinen tiedon määrä (Kupias & Peltola 2009, 68–70). Liusin (2018, 67) tekemän tutkimuksen mukaan uudella työntekijällä voi olla aikaisemman työpaikan käytännöistä ja toimintamalleista vaikeaa irtautua, mutta sosiaali- ja terveydenhoitoalalla on silti yleisesti melko samanlaiset normit, joihin uudella työntekijällä on kuitenkin helppo sopeutua.

Perehdyttämisessä ei ole kyse ainoastaan uusien tietojen ja taitojen opettelua vaan parhaimmillaan työntekijällä olevaa osaamista saadaan esille ja hyödynnettäväksi (Kupias & Peltola 2009, 68–70). Tiedonjakaminen perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä vuorovaikutteisesti mahdollistaa tiedonrakentumista vastavuoroisesti. Tilanne tuo uuden työntekijän mukana uutta osaamista ja tietoa, jota hän on aikaisemmin itselleen hankkinut. (Lius 2018, 66.) Zidenin ja Joon (2020, 746) tutkimuksessa perehdyttämisen tavoitteena on keskittyä työntekijöihin eikä vain esitellä organisaation visiota, missiota, historiaa ja arvoja. Perehdyttämisessä on kyse niistä toimista, joilla edesautetaan työntekijän onnistumista työssään (Kupias & Peltola 2009, 18; Miettinen ym. 2006, 63). Samalla se tutustuttaa uuteen työpaikkaan ja työyhteisöön sitouttaen työntekijän työhönsä ja luoden työviihtyvyyttä (Miettinen ym. 2006, 66). Perehdytettäessä uutta työntekijää Rahjan ja Vilkin (2020, 21–22) mukaan perehdytyksessä uuden työntekijän työturvallisuuden tunnetta lisäsi uhkaavien tilanteiden toimintasuunnitelman läpikäyminen, hälytyspainikkeiden käytön opastaminen ja hätätilanteiden kuten tulipalossa toimimisen toimintaohjeen yksityiskohtainen läpikäyminen.

Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys lisää työtyytyväisyyttä, tuottavuutta ja vahvistaa työntekijöiden sitoutumista organisaatioon (Eklund 2018; Voutilainen, Haapa & Jokiniemi 2019; Ziden & Joo 2020, 746; Peltokoski 2016, 38). Kuitenkin Peltokosken (2016, 34) saamien tutkimustulosten mukaan sairaanhoitajien perehdytystä ei toteutettu kattavalla tavalla. Jos työntekijä

irtisanoutuu jo työsuhteen alussa, niin rahallisesti ja ajallisesti tämä on hukkaan heitetty sijoitus (Eklund 2018). Tutkimuksilla on osoitettu, että työntekijät eroavat työstään ollessaan tyytymättömiä perehdytysprosessiin ja urakehitykseen (Ziden & Joo 2020, 746). Perehdytyksellä, on Mietisen ym. (2006,67) mukaan merkittävä rooli sairaanhoitajan urakehityksessä ja asiantuntijuuteen kasvamisessa, kun työntekijä oppii osaston toimintaperiaatteet ja työtehtävät, niin hänen asiantuntijuutensa tulee esille. Sairaanhoitajien perehdyttämisoaamista ja sen mittaamista tutkivassa integratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa työuran alkuvaiheessa olevien sairaanhoitajien perehdyttäjillä on suuri merkitys sille, millaisena vasta valmistunut sairaanhoitaja kokee työuransa alkuvaiheen (Voutilainen ym. 2019). Vastavalmistuneiden ja kokeneiden työntekijöiden näkemykset on huomioitava vastaamaan yksilöllisen perehdyttämisen monipuolisiin tarpeisiin (Peltokoski 2016, 38). Eklund (2018) korostaa suunnitelmallisuutta perehdytyksessä ja perehdytyksen onnistuminen ei tulisi olla kiinni yksittäisestä työntekijästä, motivaatiosta tai perehdytystaidoista.

Terveydenhuoltolaissa (L1326/2010) edellytetään, että terveydenhuollontoiminta on oltava asianmukaista, laadukasta ja turvallista. Potilasturvallisuus ja sen kehittäminen edellyttävät ammatihenkilöstön riittävien tietojen, taitojen ja osaamisen lisäksi asianmukaista perehdytystä kyseisiin tehtäviin (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2011, 16). Toiminnan tulee lisäksi perustua näyttöön, hyviin hoito- ja kuntoutuskäytäntöihin. Lääkehoitosuunnitelmaan perehtyminen kuuluu osaksi työntekijän perehdyttämisen prosessia ja lääkehoitosuunnitelma on osa laadunhallintaa ja ohjaa riskienhallinta- ajatteluun parantaen lääkitysturvallisuutta. Työntekijä varmistaa omalta osaltaan oman toimintansa ammatilliset laatuvaatimukset ja osaamisensa toteuttaessaan lääkehoitoa. Työnantajan tulee tarjota yksikössä perehdytystä ja varmistaa työntekijän lääkehoito osaaminen (Laukkanen & Ruokoniemi 2021). Peltokosken (2016, 38) johtopäätöksessä perehdytysprosessia on selvennettävä ja määriteltävä edistettäessä näyttöön perustuvaa perehdytysprosessia. Lääkehoitoon saatu onnistunut perehdytys lisää uuden työntekijän työskentelyvalmiutta (Rahja & Vilkki 2020, 20). Seurannan avulla organisaatiot voivat varmistaa palvelujen laadun ja turvallisuuden kehittymisen (Laukkanen & Ruokoniemi 2021).

### 2.3 Perehdytysprosessi

Kupiaksen ja Peltolan (2009, 87) mukaan perehdyttäminen tulee aloittaa aina perehdyttämisen suunnittelulla ja suunnittelu on onnistuneen perehdytyksen pohjana. Heidän mukaansa kehittämisen tavoitteet ja dialoginen keskustelu tukevat hyvää perehdyttämistä. Perehdyttäminen voi alkaa jo ennen työhön rekrytointia, kun mietitään uutta työntekijää palkattavaksi. Toisinaan jo

työntekijää etsiessä on tiedossa, millaista työntekijää ollaan etsimässä, mutta työhön voidaan haakea työntekijää ilman erityisiä määritelmiä. Perehdyttäjät valitaan jo ennen uuden työntekijän saapumista organisaatioon, jolloin perehdyttäjät on yhteydessä työntekijään työhön aloittamiseen liittyvissä asioissa. Uuden työntekijän vastaanottoon tulee kiinnittää huomiota, on tärkeää, että uusi työntekijä tuntee olonsa tervetulleeksi työpaikalle. (Kupias & Peltola 2009, 102–107; Joki 2021, 86.) Vastaanottovaiheessa uudelle työntekijälle kerrotaan hänen toimenkuvansa ja mikä on hänen roolinsa organisaatiossa. Lisäksi käydään läpi perehdyttämisohjelman aikataulu ja vaihe, jossa odotetaan itsenäisiä tuloksia. (Joki 2021, 86.) Itsenäisiä tuloksia ei voida kuitenkaan lähteä odottamaan aikatauluttaen tehtäviä, ilman riittävää perehdyttämistä. (Joki 2021, 86.) Riittävällä ajan antamisella perehdytettävä voi rauhassa keskittyä kuuntelemaan, oppimaan ja kyselemään. Kiireetön perehdyttäminen luo turvallisuuden tunteen uudelle työntekijälle aloittaessaan uusia työtehtäviään. (Joki 2021, 85–86.) Perehdytyksellä uusi työntekijä saadaan osaksi uutta työympäristöä (Ziden & Joo 2020, 746; Miettinen ym. 2006, 66).

Työelämän moninaista kehittämistä tapahtuu päivittäin työpaikoilla, toimintatapoja muutetaan ja työ mukautuu tekijöidensä mukaan. Myös jokainen perehdytystilanne on erilainen. Työtehtävät, työyhteisö ja työntekijät ovat erilaisia, joten perehdytysmateriaalin suunnittelussa ja toteutuksessa tulisi huomioida yksikkökohtaiset tavoitteet. Perehdyttäminen ja sen merkitys on tärkein ja näkyvin asia, kun uusi työntekijä tulee työyhteisöön. Organisaation odotukset perehdytyksestä tulisivatkin kohdata uuden työntekijän odotusten kanssa. (Joki 2021.) Voutilainen ym. (2019) tutkimuksessa saatujen tulosten mukaan perehdyttämisosaaminen muodostuu tiedoista, taidoista, perehdyttäjän toiminnasta sekä roolista, että asenteista, joita uuden työntekijän perehdyttämisessä tarvitaan. Mielenkiinto perehdyttämistä kohtaan sekä ammatillinen käytös koetaan onnistuneen perehdytyksen yhtenä kriteerinä (Rahja & Vilkki. 2020, 20). Perehdyttäjät tarvitsevat erillistä pedagogista koulutusta voidakseen suoriutua perehdytystehtävästään ja koulutuksen tulisi kattaa kaikkien perehdyttämisosaamisen ulottuvuuksien lisäksi vuorovaikutus- ja reflektio-osaamista (Voutilainen ym. 2019).

Työsuhteet voivat olla lyhytkestoisia, jolloin keskitytään enemmän nopeaan oppimiseen ja päivittäisten tehtävien hallintaan. Lyhyiden sijaisuuksien tekijät, harjoittelijat tai kesätyöntekijät perehdytetään työn kannalta kaikkein oleellisimpaan tietoon. (Joki 2021, 85.) Rahjan ja Vilkin (2020, 19) tekemässä lyhytaikaisen sairaanhoitajan sijaisten perehdytys kokemuksia psykiatrisella osastolla tutkivassa opinnäytetyössä he toteavat, että perehdyttämisen jälkeen sairaanhoitajan sijaisilla oli hyvät valmiudet työskennellä uudella osastolla. Valmiutta itsenäiseen työskentelyyn toipotilaaseen tutustuminen ensin yhdessä toisen hoitajan kanssa ja vielä tämän jälkeen

varmistettiin sijaisen halukkuus kohdata potilas yksin. Työskentelyvalmiutta ja työturvallisuutta puolsivat myös kokeneemman hoitajan kysymys sijaiselle siitä halusiko tämä kohdata potilaan yksin vai tuleeko toinen hoitaja tilanteeseen mukaan. Tutkimuksen mukaan perehdytyksen aikana tulisi suurin vastuu vielä säilyä muilla osaston työntekijöillä niissä tilanteissa, kun hoitotyössä tulee eteen vieraampia asioita ja mentorin avulla uudet hoitotyön asiat opeteltiin ensin ja vasta tämän jälkeen asian saattoi tehdä yksin. (Rahja & Vilkki 2020,19–20.) Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä omaksuu työtehtävänsä oikein, virheet vähenevät ja näiden korjaamiseen käytetty aika säästyy (Joki 2021, 85).

Uusi työntekijä voi olla talossa pidempäänkin, jolloin tavoitteet ovat erilaiset. Perehdytysprosessille voidaan luoda erilaisia tavoitteita, kuten strategian tukeminen, organisaatiokulttuurin vahvistaminen ja nostaa vuorovaikutuksen laatua. Työntekijällä tulee ymmärtää helposti mistä perehdytysprosessi koostuu ja nähdä miten siihen voi itse vaikuttaa. (Eklund 2018, 27–30.) Perehdytysjakson aikana käytettävä perehdytyslista tuo selkeyttä ja johdonmukaisuutta perehdyttämiseen. Perehdytyslista antaa uudelle työntekijälle tietoa siitä, kuka on vastuussa perehdyttämisestä tietynä päivänä ja mihin osa-alueisiin kyseisenä päivänä perehdytään. (Rahja & Vilkki 2020, 20.) Sisällöllä täytyy olla perusteet ja työntekijällä täytyy olla mahdollisuus tulla kuulluksi ja vaikuttaa prosessin muotoutumiseen (Eklund 2018, 27–30). Suunnitelmallinen henkilöstön kehittäminen varmistaa heidän osaamisensa (Miettinen ym. 2006, 63).

Vastuu ja vastuullisuus perehdyttämisessä tulee huomioida perehdytystä suunniteltaessa ja annettaessa. Miettinen ym. (2006, 65) mukaan päävastuu perehdyttämisen suunnittelusta, toteutuksesta ja seurannasta kuuluvat esimiehelle. Esimiehen vastuuna on luoda perehdytyksen käytänteet ja perehdytysäännöt. Vastuullisuuteen kuuluu nimetty perehdyttäjä ja perehdyttäjällä tulisi olla alalta kokemusta. Perehdyttäjä koordinoi toimintaa, pitää perehdytysmateriaalin ajan tasaisena ja tarvittaessa osaa ohjata työntekijää tarvittavien asiantuntijoiden luokse. Vastuu voidaan jakaa yhteiseen ja jaettuun vastuuseen. Yhteisenä vastuuna kaikki yksikön työntekijät vastaavat perehdyttämisestä ja perehtyjällä on myös oma vastuu perehtymisestään. Uusi työntekijä voi omalta osaltaan vaikuttaa saamaansa perehdytykseen olemalla oma-aloitteinen, itseohjautuva ja ottamalla vastuun omasta oppimisestaan. Perehdyttäminen voidaan lisäksi koordinoida asiantuntijuuden mukaan. Tehtävien tarkoituksenmukainen jako tehostaa perehdyttämistä ja sitouttaa henkilökunnan uuden työntekijä perehdyttämiseen. Edellä kuvattu tapa auttaa kaikkia työntekijöitä oppimaan yksikön perehdyttämishojelman. Perehdytystilanne, jossa vastuuta perehdytyksestä ei määritetä johtaa tilanteeseen, jossa kukaan ei ota vastuuta perehdyttämisestä. (Miettinen ym. 2006, 65–66.)

Perehdytettäessä työntekijää uuteen työhön on otettava huomioon aikataulu ja tavoitteet (Eklund 2018, 50–51). Työntekijän ensimmäisenä työpäivänä perehdyttäjän tulisi perehdyttää uusi työntekijä työympäristöön, työyhteisöön sekä hoitaa käytännön asioita. Tärkeää on, ettei ensimmäisen päivän aikana tule liikaa tietoa, vaan perehtyjä pystyy omaksumaan oppimansa. (Kupias & Peltola 2009, 102–107.) Zidenin ja Joon (2020, 746) tutkiessa digitaalista perehdyttämistä heidän tuloksien mukaan perehdyttäminen kannattaa aloittaa heti työn vastaanottamisen jälkeen eikä vasta ajoitetusti työn aloituspäivänä ja perehdyttämisen painopistettä tulisi kääntää organisaatiokeskeisyydestä työntekijä lähtöisemmäksi ja tämä onnistuu käyttämällä teknologiaa perehdyttämisen apuna. Ensimmäisen työviikon aikana autetaan uutta työntekijää pääsemään kiinni työtehtäviinsä. Kun uusi työntekijä on työskennellyt uudessa työpaikassaa muutaman viikon verran, tulisi käydä palautekeskustelu, jossa arvioidaan perehdyttämistä ja perehtymistä. Keskustelu on tärkeä perehdytettävälle ja keskustelussa hänellä on mahdollisuus saada palautetta toiminnastaan. (Kupias & Peltola 2009, 102–107.) Optimaalisen perehdytysprosessin keston määritelmä puuttuu edelleen. Kestoa ei pidä ottaa huomioon vain pysyvänä ajanjaksona, vaan muuttuvana ja kehittyvänä prosessina, johon vaikuttavat vasta palkattujen työntekijöiden henkilökohtaiset tavoitteet ja tietotasot. (Peltokoski 2016, 38.)

Perehdytyksessä on mahdollista käyttää erilaisia tapoja. Perinteinen perehdytys on usein yksisuuntaista viestintää. Zidenin ja Joon (2020, 746) mukaan teknologian soveltaminen on tervetullut kokemus uusille työntekijöille perehdytysvaiheessa, koska se lisää heidän luottamustaan ja uskoa siihen, että he täyttävät uuden työpaikan odotukset itseään kohtaan ja tuottamaan tyydyttäviä tuloksia. He toteavat, että teknologian hyödyntäminen perehdytyksessä tekee uusille työntekijöille perehdyttämisestä mielekkäämmän kokemuksen. Toimiva tapa uuden asian oppimiseen voi yksilöiden välillä olla hyvin erilainen. Toinen voi oppia lukemalla ja toinen kuuntelemalla saman asian. (Vilkka 2021a, 54.)

Tämän opinnäytetyön tuotteena on sähköinen perehdytysmateriaali, joka antaa luettavan tekstin lisäksi mahdollisuuden liittää materiaaliin ääntä, videoita ja kuvia. Teknologian hyödyntämisessä on monia etuja, mutta perehdytyksessä tulee huomioida se, ettei yksi hyvä ja tehokas perehdyttämistapa sovi välttämättä kaikille yhtä hyvin (Ziden & Joo 2020, 746). Työntekijän oman aloitteellisuuden ja oppimistyylien hyödyntämisen kannustimena perehdytysmateriaalin kertaus ja erilaisten tapojen yhdistäminen lisäävät mielenkiintoa opiskeluun. Asian merkityksen ja oivaltamisen yhteys on tehokkainta perehtyjän oppimisen kannalta. (Vilkka 2021a, 55–56.) Peltokosken (2016, 34) tekemän havainnon mukaan perehdytysprosesseille oli varattu hieman liian lyhytaika. Kiire ja sen vaikutukset koetaan työyhteisössä siten, että perehdytyksestä tulee pirstaleista (Lius

2018, 69). Kun työrauha, ilmapiiri sekä opeteltavat asiat, että tehtävät ovat sopivan haastavia on oppiminen tehokasta (Vilka 2021a, 55–56).

Liusin (2018, 64–65) tutkimuksessa saatujen tulosten mukaan uudet työntekijät alkavat muodostamaan vuorovaikutussuhteita heti perehdytyksen alussa ja työntekijät toimivat toisilleen tiedonlähteinä kirjallisen materiaalin lisäksi. Tutkimuksen tuloksien mukaan perehdytettävät esittävät usein paljon kysymyksiä toisille työntekijöille ja he kokevat tilanteen omalta osaltaan siten, että tilanteesta pitäisi olla pahoillaan vaikka perehdytyksen pääpaino olisikin juuri vuorovaikutuksessa kokeneemman kollegan kanssa. Perehdyttäjänä olevat työntekijät ovat korostaneet, että kysymistä ei tarvitse koskaan epäröidä. Rahjan ja Vilkin (2020, 20) mukaan työntekijälle on helpottavaa, kun saa kysyä matalalla kynnyksellä apua toisilta hoitajilta ja muiden ammattiryhmien edustajilta. Perehdytyksessä saadun tiedon omaksumisen varmistamiseksi asioihin voi palata useamman kerran ja perehdytettävän kysymyksiin ja vastaamiseen kannattaa panostaa (Joki 2021).

#### 2.4 Toimeksiantajan esittely

Toimeksiantajana tähän opinnäytetyöhön on Kuusamon kaupungin psykiatrinen osasto. Mielen-terveystyö ja psykiatrisen osaston toiminta Kuusamossa kuuluvat perusturvan toimialalle sosiaali- ja terveystalouden tulosalueelle. Kuusamon kaupungin perusturvan tehtävänä on edistää kuusamolaisten terveyttä ja sosiaalista hyvinvointia järjestämällä hyvän elämän mahdollistavia sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja asiakaslähtöisesti, alueellisesti ja yhteistoiminnallisesti. Psykiatrisella osastolla annetaan vapaaehtoisuuteen ja yhteistyöhön perustuvaa ympärivuorokautista hoitoa yli 18- vuotiaille kaupunkilaisille. Osastolla hoidetaan laaja-alaisesti eri mielen-terveyshäiriöistä kärsiviä potilaita. Osaston tehtävänä on helpottaa potilaan vointia, tukea potilaan omia voimavaroja ja heidän omaisiaan sekä mahdollistaa kotona pärjääminen tai paluu työelämään. (Kuusamon kaupunki 2022.)

Mielen-terveyslaissa (L1116/1990) mielen-terveystyö määritetään yksilön psyykkisen hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja persoonallisuuden kasvun edistämisenä. Lisäksi mielen-terveystyö on mielisairauksien ja muiden mielen-terveydenhäiriöiden ehkäisemistä, parantamista ja lievittämistä. Mielen-terveyslain (L1116/1990) mukaan kunnan tulee huolehtia alueellaan mielen-terveyspalvelujen järjestämisestä kansanterveystyönään siten kuin sosiaali- ja terveydenhuoltolaissa (L612/2021) säädetään. Palvelujen tulee olla sisällöltään ja laajuudeltaan sellaiset kuin kunnassa tai kuntayhtymässä esiintyvä tarve edellyttää. Ensisijainen palvelumuoto on avopalveluna siten,

että tuetaan oma-aloitteista hoitoon hakeutumista ja tuetaan itsenäistä suoriutumista. (L1116/1990.)

Psykiatrinen osasto on kansanterveyslain (L66/1972) mukaan terveydenhuollon toimintayksikkö. Terveydenhuoltolaissa (L1326/2010) edellytetään, että terveydenhuollontoiminta on oltava asianmukaista, laadukasta ja turvallista. Potilasturvallisuus ja sen kehittäminen edellyttävät ammattihenkilöstön riittävien tietojen, taitojen ja osaamisen lisäksi asianmukaista perehdytystä kyseisiin tehtäviin. Toiminnan tulee lisäksi perustua näyttöön ja hyviin hoito- ja kuntoutuskäytäntöihin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2011, 16.)

Kuusamossa psykiatrisen osaston tilat ovat terveyskeskuksessa. Osastolla on kuusi potilasvuodepaikkaa ja lisäksi kaksi ylipaikkaa. Nämä ylipaikat täytetään vain lääkärin antaman luvan tai määräyksen mukaisesti. Potilashuoneita on kuusi. Lisäksi tiloissa on toimisto, henkilökunnan tauko- ja sosiaalitilat, lääkärin vastaanottohuone, päiväsalit ruokailutiloihin, lääkehuone ja erilaisia hoito- ja huoltotiloja. Ruoka- ja toimitilahuolto ovat ostopalveluina. Osaston henkilökuntaan kuuluu vastaava sairaanhoitaja, lähi- ja sairaanhoitajia, lääkintävahtimestari ja sihteeri. Osastolla on oma lääkäri, psykiatri ja päihdelääkärin etävastaanotto on tarvittaessa. Osaston omalääkäri on tavoitettavissa pääsääntöisesti jokaisena arkipäivänä, viikonloppuisin hoitaja voi konsultoida päivystyspoliklinikan lääkäriä. Osaston välittömässä läheisyydessä omana tilanaan on mielenterveyspoliklinikan palveluja ja päihdehoitajan vastaanotto. (Säkkinen, N. 2022.)

### 3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata henkilöstön perehdyttämistä lainsäädännön ja hoitotyön sisällön näkökulmasta keskittyen perehdytyksen eri osa-alueisiin, haasteisiin ja tavoitteisiin.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa perehdytyksestä Kuusamon terveyskeskuksen psykiatriselle osastolle ja luoda sähköinen perehdytysmateriaali, jonka sisältö kootaan jo käytössä olevista materiaaleista.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli:

Millainen perehdytys edistää työntekijää ylläpitämään ja kehittämään tietojaan ja taitojaan voidakseen harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti?



## 4 Tuotteistamisprosessi

Ammattikorkeakoulussa tehtävä opinnäytetyö voi olla tutkimusperustainen kehittämistyö, joka ei ole yhtä selvärajainen tutkimustyyppisen opinnäytetyön kanssa. Kehittämistyötä tekevän asiantuntijuus esitetään ammatillisen käytännön ja sitä käsittelevän opinnäytetyötekstin avulla. Kehittämistyön tyyppisiä ovat toiminnallinen opinnäytetyö, desing- tutkimus ja palvelumuotoilu. Toiminnallinen opinnäytetyö vastaa ammatillisesta käytännöstä tunnistettuun tarpeeseen ja toiminnallinen opinnäytetyö voi olla itsenäinen kokonaisuus esimerkiksi ohje, opas, esite tai käsikirja. (Vilka 2021a, 31–34.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä vaiheet etenevät alkaen ideoinnista ja suunnittelusta, jossa määritellään tavoitteet, kohderyhmä, tietoperusta ja menetelmät. Toiminnallisen opinnäytetyön toisessa vaiheessa sitoutuminen ja toimintasuunnitelma ohjaavat tekijää seuraavaan vaiheeseen, joka on kehittäminen. Tässä vaiheessa hankitaan tuotteen aineisto ja peilataan teoriaa hankittuun aineistoon. Kun tuotetta on valmisteltu, pyydetään välipalautetta ja palautteen perusteella valmistelua jatketaan ja tuotetta viimeistellään. Lopuksi raportoidaan tehty työ. (Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilka, H. 2022.)

Tämän opinnäytetyön tyyppinä on toiminnallinen opinnäytetyö, ja työn tuotteena on tuotettu sähköinen perehdytysmateriaali Kuusamon terveystieteiden psykiatriselle osastolle. Perehdytysmateriaali on koottu sähköiseksi materiaaliksi psykiatrisen osaston olemassa olevasta perehdytyskansiosta ja lisäksi materiaalia on täydennetty organisaation sisäisillä oppailla, ohjeistuksilla, sekä ulkoisilla, että sisäisillä sähköisillä linkeillä. Tämä toiminnallinen opinnäytetyö vastaa ammatillisesta käytännöstä esiin nousseeseen tarpeeseen ja Vilkan (2021a,32) mukaan tuotteen jatkokehittäminen onnistuu toiminnallisessa opinnäytetyössä tehtävän tutkimuksen kautta.

### 4.1 Perehdytysmateriaalin ideointi ja suunnittelu

Opinnäytetyön aihe valikoitui koulutuksen ammatillisten sisältöjen mukaisesti ja yhteistyössä työelämän kanssa. Toimeksianto sähköisen perehdytysmateriaalin tekemisestä on tullut Kuusamon kaupungin psykiatrisen osaston vastaavalta sairaanhoitajalta kesällä 2021. Toimeksiantajalla oli tullut ajankohtaiseksi uusia psykiatrisen osaston perehdytyskansio.

Opinnäytetyön suunnittelu alkoi toimeksiantajan kanssa keskustelemalla syksyllä 2021. Kävimme yhteistyöpalaverissa esihenkilön kanssa perehdyttämisen kehittämisen painopistealueita läpi ja sillä hetkellä käytössä olevasta perehdytyskansiosta toimeksiantaja toivoi tuotettavan sähköisen perehdytysmateriaalin osaston käyttöön. Toiveena oli helposti päivitettävä tiedosto, jossa olisi lisäksi ”linkkipuu”, josta työntekijät voivat helposti hakea tarvitsemaansa tietoa perehdytyksen aikana, materiaaliin olisi helppo palata myöhemminkin tarkistamaan tärkeitä tietoja ja se olisi helposti päivitettävissä. Dialoginen ja toimintayksikölle suunniteltu perehdytysprosessi avaa mahdollisuuden työyhteisön lisäksi myös organisaation oppimiselle ja kehittymiselle (Kupias & Peltola 2009, 87).

Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistetään ammatillista teoreettista tietoa ja aihepiirin käsitteitä, joiden avulla perustellaan opinnäytetyössä tehtyjä ratkaisuja (Kostamo ym. 2022). Tämän toiminnallisen opinnäytetyön viitekehys on koostettu olemassa olevista suomen- ja englanninkielisistä tutkimuksista perehdyttämisestä, perehdyttämisestä kertovasta kirjallisuudesta ja oppaista. Tiedonhakuprosessissa on hyödynnetty tietokantoja, Suomen lakeja, Ellibs- e-kirjapalvelua ja OUTI- kirjastosta saatavia aihetta käsitteleviä kirjoja. Lähdekritiikkinä on käytetty lähteen julkaisuajankohtaa ja teoksen, artikkelin tai verkkolähteen kirjoittajaa on arvioitu siten, että kuka tai ketä kirjoittajat ovat (Vilka 2021a, 120). Valikoitujen lähteiden luotettavuuteen on kiinnitetty huomiota. Tutkimuksen edetessä on huomioitu, että useita tähän työhön valikoituja lähteitä on käytetty useissa aikaisemmissa tutkimuksissa hyödyksi. Tiedonhaku on rajattu siten, että yli kuusi (6) vuotta vanhaa lähdeä ei ole valittuna tietokannoista. Poikkeuksena on muutamia vanhempia kirjaston teoksia tai tutkimusartikkeleita, jotka ovat osoittautuneet vertailussa sisällöltään yhtä laadukkaaksi, kuin myöhemmin ilmestyneet tutkimukset. Tietokannoista on hyödynnetty tutkimuksiin liittyviä vertaisarvioituja artikkeleja. Opinnäytetöistä on hyödynnetty lähdeluetteloita, joista on saanut hyviä vinkkejä teoretiedon hakemiseksi. Yhdestä opinnäytetyöstä on hyödynnetty työn tuloksia.

Tiedonhaussa rajauksena on käytetty vuosilukurajausta (v. 2017–2022) mahdollisimman ajantasaisten tiedon saamiseksi. Hakusanoja ja niiden yhdistelmiä käyttäen on haku kohdennettu perehdyttämiseen ja hoitotyössä perehdyttämiseen liittyvään tietoon. Lisäksi on haettu tietoa perehdytyksen merkityksestä työntekijälle ja työnantajalle. Tiedonhaussa on haettu tutkimuksia siitä millainen perehdytys edistää hoitotyöntekijää toimimaan työssään turvallisesti ja asianmukaisesti. Opinnäytetyön kirjoittamiseen ja tekemiseen liittyvää kirjallisuutta on hyödynnetty työn tekemisen eri vaiheissa.

Opinnäytetyössä tutkimuksen lähteiden ja aineiston sisäinen laatu vaikuttaa tutkittavan työn luotettavuuteen ja tulosten hyödynnettävyyteen (Vilka 2021a, 120). Laadukkaalla ja ajantasaisella tiedolla on merkitystä työn lopputulokseen.

#### 4.2 Perehdytysmateriaalin toteutus

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tuotteena on valmistunut sähköinen perehdytysmateriaali, joka sisältää kirjoitettua tekstiä, kuvallisia ohjeita ja sisäisiä linkkejä organisaation verkkoasemalle eri tiedostoihin ja Kuusamon kaupungin työntekijöille tarkoitettuun intranet Sinet: iin. Myös muutamia organisaation ulkoisia linkkejä on lisätty täydentämään materiaalia. Kaikkia edellä mainittuja toimeksiantajan perehdytysmateriaalia sisältäviä tiedostoja ja lisäksi ulkoisia internet- sivustoja yhdistäen yhteen tiedostoon tekstinkäsittelyohjelman avulla on mahdollistanut psykiatrisella osastolla ja koko organisaatiossa olemassa olevan perehdytysmateriaalin helpon saatavuuden työntekijöiden käyttöön. Saatavuudella tarkoitetaan sitä, että jotain tiettyä tietoa perehdyttämisen osalta ei tarvitse kauaa etsiä ja se on jäsenelty materiaaliin. Äänitiedostoja ei tässä sähköisessä perehdytysmateriaalissa ole. Perehdytysmateriaalissa on kaksi linkkiä, joista avautuu videomateriaalia. Nämä materiaalit ovat organisaation ulkoisia linkkejä ja kuuluvat organisaation koulutuskäytössä oleviin materiaaleihin.

Perehdytysmateriaali kokonaisuudessaan koostuu kahdesta perehdyttämisen tarkistuslistasta ja näitä tukevasta 42-sivuisesta sähköisestä perehdytysmateriaalista. Perehdytysmateriaalia ei julkaista kokonaisuudessaan tässä opinnäytetyössä sen sisältämien salassa pidettävien tietojen vuoksi. Perehdytysmateriaalin sisällysluettelo, ja hoitajille tarkoitettu perehdyttämisen tarkistuslista ja osa esihenkilön perehdyttämisen tarkistuslistasta ovat liitteenä kuvakaappauksina (LIITTEET 5–8)

Perehdyttämisen tarkistuslistat ovat avuksi perehdytettäessä uutta työntekijää, niin että kaikki osa-alueet tulevat perehdytyksessä käytyä läpi. Tarkistuslistan on ajateltu myös helpottavan perehdyttämisen suunnittelua ajallisesti sekä työntekijän avuksi perehdyttämiseen, että uuden työntekijän olisi helpompaa hahmottaa perehdytyksen kulku ja siihen liittyviä tärkeitä osa-alueita. Perehdyttäminen on jaoteltu esihenkilön, tiiminvetäjän ja hoitajien yhteistyöksi. Perehdyttämisen tarkistuslistat ohjaavat tätä prosessia. Jokaisella on oma vastuualueensa.

Perehdytysmateriaalin kokoamisen runkona on mukailten käytetty organisaation valmista pohjaa. Kuusamon kaupungin yhteistoiminnassa hyväksytty perehdyttämisen tarkistuslista (Raatikainen,

M. 2022) ja Kuusamon kaupungin HR- keskuksen laatima perehdyttämisen tarkistuslista on muokattu esihenkilölle/ tiiminvetäjälle vastaamaan yksikön perehdytystilanteita varten, eli tilanteet, joista vastaa esihenkilö yhdessä tiiminvetäjän kanssa. Esihenkilölle/ tiiminvetäjälle suunnattu perehdyttämisen tarkistuslista mukaillee organisaatiossa jo aikaisemmin käytössä ollutta perehdyttämisen tarkistuslistaa. Käytännön työtä tekevät hoitajat perehdyttävät uuden työntekijän osaston sisäisiin toimintatapoihin ja opastavat osaston sisäisiin toimintatapoihin ja potilastyöhön. Hoitajille suunnattu perehdyttämisen tarkistuslista on laadittu organisaation omaa, toisen tulosalueen perehdyttämisen tarkistuslistaa (Pätsi, M. 2022) mukaekuvallen. Tässä opinnäytetyön toiminnallisessa osuudessa on yhdistetty organisaation kahden eri yksikön hyväksi koetut käytänteet yhteen.

Perehdytysmateriaalin suunnitelma vaiheessa suunniteltiin perehdytysmateriaalin kokoamiseen käytettäväksi Henkilöstöasiantuntijan käsikirjan (Joki 2021, 88–91) esimerkkimallia perehdyttämisestä (kuva 1). Etsiessäni organisaation omaan perehdytykseen kuuluvaa materiaalia sisäisestä Intranet Sinetistä tein havainnoin, että Kuusamon kaupungin HR- keskus on huomionut asian aikaisemmin laatiessaan perehdyttämisen tarkistuslistoja organisaation perehdyttämisen prosessia suunnitellessaan, joten jo olemassa olevaa tarkistuslistaa voitiin hyödyntää ja siihen tehtiin yksikkökohtaisia tarkennuksia. Yhtenä esimerkkinä todettakoon, että tarkistuslistaan on lisätty kohta lääkehoidosta ja siihen kuuluvista tärkeistä asioista, joita ovat muun muassa lääkehoidon tentin suorittaminen tai ajateltu suorittamisajankohta.

Kuva 1.

Prosessikaavio perehdytysmateriaalin sisällöstä



(mukaellen Joki 2021)

### 4.3 Tuotteen arviointi

Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2009, 221) ovat todenneet, että tutkimuksen ydinasiana tutkijalla on aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätöksien tekeminen. Sähköinen perehdytysmateriaali arvioitiin kvalitatiivisen eli laadullisen kyselyn avulla sähköistä kyselylomaketta käyttäen. Laadullisen kyselyn avulla voidaan kuvata ihmisten subjektiivisia kokemuksia (Vilka 2021a, 17). Kyselyn avulla selvitettiin, miten sähköinen perehdytysmateriaali tukee työntekijän perehdyttämisaamasta, osaamisen kehittymistä ja mitä kehittämistä sähköisessä perehdytysmateriaalissa vielä on. Kysely on toimiva aineiston keräämistapa, kun kysymyksen määrä on rajattu kolmeen empiiriseen tutkimuskysymykseen ja tutkimusongelma on hyvin rajattu. Laadullisen tutkimuksen menetelmällä voidaan saada aikaan emansipatorinen vaikutus, jolloin tutkimuskyselyyn osallistuvat henkilöt voivat saada enemmän ymmärrystä tutkittavasta asiasta ja siten voidaan vaikuttaa myönteisesti toiminta- ja ajattelutapoihin tutkimustilanteen jälkeen (Vilka 2021b).

Psykiatrisen osaston ja mielenterveyspoliklinikan työntekijöiltä kerättiin palautteet perehdytysmateriaalin sisällöstä ja käytettävyydestä sähköistä kyselylomaketta (Forms) käyttäen (LIITE 1). Ohjeet sähköiseen materiaaliin, tarkistuslistojen sijaintiin työasemalla ja Forms- kyselylinkki (LIITE 2) lähetettiin sähköpostitse ensin psykiatrisen osaston tiiminvetäjälle ja sähköposti pyydettiin välittämään sekä psykiatrisen osaston, että mielenterveyspoliklinikan hoitotyöntekijöille. Tiiminvetäjä jatkolähetti sähköpostin 21:lle työntekijälle. Kyselyyn vastaajat pysyivät täysin anonyminä koko palauteprosessin ajan, koska sähköpostiosoitteita ei kerätty ennalta postitusta varten. Toimeksiantajan pyynnöstä vastausaika oli kolme (3) viikkoa, jotta henkilöstöllä oli riittävästi mahdollisuuksia käydä perehdytysmateriaalin sisältöä läpi ja antaa palautetta. Kyselyn vastausaikana muistutettiin työntekijöitä kaksi kertaa vastaamisen tärkeydestä. Ensimmäinen muistutus lähetettiin viikon kuluttua kyselyn lähettämisestä. Toinen muistutus tehtiin viisi päivää ennen määräajan umpeutumista. Toisen muistutuksen jälkeen tuli tieto, että kaikille, joille oli lähetetty ohjeet sekä vastauslinkki eivät saaneet avattua perehdytysmateriaalia omalla työasemallaan siitä syystä, että heillä ei ollut verkkoasemalla oikeuksia avata kyseistä kansiota. Perehdytysmateriaali kopioitiin tämän jälkeen vielä lisäksi sellaiseen kansioon, josta se oli kaikkien perusturvan työntekijöiden luettavissa ja vastausaika jatkettiin vielä kolme (3) arkipäivää.

Kyselylomake oli selkeä ja lyhyt. Kyselyn alussa pyydettiin suostumusta sähköiseen tiedonkeruuseen. Kaikki vastaajat antoivat suostumuksensa. Avoimia kysymyksiä oli kaksi (2) ja lopuksi oli mahdollista kirjoittaa kehitysehdotuksia ja antaa vapaata palautetta perehdytysmateriaalin sisällöstä ja käytettävyydestä. Vastattuja kyselylomakkeita saapui määräaikaan mennessä kuusi

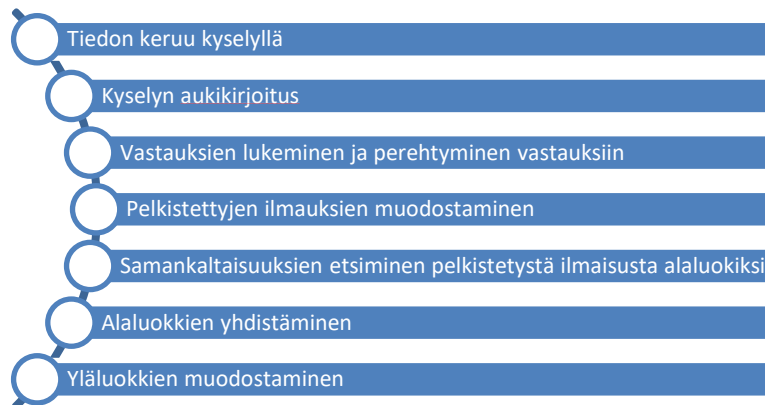
(6) kappaletta. Vaikka vastaajien määrä oli odotettua pienempi, niin vastauksista nousi kuitenkin hyvin esille se mitä sähköisessä perehdytysmateriaalissa pidettiin tärkeänä ja mitä materiaalissa haluttiin vielä kehittää tai täydentää.

#### 4.3.1 Aineiston analyysi

Saadut palautteet on analysoitu induktiivisen sisällönanalyysin avulla (kuva 2), jossa sanoja luokitellaan teoreettisen merkityksen perusteella. Tutkimus hoitotieteessä teoksessa Kankkunen ja Vehviläinen- Julkunen (2018, 166–167) esittävät Catanzarron (1988) sisällönanalyysin prosessin vaiheet, joita ovat analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston luokittelu, tulkinta ja luotettavuuden arviointi. Sisällönanalyysillä tavoitellaan ilmiön laajaa esittämistä tiivistäen, jonka avulla saadaan käsiteluoituksia- ja järjestelmiä, malleja tai käsitekarttoja. Lisäksi sillä voidaan tuottaa merkityksiä, seurauksia ja sisältöjä. Kyselystä saadun aineiston analysointi eteni vaiheittain pelkistämisen, ryhmittelyn ja abstrahoinnin avulla (LIITE 4).

Kuva 2.

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen



(mukaellen Sarajärvi & Tuomi 2018)

Palautteiden analysoiminen aloitettiin kyselyajan päätyttyä. Kysymykset ja kyselyvastaukset kerättiin Word- tiedostoon. Kyselyn vastauksien pituus vaihteli siten, että osa vastaajista oli vastannut yhdellä sanalla ja osa vastaajista oli kirjoittanut useamman lauseen vastauksen. Kyselylomakkeissa oli myös vastaajia, jotka jättivät osan kysymyksistä vastaamatta, merkiten

vastauskohtaan – merkin. Yksi vastaajista oli vastannut ensimmäiseen kysymyssarakkeeseen myös omia ideoitaan ja kehitysehdotuksia sisältävää palautetta, joten tämä vastaus ideoiden ja kehittämisehdotuksien osalta siirrettiin vapaata palautetta sisältävien vastauksien ryhmään. Vastauksista löytyi myös yksi palaute, jota tutkijana en voinut kohdentaa sähköisen perehdytysmateriaalin sisältöön liittyväksi palautteeksi. Koska vastauksia oli määrällisesti vähän ei yhtäkään kyselylomaketta hylätty puutteellisten vastauksien vuoksi.

Kyselyn alkuperäisiä vastauksia käytiin läpi huolellisesti. Analyysiyksiköksi nousi sana, sanojen yhdistelmä, lause tai osa lauseesta. Pelkistämistä ja ryhmittelyä tehtiin taulukon avulla useana päivänä. Aineistosta etsittiin samankaltaisuuksia ja samaa tarkoittaneet vastaukset siirrettiin jokainen omaan kategoriaansa. Näistä muodostettiin alakategorioita, jotka nimettiin asiasisältöä hyvin kuvaavalla sanalla. Alakategorioista muodostettiin vielä yläkategoriat, jotka nimettiin sisältöä vastaaviksi.

Ensimmäiseen kysymykseen pyydettiin vastaajia vastaamaan mikä tai mitkä asiat sähköisessä perehdytysmateriaalissa tukevat vastaajaa parhaiten työssä ja työhön opastamisessa. Toisessa kysymyksessä pyydettiin vastaajaa vastaamaan, millainen perehdytysmateriaali tukee oman osaamisen kehittymistä parhaiten, jos kyseinen sähköinen materiaali ei tue oman osaamisen kehittymistä. Kyselyn viimeinen kohta oli varattu vastaajan omien ideoiden, kehitysehdotuksien ja vapaan palautteen antamiselle sähköisen perehdytysmateriaalin sisällöstä ja sen käytettävyydestä.

#### 4.3.2 Sähköisessä perehdytysmateriaalissa perehdyttämistä tukeneet asiat

Kyselyn ensimmäisenä kysymyksenä kysyttiin mikä tai mitkä asiat sähköisessä perehdytysmateriaalissa tukevat parhaiten perehdyttämisen ja työhön opastamisessa. Vastaajien mielestä saavuus, ammatillinen kehittyminen ja perehdytysmateriaalin ymmärrettävyys ovat sellaisia asioita, joita pidettiin tärkeänä.

*”varsinkin linkit eri paikkoihin kuten Sinetti ja Työpaikan ABC ym. Ja se kun kansoista löytyy kaikki tarvittava tieto, sillä pääsee uusikin työntekijä alkuun uudessa työssään.”*

*”helposti saatavilla yhtäaikaiseen tarkasteluun.”*

*”tsekkauslista ja kaikki koottu samaan pakettiin, joista avautuu linkit lisätietoihin.*

Vastaajien mukaan sähköinen perehdytysmateriaali on kattava ja kansioista löytyy lähes kaikki tarvittava tieto yhdestä paikasta. Kyselyyn vastanneiden mielestä materiaalin avulla uusi työntekijä pääsee alkuun uudessa työssään ja kansio kokonaisuudessaan auttaa perehtymään työhön ja sen sisältöön. Lisäksi vastaajat pitivät hyvänä asiana materiaalin yhtäaikaista tarkastelu mahdollisuutta ja aihepiireittäin jaoteltua materiaalia. Aihepiireittäin jaoteltu materiaali koettiin selkeäksi ja helppolukuiseksi. Lisäksi vastaajat luonnehtivat sähköisen materiaalin olevan monipuolinen ja helposti saatavilla. Eklundin (2018, 27–30) mukaan työntekijällä tulisikin ymmärtää helposti mistä perehdytysprosessi koostuu ja kuinka siihen itse voi vaikuttaa.

Vastaajat pitivät tarkistuslistaa hyvänä lisänä perehdytysmateriaalissa. Perehdyttämisen tarkistuslistan avulla voidaan seurata perehdyttämistä, ja varmistaa oppimista. Kahden erillisen tarkistuslistan avulla voidaan jakaa vastuuta. Tarkistuslistat on muokattu yksikön tarpeita vastaavaksi esihenkilön/ tiiminvetäjän antamaan perehdyttämiseen ja toiseen tarkistuslistaan on määriteltynä hoitajien perehdyttämisen vastuu- alueet. Perehtyjällä on myös oma vastuu perehtymisestäään. Miettisen ym. (2006, 65–66) mukaan tehtävien jakamisella tehostetaan perehdyttämistä ja voidaan sitouttaa henkilökuntaa uuden työntekijän perehdyttämiseen. Jokainen työntekijä näin ollen oppii yksikön perehdyttämisohjelman. Rahja ja Vilkki (2020, 20) ovat todenneet, että perehdytyksen aikana käytettävää perehdyttämisen tarkistuslistaa tai perehdytyslistaa käytettäessä sillä voidaan tuoda selkeyttä ja johdonmukaisuutta perehdyttämiseen.

*”Erittäin hyvä, selkeä, helppolukuinen ja monipuolinen perehdytysmateriaali. Perehdyttämistä tukee se, että materiaali on jaoteltu aihepiireittäin. Myös linkit ovat hyvä lisä, joihin voi kiinnostuksen mukaisesti perehtyä lisää.”*

Perehdytysmateriaalissa olevat sähköiset linkit koettiin useamman vastaajan vastauksissa erityisen toimiviksi. Ziden ja Joo (2020, 746) ovatkin todenneet, että teknologian hyödyntäminen perehdytyksessä tekee uusille työntekijöille perehdyttämisestä mielekkäämmän kokemuksen. Sähköisten linkkien avulla voidaan avata organisaation verkkoaseman sisäisiä tiedostoja, tai ulkoisia linkkejä ja omaa perehdyttämisosaamista voidaan lisätä mielenkiinnon mukaan. Potilasturvallisuus ja sen kehittäminen terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen (2011, 16) antaman ohjeistuksen mukaan edellyttää riittävien tietojen, taitojen ja osaamisen lisäksi asianmukaista perehdytystä kyseisiin tehtäviin.



#### 4.3.3 Osaamisen kehittymistä perehtymisessä tukeva materiaali

Kyselyn toisena kysymyksenä vastaajilta kysyttiin, että jos materiaali ei tue oman osaamisen kehittymistä, niin millainen materiaali tukisi vastaajaa parhaiten. Vastaajat pitivät tärkeänä perehdytysmateriaalin ajantasaisuutta ja saatavuutta. Vastaajien kokemukset perehdytysmateriaalin sisällöstä vaihtelivat siten, että vastaajien mielestä perehdytysmateriaalin sisältöä/ asiaa oli paljon tai perehdytysmateriaali toimi hyvin.

*”ajantasainen”*

*”tämä perehdytysmateriaali toimi hyvin.”*

*”hyvä materiaali”*

*”asiaa on tosi paljon.”*

Eklund (2018, 25) korostaakin suunnitelmallisuutta perehdytyksessä. Psykiatriselle osastolle suunnattujen tarkistuslistojen ja niitä tukevan sähköisen perehdytysmateriaalin avulla voidaan perehdyttämisen jakaa osiin. Rahjan ja Vilkin (2020,20) ja Eklundin (2018, 27–30) mielestä perehdyttämisen tarkistuslistan avulla uusi työntekijä voi tarkistaa mihin osa-alueisiin kyseisenä päivänä perehdytään. Näin uusien asioiden jäsentäminen on helpompaa ja uutta tietoa voidaan kohdentaa ja mukauttaa perehdytettävän tarpeita vastaavaksi (Eklund 2018, 50–51) vaikka asiaa olisi paljon. Oppimista voidaan tehostaa luomalla työrauhaa, hyvä ilmapiiri ja opeteltavat asiat sopivan haastaviksi (Vilkkä 2021a, 55–56). Työntekijän oma-aloitteisuuden ja oppimistyylien hyödyntämisen kannustimina Vilkan (2021a, 55–56) mukaan voidaan käyttää asioiden kertaamista ja erilaisten tapojen hyödyntämistä. Sähköisessä materiaalissa on hyödynnetty monia eri menetelmiä kuten kuvia, videoita ja kirjoitettua tekstiä, jotka tuovat vaihtelua materiaalin läpi käymiseen. Tuotetun perehdytysmateriaalin avulla perehdytystä voidaan selkeyttää ja oppimista tehostaa. Systemaattisella perehdytysprosessilla työntekijälle jää aikaa palautumiseen ja koettu stressi on vähäisempää (Eklund 2018, 50–51). Toimivilla sisäisillä prosesseilla parannetaan asiakas- ja henkilöstötyytyväisyyttä ja parannetaan taloudellista tulosta (Joki 2021, 17).

#### 4.3.4 Kyselyyn vastanneiden avoin palaute

Kyselyyn vastanneilla oli mahdollisuus kirjoittaa omia ideoita, kehitysehdotuksia ja antaa vapaata palautetta sisällöstä ja sen käytettävyydestä. Vastaajille merkittäviksi asioiksi muodostuivat

avoimissa kysymyksissä ajantasaisuus, täsmällisyys, suunnitelmallisuus, saatavuus, toimintavarmuus ja tehokkuus. Palautteena pyydettiin tarkistamaan kielioppia ja muuttamaan ateriatilauksiin käytettävän ohjelman nimi oikeaksi. Yksi salasana ja käyttäjätunnus pyydettiin muuttamaan oikeaksi ja lisäämään suora linkki kyseiselle sivustolle.

*”kohta jossa käsitellään potilas aterioiden tilaamista: tilaukset tehdään Aromissa, ei Myslissä, tähän voisi liittää vaikka linkin tilaussivulle ja sitten oikea tunnus/salasana”*

Vastaajat pitivät tärkeänä turvallisuuteen liittyviä asioita, että ne ovat varmasti materiaalisia oikein ja saatavilla. Työntekijän työturvallisuuden tunnetta lisääviä tekijöitä tulisi Rahjan ja Vilkin (2020, 21–22) mukaan käydä läpi perehdytyksessä. Näitä ovat esimerkiksi uhkaavien tilanteiden toimintasuunnitelmat, hälytyspainikkeiden käytön opastaminen ja hätätilanteissa toimimiseen liittyvät ohjeet. Näitä ohjeistuksia oli laadittu sähköiseen materiaaliin, mutta palautteen perusteella niitä tulisi vielä tarkentaa.

Perehdytysmateriaalissa oli kerrottuna hoitohenkilökunnan työnkuvaukset ja työvuorokoodeihin sijoittuvat työtehtävät. Palautteiden perusteella työn tekemiseen liittyvien ohjeistuksien toivottiin olevan täsmällisempiä ja hoitajien perehdyttämistä kuvaavaa osuutta olisi kaivattu enemmän sähköiseen perehdytysmateriaaliin. Sairaanhoidajan urakehityksen ja asiantuntijuuden kasvamisen kannalta merkittävintä on oppia osaston toimintaperiaatteet ja työtehtävät. Kun sairaanhoitaja hallitsee nämä, niin hänen asiantuntijuutensa saadaan esille. (Miettinen ym. 2006, 67.) Ziden ja Joo (2020, 746) ovat todenneet, että perehdyttämisessä pitäisi keskittyä työntekijöihin eikä esimerkiksi yrityksen visioon ja historiaan. Rahjan ja Vilkin (2020, 19) tehdyn opinnäytetyön tuloksien mukaan lyhytaikaisilla sijaisilla on hyvän perehdyttämisen jälkeen valmiudet toimia hyvin uudella osastolla.

*”Missä on varsinainen osaston käytäntöihin ja hoitajien työtehtäviin perehdyttävä osuus?”*

*”Esim. työvuorojen ja -aikojen täsmällinen noudattaminen. Vuorolleen määriteltyjen tehtävien hoito huolellisesti.”*

*”Sisältöä on tosi paljon, mitä pitää hahmottaa ja sisäistää.”*

Sähköisen perehdytysmateriaalin sisältöä pidettiin runsaana hahmottamisen ja sisäistämisen kannalta, kun taas osa vastaajista piti sähköisen aineiston monipuolisuudesta ja materiaali koettiin kattavaksi, josta löytyy lähes kaikki psykiatrisen osaston työhön liittyvistä asioista.

Uhkana pidettiin sähköisen materiaalin saatavuutta siinä tilanteessa, jos järjestelmät eivät toimi ja näitä tilanteita varten ehdotettiin tulostamaan paperinen versio saataville. Vastaajat olivat myös sitä mieltä, että paperisesta perehdytyskansiosta on helppo ja nopea tarkistaa asioita. Sähköinen perehdytysmateriaali jätettiin tarkoituksella tulostamatta palautekyselystä, koska palautetta pyydettiin sähköisen perehdytys materiaalin sisällöstä ja käytettävyydestä ja toimeksiantaja oli toivonut sähköistä perehdytysmateriaalia omaan yksikköönsä.

*”Mielestäni materiaali kannattaisi myös tulostaa paperiversioksi, josta on helppo nopeasti tarkistaa asioita.”*

*”kansio kaikkineen hyvä ja monipuolinen, kertoi varmasti lähes kaiken psyk.osaston työhön liittyvistä asioista.”*

Dialoginen perehdyttäminen nousi vastauksissa esille itsenäisen perehtymisen rinnalla. Tutkimuksen mukaan suurin vastuu tulisi säilyä kokeneemmalla kollegalla siihen saakka, kunnes vieraammat hoitotyön työtehtävät olisivat tuttuja perehdyttävälle. Mentorin avulla voidaan opetella uusia hoitotyön asioita ja vasta tämän jälkeen asian voisi tehdä itsenäisesti. (Rahja & Vilkki 2020,19–20.) Perehdytyksen aikataulua ja aiheita kannattaa käydä yhdessä läpi uuden työntekijän kanssa ja tätä prosessia tukemaan sähköinen perehdytysmateriaali tarkistuslistoineen on hyvä apu. Kupiaksen (2009, 87) mielestä dialoginen keskustelu tukee hyvää perehdyttämistä ja Liusin (2018, 66) mukaan tilanteessa uusi työntekijä tuo mukanaan uutta osaamista ja tietoa, jota hän on aikaisemmin hankkinut. Perehdytysmateriaalin aihealueita voidaan käydä läpi yhdessä ja näin saadaan selville uuden työntekijän aikaisempi osaaminen. Dialoginen perehdyttäminen mahdollistaa myös sosiaalisten suhteiden luomisen. Liusin (2018, 66), Zidenin ja Joon (2020, 746) tekemässä tutkimuksessa ja Kupiaksen (2009, 68) teoksessa todetaan, että sosiaalisten suhteiden luominen on tärkeää heti työsuhteen ja perehdyttämisen alussa.

*”Sen lisäksi, että perehdyttäjät käy läpi asiat työntekijän kanssa suusanallisesti, uuden työntekijän olisi hyvä saada lukea perehdytysmateriaali rauhassa ja ottaa esim. kuukauden työnteon jälkeen materiaali uudestaan esille ja tarkistaa, onko epäselviä asioita.”*

Kyselyyn vastanneiden mukaan perehdyttämisessä tulisi mahdollistaa materiaalin lukeminen ja siihen tutustuminen rauhassa työn alkaessa. Ja vaikka kuukauden päästä työn aloituksesta olisi uuden työntekijän hyvä kerrata materiaalia ja samalla tarkistaa epäselviksi jääneitä asioita. Joen (2021, 85–86) mukaan kiireetön perehdyttäminen luo turvallisuuden tunteen uudelle työntekijälle aloittaessaan uutta tehtäväänsä ja hänen on mahdollista keskittyä kuuntelemaan, oppimaan ja kyselemään. Epäselväksi jääneiden asioiden kertaaminen myöhemmin koettiin vastaajien

mukaan hyödyttävän uuden työntekijän perehtymistä ja työhön oppimista, koska vastaajien omien kokemuksen perusteella uusi työntekijä saattaa jännittää uuden työn aloittamista tai saada liikaa tietoa kerralla niin osa asioista voi unohtua. Kupiaksen ja Peltolan (2009, 102–107) mukaan arvioiva palautekeskustelu tulisi käydä uuden työntekijän kanssa muutaman viikon kuluttua työn aloittamisesta, jossa käydään läpi perehtymistä ja perehdyttämistä ja perehdyttävälle olisi hyvä antaa palautetta hänen toiminnastaan. Palauteen antaminen on koettu perehdyttävälle itselleen tärkeäksi.

## 5 Pohdinta

Opinnäytetyössä tulee aina pohtia tuloksia, tutkimuksen luotettavuutta, jatkotutkimusehdotuksia ja eettisyyttä. Näitä arvioidaan kriittisesti ja tuloksia verrataan aikaisempiin tutkimustuloksiin. (Kankkunen & Vehviläinen 2018, 178–179.) Opinnäytetyön luotettavuutta arvioidaan siten, että tulokset tai kehitysehdotukset eivät ole sattumanvaraisesti tuotettuja ja niissä ei esiinny sisäisiä ristiriitoja (Kananen 2014, 132; Vilka 2021a, 185). Tämän opinnäytetyön tekstisynteesi osoittaa prosessin olleen järjestelmällinen ja työtä on tehty johdonmukaisesti ja valituilla tutkimusmenetelmillä on saatu luotettavaa tietoa. Hirsjärven ym. (2009, 230–231) mukaan tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat tarkka ja totuudenmukainen selvitys tutkimuksen kulusta.

### 5.1 Tulokset ja johtopäätökset

Työn tuloksena syntyi sähköinen perehdytysmateriaali Kuusamon terveyskeskuksen psykiatriselle osastolle. Perehdytysmateriaali vastaa toimeksiantajan tilaamaa tuotetta. Tutkimuskysymykseen saatiin vastaus laadullista kyselyä apuna käyttäen. Vastauksista käy ilmi millainen sähköinen perehdytysmateriaali edistää työntekijää toimimaan työssään turvallisesti ja asianmukaisesti. Opinnäytetyön teoria tukee tätä johtopäätöstä kaikinensa. Johtopäätöksiä voidaan todeta, että perehdytysmateriaalin tulee olla helposti saatavilla ja kattava sisällöltään. Laaja materiaali tukee työntekijää ja auttaa perehtymään uutta työntekijää työhönsä. Perehdytysmateriaalissa oleviin osaston toimintatapoihin ja käytänteisiin kuten turvallisuuteen, täsmällisyyteen ja huolellisuuteen liittyviin ohjeistuksiin tulee kiinnittää huomiota, ja että ne ovat riittävän yksityiskohtaiset ja ajantasaiset. Perehdyttämisen tarkistuslistoja ja aihepiireittäin jaoteltua perehdytysmateriaalia apuna käyttäen perehdytys voidaan aikatauluttaa ja laajoja kokonaisuuksia voidaan pilkkoa pienempiin osiin, jolloin perehdyttäminen ja sen osa-alueet ovat paremmin hahmotettavissa. Aikatauluttaen asioita perehdytykselle voidaan varata riittävästi aikaa ja resursseja. Myöhemmin asioiden kertaamiselle tulisi järjestyä oma aikansa, koska kaikkea uutta asiaa ei voi sisäistää kerralla tai lyhyessä ajassa. Järjestelmän toimimattomuutta varten paperinen perehdytyskansio ei ole kovin hyvä vaihtoehto, koska sähköinen perehdytysmateriaali sisältää paljon linkkejä ja jatkossa osaston riskienkartoituksessa tämä asia on hyvä ottaa huomioon. Vastaajien mielestä paperisen perehdytyskansion ajateltiin nopeuttavat toimintaa, kun etsitään tietoa. Kuitenkin, kun sähköinen perehdytysmateriaali tulee tutummaksi käyttäjälle ja tiedon hakeminen sähköisesti tulee vaikiintuneeksi toimintatavaksi, niin sähköinen perehdytysmateriaali on helpommin päivitettävissä

ja tiedon hakeminen on sujuvampaa ja tiedon etsimiselle tai tarkistamiselle käytetään vähemmän aikaa.

## 5.2 Eettisyys

Opinnäytetyön arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota rehellisyyteen ja tarkkuuteen. Hyvää tieteellistäkäytäntöä noudattaen tekijänoikeuksiin kuuluvaa materiaalia kunnioitetaan tutkimuksen kaikissa vaiheissa pitämällä alkuperäinen ilmaisumuoto. (Hirsjärvi ym. 2009,23–24); Vilka (2021a, 197, 201.) Tutkimuseettinen neuvottelukunta ohjeistaa tutkimuksen tekijää kunnioittamaan tutkittavien ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta, joka tarkoittaa vapaaehtoisuuteen perustuvaa osallistumista tutkittavalta. Lisäksi tutkijan pitää pyytää kehittämiseen tai tutkimukseen osallistuvilta lupa, jotta tutkija saa käyttää aineistoa opinnäytetyönsä materiaalina. (Hirsjärvi ym. 2009, 25; Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen 2018, 212; Vilka 2021a, 115.)

Ennen opinnäytetyön aloittamista solmittiin yhteistyösopimus kolmen osapuolen välille (toimeksiantaja, opiskelija ja ammattikorkeakoulu) jossa on sovittu aikataulu, tausta-aineiston käyttö, tutkimustulosten omistus- ja käyttöoikeudesta, salassa pidettävistä asioista, vastuusta ja vastuun rajoituksista ja henkilötietojen käsittelystä, jota kuitenkin tässä työssä ei ole, mutta ne on otettava huomioon jo suunnitelma vaiheessa. Opinnäytetyön suunnitelman on hyväksynyt opiskelijan opinnäytetyötä ohjaava opettaja. Tutkimusta ei ole aloitettu ennen tutkimusluvan saamista. Tutkimuslupa anottiin Kuusamon kaupungin perusturvajohtajalta oppilaitoksen antaman luvan jälkeen. Tutkimuksessa on huomioitu tekijältä saatu tutkimuslupa ja sallitut tavat vanhan perehdytyskansion käyttämisessä ja uuden perehdytysmateriaalin kokoamisessa. Alkuperäinen perehdytysaineisto, jota on käytetty uuden sähköisen perehdytysmateriaalin tuotteistamisessa, on Kuusamon kaupungin omasta tietovarannosta. Opinnäytetyön raportissa on viitattu APA–6 mallin mukaan alkuperäiseen tai toissijaiseen lähteeseen. Lähdeluettelo on laadittu samaa mallia käyttäen.

Sähköinen perehdytysmateriaali (tuote) arvioitiin laadullisen tutkimusmenetelmän avulla. Palautteen kerääminen tapahtui sähköistä kyselylomaketta käyttäen. Työntekijä on saanut itse päättää kyselyyn/ palautteen antamiseen osallistumisestaan. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Aineistoa varten tehty kysely lähetettiin työntekijöille saatteineen sähköpostitse tiiminvetäjän jatkolähtämänä. Tutkimukseen ei kerätty henkilötietoja, sähköpostiosoitteita tai mitään muuta sellaista informaatiota palautteen antajasta, josta yksittäinen työntekijä olisi

tunnistettavissa. Kysely toteutui täysin anonyymisti. Vastauksia ei voitu yhdistää yksittäiseen vastaajaan. Tutkimuksen kannalta olennainen tieto vastaajista oli vain se, montako vastausta oli odotettavissa/ kuinka monelle kysely oli lähetetty. Tutkijalla kuitenkin voi tulla sellainen tilanne kaikesta huolimatta, että yksittäisen henkilön vastauksesta tulee julki sellaisia tietoja, mikä on kohdistettavissa johonkin henkilöön. Näitä tietoja ei tullut kyselyn vastauksissa esille.

Tähän opinnäytetyöhön ei ole haettu rahoitusta ja materiaalikustannuksia ei ole tullut. Tuotteistettu sähköinen perehdytysmateriaali jää toimeksiantajan omaan käyttöön. Opinnäytetyön raportti on tarkistettu käyttäen plagiointitunnistamismenetelmää. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus- julkaisuarkistossa, joten opinnäytetyö on julkisuuslain (L621/1999) mukaan julkinen asiakirja.

### 5.3 Luotettavuus

Opinnäytetyön luotettavuuden arvioinnissa kiinnitetään huomiota järjestelmälliseen ja johdonmukaiseen työskentelyyn (Vilkkä 2021a, 185). Laadullisen opinnäytetyön laadun varmistamisena voidaan pitää tarkkaa dokumentaatiota tutkimuksen eri vaiheista (Kananen 2014, 134). Opinnäytetyötä aloittaessa olen perehtynyt ja työn edetessä syventynyt opinnäytetyön aiheeseen ja käynyt ohjaajan kanssa läpi työn edellyttämät resurssit. Aikataulusuunnitelmassa on ollut määriteltynä viikot mitä silloin tehdään ja tärkeät päivämäärät ovat tarkentuneet työn edetessä. Työ on edennyt suunnitelmallisesti tätä aikataulua noudattaen, muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta työn loppuvaiheessa. Tässä opinnäytetyössä suunnitelmallisuus on alkanut heti alussa aiheen valinnalla, rajaamisella ja toimeksiantajan kanssa tehdyllä yhteistyöllä. Dokumentointi ja arviointi on edennyt suunnitelmallisesti vaiheittain ja tietoa on haettu runsaasti eri tietokannoista ja lisäksi muista lähteistä kuten lait, oppaat ja kirjaston luotettavat teokset. Produkti on tehty huolellista ennakkoon tehtyä suunnitelmaa noudattaen ja perehdyttämisen prosessin runko on ohjannut itse tuotteen syntymistä, kun perehdyttämismateriaalia on haettu useista eri tiedostoista ja organisaation verkkolähteestä.

Perehdyttäminen käsitteenä on laaja kokonaisuus ja lähdin ensin tutkimaan aihetta hyvin laajasti ja aiheen rajauksen ja tutkimuskysymyksen ohjaamana tässä työssä olen keskittynyt etsimään tietoa juuri hoitotyöhön liittyvään perehdytykseen ja siihen mitkä asiat tai seikat auttavat työntekijää perehdyttämisessä ja perehtymisessä. Lisäksi organisaation perehdytysprosessin kehittämiseen liittyvää teoriaa on haettu työn tueksi. Vaikka aihe oli rajattu, koin aluksi vaikeuksia pysytellä

aiheessa. Välillä huomasin keskittyneeni löytämään teoriaan ja erilaisiin tutkimuksiin niin intensiivisesti, että se mitä sillä hetkellä tutkin oli mennyt jo aivan aiheen rajauksen yli. Olin välillä jo siinä pisteessä, etten oikein itsekään tiennyt mitä minun pitää tutkia tai mistä aiheesta ja asiasta minun pitää hakea tietoa.

Työn edetessä, aiheeseen syventyneenä ja teoretiedon esiymmärryksen pohjalta aloin reflektoiden tarkastelemaan yksityiskohtia ja luoda erilaisia näkökulmia perehdyttämiseen liittyvistä käsitteistä mielessäni, jolloin kirjoittaminen ei tuntunut enää niin vaikealta. Työn eri vaiheissa olen pyytänyt palautetta opettajilta, toimeksiantajalta ja opiskelijakollegoilta ja korjannut tuotetta tai dokumentaatiota palautteen perusteella. Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijoille suunnatun kirjoittamisen työpajan Teams- tapaamiset ovat avartaneet opinnäytetyön prosessia minulle kirjoittajana. Tutkimuksellinen ote näkyy tekstissä siten, että dokumentoinnissa teksti pysyy viitekehänsä sisällä. Ilman opinnäytetyön suunnitelmallista tekemistä ja hermeneuttisen kehän tuomaa ymmärtämisprosessia en olisi pystynyt tulkitsemaan laadullisen kyselyn tuomia palautteita ja kokoamaan luotettavaa raportointi osuutta.

#### 5.4 Ammatillisen osaamisen kehittyminen

Jokaisella sairaanhoitajatutkinnon (kättilö, terveydenhoitaja, ensihoitaja-AMK, diakonissa) suorittaneella on saavutettava opintojen aikana yleissairaanhoitajan (180 op) osaamisvaatimukset. Nämä osaamisvaatimukset on määritelty direktiivin mukaisesti ja niitä on yhteensä 13 eri osa-alueita. Sairaanhoitajan kompetenssien (Savonia 2021) mukaan sairaanhoitajan tulee hallita tiedonhaku yleisimmistä terveystieteiden tietokannoista, lukea ja arvioida kriittisesti tieteellisiä julkaisuja. Olen tällä opinnäytetyölläni osoittanut sen, että hallitsen tiedonhaun yleisimmistä terveystiedon tietokannoista ja osaan lukea ja arvioida kriittisesti tieteellisiä julkaisuja. Tämä opinnäytetyö on vahvistanut työyhteisö- ja elinikäisen oppimisen taitojani, pystyn soveltamaan teoretietoa käytännön työhön ja tämä opinnäytetyö on osoitus asiantuntijuudesta. Opinnäytetyössä on käsitelty paljon sairaanhoitajan ammatin harjoittamista koskevia lakeja, jotka ovat hyvässä osittain ja ymmärtää niin potilaan oikeuksien kuin oman oikeusturvansa vuoksi. Tämä opinnäytetyöprosessi on tukenut asiantuntijuuteni kehittymistä, koska olen työssäni käyttänyt jo olemassa olevaa materiaalia ja tuottanut uutta opetus- ja ohjausmateriaalia kirjallisesti.

Opinnäytetyöprosessin edetessä itsensä ja tilannejohtamisen taidot ovat muistuttaneet minua tärkeydellään, ja olen toiminut systemaattisesti koko prosessin ajan. Tulevaisuudessa tulen



tarvitsemaan tämän prosessin mukana saamia tietoja ja taitoja. Ammatti-identiteettini on vahvistunut oman osaamisen kehittymisen myötä ja palveluammattini periaatteisiin nivoutuu laadukas ja turvallinen hoitotyö, jota edesautetaan hyvällä työntekijän perehdyttämisellä, jota tämä opinnäytetyö käsittelee. Osaan jatkossa kiinnittää erityistä huomiota perehdyttämiseen työpaikoilla ja näin edistää omalla toiminnallani työ- ja potilasturvallisuutta. Tämä opinnäytetyö on osa omaa ammatillista kehittymistä, jota työelämässä jatkuvasti tarvitaan. Opinnäytetyö on ollut minulle todella iso oppimisprosessi ja olen tehnyt tätä työtä kehittyäkseni asiantuntijaksi. Kuten Nummi (1988) on todennut opinnäytetyön tarkoituksesta, että tieteellisen ajattelutavan omaksuminen on yksi opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite, niin mielestäni olen tällä opinnäytetyöllä ja työlläni päässyt siihen tavoitteeseen.

### 5.5 Jatkotutkimusaiheet

Työelämän kehittäminen on jatkuva prosessi, jolloin perehdyttäminen ja osaamisen kehittäminen tulisi kuulua saumattomasti yhteen tuon kehityksen mukana. Ei riitä, että perehdyttämisprosessi käydään läpi kerran uuden työntekijän tullessa taloon vaan perehdyttämistä tulisi tapahtua koko työuran ajan aina työtehtävien ja ohjeistuksien muuttuessa. Tässä opinnäytetyössä on kuvattuna henkilöstön perehdyttämistä lainsäädännön ja hoitotyön sisällön näkökulmasta keskittyen perehdytyksen eri osa-alueisiin, haasteisiin ja tavoitteisiin. Jatkokehitysehdotuksena voitaisiin tutkia, miten sähköinen perehdytysmateriaali on vaikuttanut työntekijän oman osaamisen kehittymiseen ja perehdyttämisprosessin kulkuun toimeksiantajan osastolla.

Tämän opinnäytetyön tuloksien pohjalta perehdyttämisprosessia voitaisiin kehittää toimeksiantajan yksikössä siten, että työn tuotteena oleva perehdytysmateriaali ei ole ainoastaan uusia työntekijöitä ja perehdyttäjiä varten vaan sitä hyödynnettäisiin yleisesti työntekijöiden työpaikan ohjeistuksien aineistopankkina ja osaston sisäiset yleiset ohjeistukset voitaisiin kerätä joko tekstinä tai linkkien avulla tähän samaan tiedostoon, jossa ne olisivat ajantasaisesti, aihepiireittäin jaoteltuna ja helposti päivitettävissä. Perehdytys tulisikin nähdä myös jo pitempään talossa olleen työntekijän tietojen ja taitojen ylläpitämisenä, aina kun ohjeistukset ja toimintatavat muuttuvat.

Sähköisen perehdytysmateriaalin avulla työntekijän ei tarvitse etsiä tietoa useasta eri kansioista, vaan kaikki tarvittava tieto löytyy yhden kansion sisältä. Tällä tavalla säästetään myös hoitajan työaika, kun tiedon saatavuus on tehokasta. Tämän tapainen toimintatapa edellyttää

toimeksiantajan yksikössä resursoimista ja vastuuhenkilön osoittamista kyseiseen tehtävään, jolloin hänen vastuullaan on päivittää ja tiedottaa työntekijöitä perehtymään päivitettyyn materiaaliin.

## Lähteet

- A1129/2014. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2014/20141129>, Suomen Laki.
- Airaksinen, T. (2020). Opinnäytetyöteksti vauhtiin ja maaliin.
- Eklund, A. (2018). Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Vantaa: Grano Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- Joki, M. (2021). Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Kananen, J. (2014). Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisusarja 185. Suomen yliopistopaino Oy- Juvenes Print.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen- Julkunen, K. (2018). Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Keva. Julkisen alan eläkevakuuttaja. (2020) Kunta- alan ja valtion eläköitymisennuste 2020–2039. Saatavilla 23.4.2022. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/tama-on-keva--tiedostot/kunta-alan-ja-valtion-elakoitymisennuste-2020-2039.pdf>
- Keva. Julkisen alan eläkevakuuttaja. (2021). Kuntien työvoimaennuste 2030. Analyysi kuntien työvoima- ja osaamistarpeista. Saatavilla 22.4.2022. [https://www.keva.fi/contentassets/9034ce5888f14123996a6b41b9c315ea/kevan\\_kuntien\\_tyovoimaennuste\\_2030\\_esitys\\_180221.pdf](https://www.keva.fi/contentassets/9034ce5888f14123996a6b41b9c315ea/kevan_kuntien_tyovoimaennuste_2030_esitys_180221.pdf)
- Kietäväinen, T. (2021). Hyvinvointipalvelumme vaarassa- työvoimapula pahenemassa. Saatavilla 17.5.2022. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/joka-kolmas-kuntatyontekija-elakkeelle-kymmenen-vuoden-aikana/>
- Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilkka, H. (2022). Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Helsinki: Art House.
- Kupias, P. & Peltola, R. (2009). Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.

Kuusamon kaupunki. Saatavilla 10.2.2022 <https://www.kuusamo.fi/terveys-ja-sosiaalipalvelut/terveyspalvelut/psykiatrinen-osasto-mielenterveyspoliklinikka/>

L1116/1990. Mielenterveyslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1990/19901116>, Suomen Laki.

L1326/2010. Terveysturvalaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>, Suomen Laki.

L162/2005. Vuosilomalaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162>, Suomen Laki.

L334/2007. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>, Suomen Laki.

L410/2015. Kuntalaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150410#O4>, Suomen Laki.

L44/2006. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>, Suomen Laki.

L55/2001. Työsopimuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>, Suomen Laki.

L559/1994. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>, Suomen laki.

L612/2021. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210612>, Suomen Laki.

L621/1999. Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990621>, Suomen Laki.

L66/1972. Kansanterveyslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1972/19720066>, Suomen Laki.

L738/2002. Työturvallisuuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>, Suomen Laki.

- Laukkanen, E. & Ruokoniemi, P. (2021) Turvallinen lääkehoito. Opas lääkehoitosuunnitelman laatimiseen. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Helsinki: Punamusta Oy.
- Lius, K. (2018). Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden perehdyttäminen vuorovaikutuksen näkökulmasta. Maisterintutkielma. Jyväskylän yliopisto. Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201806063042>
- Miettinen, M., Kaunonen, M., & Tarkka, M-T. (2006). Laadukas perehdyttäminen. Osa 1, Hoitotyön perehdytyksen perusta. Hallinnon Tutkimus, 25(2), 63–70. Saatavilla 18.4.2022 <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/download/101485/59004>
- Nummi, J. (1998). Opinnäytteellä ammattiin. Opinnäytetyöohje. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Peltokoski, J. (2016). The Comprehensive Hospital Orientation Process in Specialised Health Care Settings. Views of newly hired nurses and physicians. Publications of the University of Eastern Finland Dissertations in Health Sciences 348. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2095-9>
- Pätsi, M. (2022). Tiiminvetäjä ja sairaanhoitaja. Kuusamon kaupunki. Sähköpostiviesti. Viitattu 1.9.2022.
- Raatikainen, M. (2022) Henkilöstöasiantuntija ja työsuojelupäällikkö. Kuusamon kaupunki. Sähköpostiviesti. Viitattu. 8.5.2022.
- Rahja, C. & Vilkki, E (2020). Uusi hoitaja psykiatrisella osastolla - millaista perehdytystä toivot lyhytaikaisessa sijaisuudessa? AMK- opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. Saatavilla <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020102721686>
- Säkinen, N. (2022). Vastaava sairaanhoitaja. Kuusamon kaupunki. Sähköpostiviesti. Viitattu 23.3.2022.
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2011). Potilasturvallisuusopas. Tampere: Juvenes Print- Tampereen Yliopistopaino Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2015). Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet. Saatavilla 2.2.2022. <https://tem.fi/documents/1410877/2918774/Suomen+työlainsäädäntö+ja+työelämän+suhteet>

Vilkka, H. (2021a). Näin onnistut opinnäytetyössä. Jyväskylä: PS- kustannus.

Vilkka, H. (2021b). Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS- kustannus.

Voutilainen, N., Haapa, T. & Jokiniemi, K. (2019). Sairaanhoidajien perehdyttämisaaminen ja sen mittaaminen- integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Tutkiva Hoitotyö 17 (4). 3–13. Saatavilla 23.4.2022. <https://erepo.uef.fi/handle/123456789/8006>

Yleissairaanhoitajan osaamisvaatimukset ja sisällöt. (2021). Saatavilla 22.3.2022 <https://blogi.savonia.fi/ylesharviointi/2020/01/15/yleissairaanhoitajan-180-op-osaamisvaatimuslauseet-ja-sisallot-julkaistu/>

Ziden, A.A. & Joo, O.C. 2020. Exploring Digital Onboarding for Organisations: A Concept Paper. International Journal of Innovation, Creativity and Change. Volume 13, Issue 9, 2020 734–746. Saatavilla 20.4.2022 [https://www.ijicc.net/images/vol\\_13/Iss\\_9/13957\\_Ziden\\_2020\\_E\\_R.pdf](https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_9/13957_Ziden_2020_E_R.pdf)

## Kysely psykiatrisen osaston ja mielenterveyspoli- klinikan henkilökunnalle

Hei, sinä psykiatrisen osaston tai mielenterveyspoli-  
klinikan hoitaja!

Tämän kyselyn tarkoituksena on kerätä palautetta ja kehittämisehdotuksia sähköisen  
perehdytysmateriaalin sisällöstä ja käytettävyydestä.

Kyselyssä on kolme (3) kysymystä. Vastaathan kaikkiin kysymyksiin.

Vastaaminen on vapaaehtoista ja täysin anonyymia.

Ole rohkea ja rehellinen vastauksissasi, kaikki palaute on erittäin tärkeää!

Yhteistyö terveisin:

Satu Käsmä

sosiaali- ja terveysala, sairaanhoitaja opiskelija

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Pakollinen

1. Tiedote vastaajalle, ja suostumus sähköiseen tiedonkeruuseen.

Tiedonkeruuseen osallistuminen on vapaaehtoista. Teillä on oikeus kieltäytyä tiedonkeruuseen osallistumisesta. Teiltä kerättyä tietoa käsitellään luot-  
tamuksellisesti henkilötietolain edellyttämällä tavalla eikä tutkimukseen osallistuneita voida tutkimustulosten perusteella tunnistaa tai jäljittää.

Annan suostumukseni sähköiseen tiedonkeruuseen

2. Mikä/mitkä asiat sähköisessä perehdytysmateriaalissa tukevat sinua par-  
haiten perehdyttämisessä ja työhön opastamisessa?

3. Jos materiaali ei tue oman osaamisesi kehittymistä, niin millainen materi-  
aali tukisi sinua parhaiten?

4. Tähän voit vielä kirjoittaa omia ideoita, kehitysehdotuksia ja antaa va-  
paata palautetta sisällöstä ja sen käytettävyydestä:

Kyselyn saatekirje

Hei sinä hoitotyötä tekevä psykiatrisen osaston tai mielenterveyspoliklinikan työntekijä!

Olen tehnyt opinnäytetyönäni sähköistä perehdytysmateriaalia psykiatrisen osaston käyttöön. Nyt tämä kehittämistyöni olisi siinä vaiheessa, että esittelen tuotteeni teille, ja pyydän anonyymia palautetta sähköisellä palautelomakkeella. **Vastausaika palautteen antamiselle on kolme (3) viikkoa. Voit antaa palautetta ajalla 22.8- 11.9.2022.**

Kehittämistyö ei ole vielä kokonaisuudessaan valmis, osa materiaalista valmistuu vain yksikön oman henkilökunnan laatimista ohjeistuksista. Olen pyytänyt joissakin kohdissa teitä täydentämään materiaalia/ miettimään asioita mitä perehdyttämismateriaalissa kuuluisi olla, mutta täydentäminen tehdään vasta palautteen keräämisen jälkeen.

Palautelomakkeessa on vain kaksi kysymystä ja lopuksi mahdollisuus antaa vapaamuotoista palautetta. Sähköinen materiaali on sitten runsaampi. Toivottavasti teiltä liikenisi vähän aikaa perehdytysmateriaaliin tutustumista varten ennen palautteen antamista.

Polku sähköiseen perehdytyskansioon ja perehdyttämisen tarkistuslistoihin löytyy:

J:\xxxx xxxxxxxx/Työntekijän perehdyttäminen 2022

Palautteen vastauslinkki xxxxx xxxxxxxx xxxxxxxxx

Mikäli sinulle heräsi kysyttävää, niin voit olla yhteydessä sähköpostitse: xxxx xxxxxx xxxxx

Yhteistyöstä kiittäen,

Satu Käsmä  
sairaanhoitaja opiskelija  
sosiaali- ja terveysala  
Kajaanin ammattikorkeakoulu



## Aineistonhallintasuunnitelma

### 1. Aineiston yleinen kuvaus

Tutkimusaineistona on psykiatrisen osaston ja mielenterveyspoliklinikan hoitotyöntekijöiltä sähköisesti kerättyjä (Forms) kysely vastauksia.

### 2. Aineiston dokumentaatio ja laatu

Aineisto on siirretty sähköiseltä kyselyalustalta Word- tekstinkäsittelyohjelmalle. Sähköinen kyselylomake on tutkijan laatima ja kyselylomakkeen vastauksien käyttöoikeus on vain tutkijalla. Valmis opinnäytetyö on luettavissa Theseus.fi palvelussa.

### 3. Säilytys ja varmuuskopiointi

Kysely on tehty täysin anonymisti. Jokaiselta vastaajalta pyydetään suostumuksensa sähköiseen tiedonkeruuseen, ja jokaisella on oikeus kieltäytyä kyselyyn vastaamisesta. Opinnäytetyöntuote liitteineen tallennetaan toimeksiantajan osoittamaan kansioon (organisaation oma verkkoasema). Kyselyn alkuperäinen aineisto hävitetään analyysin valmistuttua.

### 4. Säilyttämiseen liittyvät eettiset ja laillisuuskykymykset

Aineistossa ei käsitellä tunnistetietoja. Aineistossa ei esiinny arkaluotontoisia tai henkilöön liittyviä tietoja. Kyselyssä ei käy ilmi mitään tietoja vastaajista kyselyn yhteydessä eikä sen päätyttyä aineistossa. Kyselyssä pyydetään palautetta perehdytysmateriaalin sisällöstä ja käytettävyydestä, palaute ei siis kohdistu esimerkiksi ihmiseen tai yhteisöön.

### 5. Aineiston avaaminen ja pitkäaikaissäilytys

Kerätty aineisto hävitetään analyysin valmistuttua.

Taulukko 1.

Mikä/mitkä asiat sähköisessä perehdytysmateriaalissa tukevat sinua parhaiten perehdyttämisessä ja työhön opastamisessa?

<b>Alkuperäinen ilmaus</b>	<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alakategoria</b>	<b>Yläkategoria</b>	<b>Pääkategoria</b>
<i>"helposti saatavilla yhtäaikaiseen tarkasteluun."</i>	Helposti saatavilla yhtäaikaiseen tarkasteluun.	Helposti saatavilla	Sähköisen aineiston saatavuus	Saatavuus
<i>"tsekkauslista ja kaikki koottu samaan pakettiin"</i>	Tsekkauslista	Tiedon saatavuus yhdestä paikasta	Helppo saatavuus	
<i>"ja se kun kansioista löytyy kaikki tarvittava tieto"</i>	Kaikki samassa paketissa	Tarkistuslista	Seuranta ja oppimisen varmistaminen	Ammatillinen kehittyminen
<i>"Lähes kaikki löytyy samasta paikasta"</i>	Lähes kaikki tieto samassa paikassa.			
<i>" Linkit eri tiedostoihin"</i>	Linkit lisätietoihin.	Sähköiset linkit		
<i>"avautuu linkit lisätietoihin."</i>	Linkit tiedostoihin.			
<i>" varsinkin linkit eri paikkoihin"</i>	Linkit eri paikkoihin.			
<i>"sillä pääsee uusiinkin työntekijä alkuun uudessa työssä"</i>	Linkit lisä perehdyttymiselle.	Omien tietojen ja taitojen ylläpitäminen	Itsenäinen tiedonhaku	
<i>" linkit ovat hyvä lisä, joihin voi kiinnostuksen mukaisesti perehtyä lisää."</i>				
<i>"Erittäin hyvä, selkeä, helppolukuisen ja monipuolinen perehdytysmateriaali".</i>	selkeä, monipuolinen ja helppolukuisen.	materiaalin selkeys	Selkeys	
<i>"jaoteltu aihepiireittäin"</i>	Aihepiireittäin jaoteltu materiaali	jaotellut aihepiirit		

Taulukko 2

Jos materiaali ei tue oman osaamisesi kehittymistä, niin millainen materiaali tukisi sinua parhaiten?

<b>Alkuperäinen ilmaus</b>	<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alakategoria</b>	<b>Yläkategoria</b>	<b>Pääkategoria</b>
<i>"Ajantasainen."</i>	Vaatii päivittämistä	ajantasainen	ajantasainen	ajantasainen
<i>"en osaa sanoa"</i>	en osaa sanoa			
<i>"Tämä perehdytysmateriaali toimi hyvin".</i> <i>"Hyvä materiaali".</i>	Toimi hyvin  Hyvä	toimiva	hyvä saatavuus	saatavuus
<i>"asiaa on tosi paljon"</i>	Asiaa paljon		Liikaa informaatiota	

Taulukko 3

Tähän voit vielä kirjoittaa omia ideoita, kehitysehdotuksia ja antaa vapaata palautetta sisällöstä ja sen käytettävyydestä

<b>Alkuperäinen ilmaus</b>	<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alakategoria</b>	<b>Yläkategoria</b>	<b>Pääkategoria</b>
<i>"lomakkeita jotka ovat päivittämättä"</i>	päivittämättömiä lomakkeita		Ajantasaisuus	Ajantasaisuus
<i>" Missä osaston käytäntöihin ja hoitajien työtehtäviin perehdyttävä osuus?"</i>	käytäntöihin ja hoitajien työtehtäviin perehdyttävä osuus puutteellinen	työn tekemiseen, täsmällisyyteen ja huolellisuuteen liittyvät ohjeistukset	Ohjeistukset	Täsmällinen
<i>"työvuorojen ja -aikojen täsmällinen noudattaminen, määriteltyjen tehtävien hoito huolellisesti."</i>	Yleisiä työntekeymiseen, että täsmällisyyteen sekä huolellisuuteen liittyviä ohjeistuksia kaivataan materiaaliin lisää.			
<i>"Kohta 11.4.Vartija xxxxxxx, Hoitajan tavoittaa hälytyspainikkeella, Kiint.hoito xxxxxx"</i>	Yhteystietojen löytyminen perehdytysmateriaalista. Työturvallisuuteen liittyvä tieto ja ohjeistus.	yhteystietojen saatavuus  työturvallisuus ohjeistukset	yhteystiedot	

<p><i>"perehdyttäjä käy läpi asiat suusanallisesti"</i>  <i>"olisi hyvä saada lukea perehdytysmateriaali rauhassa"</i>  <i>"materiaali uudestaan esille kk:n kulluttua ja, tarkistaa, onko epäselviä asioita"</i></p>	<p>Työhön opastaminen</p> <p>Materiaalin lukeminen rauhassa.</p> <p>Epäselväksi jääneiden asioiden tarkistaminen myöhemmin.</p>	<p>Kollegan tuki</p> <p>Ajan antaminen perehdytykselle.</p> <p>Asioiden kertominen.</p>	<p>Dialogisuus</p> <p>Perehdyttämisen aikataulutus</p> <p>aikataulutus</p>	<p>suunnitelmallisuus</p>
<p><i>"hyvä ja monipuolinen, kertoi lähes kaiken psyk.os tehtävästä työstä."</i></p>	<p>Hyvä ja monipuolinen, kertoi lähes kaiken psyk.os tehtävästä työstä.</p> <p>Linkin ja salasanan sekä käyttäjätunnuksen lisääminen</p>	<p>Monipuolinen</p> <p>Käyttäjätunnusten ja linkkien lisääminen</p>	<p>Sähköisen aineiston monipuolisuus</p>	<p>saatavuus</p>
<p><i>"voisi liittää vaikka linkin tilaussivulle ja sitten oikea tunnus/salasaana."</i></p>	<p>Opittavaa paljon.</p>	<p>Paljon asiaa.</p>	<p>Sisältö ja sen hahmottaminen</p>	
<p><i>"Sisältöä on tosi paljon, mitä pitää hahmottaa ja sisäistää."</i></p>	<p>Kannattaa tulostaa paperiseksi versioksi, josta on helppo ja nopea tarkistaa asioita ja se on aina käytettävissä.</p>	<p>Epävarmuus järjestelmän toimivuutta kohtaan.</p> <p>Helppo ja nopea paperinen versio.</p>	<p>järjestelmän epäluotettavuus</p> <p>Tehokas ajankäyttö</p>	<p>toimintavarmuus</p> <p>Tehokkuus</p>
<p><i>"Ei vastausta"</i>  <i>"Ei vastausta"</i></p>	<p>-</p> <p>-</p>	<p>-</p> <p>-</p>	<p>-</p> <p>-</p>	<p>-</p> <p>-</p>

## Kuvakaappaus sähköisen perehdytysmateriaalin sisällysluettelosta

## Sisällys

1	Tervetuloa meille töihin! .....	1
2	Työntekijän perehdyttäminen .....	2
3	Tietoa Kuusamon kaupungista .....	3
4	Kaupungin organisaatio ja henkilöstö .....	4
4.1	Johto, esihenkilöt ja henkilöstö .....	4
4.2	Psykiatrinen osasto ja psykiatrinen hoitotyö .....	4
4.3	Sisäinen puhelinluettelo ja yhteystiedot .....	6
4.4	Sijaisjärjestelyt ja keskeiset henkilöt eri työyksiköissä .....	6
4.5	Yhteistoiminta- ja työsuojeluorganisaatio .....	6
5	Toimintatavat .....	7
5.1	Yksikön arvot ja odotukset .....	7
5.2	Ulkoinen olemus, työasu, pukeutuminen .....	7
5.3	Käytös, täsmällisyys .....	7
5.4	Henkilökortti (hankinta tai uusiminen) .....	8
5.5	Asiakaspalvelu ulkoisille ja sisäisille asiakkaille .....	9
5.6	Puhelimen ja tietotekniikan käyttö , salasanojen uusiminen .....	9
5.7	Työasiat, tietoturvallisuus, tietosuoja, yksityisasiat .....	9
5.8	Tietoturvakoulutus .....	10
5.9	Ohjeet Granite- verkkokoulutuksen suorittamiseen ja tunnuksen luomiseen .....	10
5.10	Sähköposti .....	11
5.11	Vaitiolovelvollisuus ja salassapito .....	11
6	Työsopimus, työsuhteen ehdot, työaika ja työvuorot .....	13
6.1	Työsuhde / Virkasuhde .....	14
6.2	Koeaika ja sen merkitys .....	14
6.3	Hygieniapassi .....	14
6.4	Huumausainetestiä koskeva todistus, rikosrekisteriote .....	14
6.5	Työajat ja työvuorot, vuoronvaihto, lisätyö, ylityö, tauot .....	15
6.6	Lomat .....	15
6.7	Sairauspoissaolot, muut poissaolot, poissaolosta sopiminen/ilmoittaminen .....	16
6.8	HR-käsikirja .....	16
6.9	Toiminta päihdetilanteissa (työntekijät) .....	17

7	Palkka, palkanmaksu ja palkanmaksupäivät.....	18
7.1	Lisät, sairausajan palkka.....	18
7.2	Loma-ajan palkka, lomaraha ja lomakorvaukset.....	18
7.3	Verokortti, ay-jäsenmaksun valtakirja.....	18
7.4	Luontaisedut.....	19
7.5	Matkakulut/ ePopulus- ohjelma.....	19
8	Työterveyshuolto.....	20
8.1	Työhöntulotarkastus (Terveystalo).....	20
8.2	Terveystarkastuksissa ja tutkimuksissa sekä lääkärissä käynnit.....	20
8.3	Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki.....	20
9	Palvelussuhteen päätyminen.....	21
9.1	Irtisanomisaika.....	21
9.2	Vuosilomakorvaus.....	21
9.3	Lopputilin maksaminen.....	21
9.4	Työ- ja palvelutodistus.....	21
9.5	Eläköityminen.....	22
9.6	Työntekijän lähtöhaastattelu.....	22
10	Työpaikan tilat, työskentely-ympäristö.....	23
10.1	Työpaikan sijainti, kulunvalvonta ja avaimet.....	23
10.2	Asiakkaat, muut sidosryhmät.....	23
10.3	Työyksikön toimintatavat.....	23
10.4	Kulkutiet, hätäpoistumistiet.....	23
10.5	Pysäköinti, työpaikan liikennesäännöt.....	23
10.6	Siisteys, järjestys, hygienia.....	24
10.7	Ympäristöasiat, jätehuolto.....	24
10.8	Muut yksiköt ja niiden sijainti.....	24
10.9	Häirintä ja epäasiallinen kohtelu, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus.....	25
10.10	Toimintaohje sisäilmasto-ongelmien ratkaisemiseksi.....	25
11	Turvallisuusasiat, omaisuuden suojaus.....	26
11.1	Toiminta uhka- ja väkivaltilanteessa.....	26
11.2	Pelastussuunnitelma, toiminta tulipalossa ja muussa onnettomuudessa.....	26
11.3	Ensiapukaappi, ensiapuohjeet, toiminta työntekijän tapaturmassa/ sairauskohtauksessa.....	26
11.4	Puhelinnumerot hätätilanteessa.....	27

11.5	Varautuminen ja tietojärjestelmien käyttökatko.....	27
12	Oma työtehtävä.....	28
12.1	Sairaanhoidajan tehtävänkuvaus.....	28
12.2	Mielenterveyshoitajan/ lähihoitajan tehtävänkuvaus.....	28
12.3	Omat tehtävät ja vastualueet, työohjeet ja opastus .....	28
12.4	C-vuoro.....	29
12.5	I- vuoro.....	30
12.6	A- vuoro.....	30
12.7	P-vuoro.....	31
12.8	"Kolmoshoitajan" vuoro .....	32
12.9	Yövuoro.....	32
12.10	Tiimin tehtävät.....	33
12.11	Oman työn suunnittelu, tavoitteet, laatu ja kehittäminen.....	33
12.12	Oman työn merkitys kokonaisuuteen, sisäinen yhteistyö .....	33
12.13	Täsmällisyyden ja huolellisuuden merkitys .....	34
12.14	Koneet, laitteet ja työvälineet .....	34
12.15	Apuvälineiden käyttö (työntekijä) .....	34
12.16	Henkilökohtaiset suojaimet .....	34
12.17	Työasennot ja työliikheet, kalusteiden ja työvälineiden säätäminen .....	34
12.18	Työn tautot, taukojumppa.....	35
12.19	Työn haitat ja vaarat .....	35
12.20	Epäkohdista ja vioista ilmoittaminen.....	35
12.21	Työskentely asiakkaan tai toisen työnantajan tiloissa .....	36
12.22	Mistä ja/tai keneltä lisätietoa tehtävästä ja tukea työskentelyyn.....	36
13	Koulutus ja sisäinen tiedottaminen.....	37
13.1	Koulutusmahdollisuudet.....	37
13.2	Perehdyttämisaineisto ja sen käyttö .....	37
13.3	Palauttekeskustelut työnohjaajan ja/tai esimiehen kanssa.....	37
13.4	Työehtosopimus, lait, asetukset, ohjeet.....	38
13.5	Ammattikirjallisuus ja ammattilehdet .....	38
14	Harrastus ja virkistysmahdollisuudet .....	39
14.1	Vakuutusasiat tarkista linkit.....	39
14.2	Kuusamon kaupungin kiinteistöt ovat savuttomia .....	39
14.3	Työturvallisuus ja ergonomia.....	39
14.4	Henkilöhälyttimet/ hälytysjärjestelmä .....	40
14.5	Vartijan kutsuminen.....	40
15	Lääkehoito osastolla .....	41
15.1	Lääkehoitosuunnitelma .....	41
15.2	Lääkeluvat ja tentit .....	41
16	Koronaa koskevat ohjeet.....	42
	Liitteet	

## Kuvakaappaus hoitajalle suunnatusta perehdyttämisen tarkistuslistasta

Toimisto ja hoituhuone Hoitaja perehdyttää	Päivämäärä ja perehdyttäjä	Päivämäärä ja perehtyjä
Työvuorolista, työvuorokoodit, J-asema, palaverit		
Ohjekansiot, päiväyrit, moduulikartta, seinätalut; hoitaja		
Puhelimet, avaimet, tietokoneet + tulostin		
Kaapit; henk.kunnan kaapit, hoitovälinekaapit, mittarit,		
Työyksikön toimintatavat, asiakkaat, muut sidosryhmät		
Tilat, työvaatteet ja ergonomia Hoitaja perehdyttää	Päivämäärä ja perehdyttäjä	Päivämäärä ja perehtyjä
Henk.kunnan sosiaalitulat, ruokailutilat		
Pukuhuoneet, suihkumahdollisuus, kulku		
Hissi		
Varastot,pyykkihuolto, pesu/hoitotilat, potilashuoneet		
Ulkoinen olemus		
• Työasu, pukeutuminen, jalkineet, käytös, täsmällisyys, henkilökortti - työvaatteet ja vuokratyövaatteen käyttöönotto/palautus		
Henkilökohtaiset suojaimet		
• Käyttö, hoito ja huolto - <a href="#">Covid verkkokoulutukset</a> - <a href="#">Infektioiden torjunta/pshp/ohjeet henkilökunnalle</a>		
Työasennot ja työliikkeit, kalusteiden ja työvälineiden säätämisen apuvälineiden käyttö, työn tautus, taukojumppa		
Hälytyslaitteet Hoitaja perehdyttää	Päivämäärä ja perehdyttäjä	Päivämäärä ja perehtyjä
Palotaulu/ järjestelmä		
Poistumistiet, alkusammutusvälineet		
Turvahälytys ja sen käyttö		
Palo- ja pelastusasiat		
Lääkehoito Tiimivastaava/esihenkilö perehdyttää	Päivämäärä ja perehdyttäjä	Päivämäärä ja perehtyjä
Potilaan päivittäiset ja tarvittaessa annettavat lääkkeet		
Lääkehuone, lääkekaapit+ huumausainekaappi ja kirjanpito		

Lääkejääkaapit		
Lääkehoitosuunnitelma		
Lääkkeiden tilaaminen, tunnukset; tiimivastaava		
Sh ottaa vastaan työntekijän lääkennykset		
Lääkehoidon tentin suorittanut/ suorittaa		
Potilastyö Hoitaja perehdyttää	Päivämäärä ja perehdyttäjä	Päivämäärä ja perehtyjä
Sisään- ja uloskirjaus,hoitosuunnitelma,saapuminen osastolle		
Moniammatillinen yhteistyö, yhteistyötahot		
Potilaslähtöinen hoitotyö		
Tiimien tehtävät, tehtäväkuvat		
Keittiö, vaate- ja jätahuolto Hoitaja perehdyttää	Päivämäärä ja perehdyttäjä	Päivämäärä ja perehtyjä
Keittiökäytännöt,Aromitilaus		
Puhdas pyykki + likapyykki		
Jätahuolto, kierrätys		
Siisteys, järjestys, hygienia		
Ympäristöasiat, jätahuolto		
Yleisten tilojen puhdistus		
Asiakashuoneiden puhdistus		
Hoitovälineiden puhdistus; mm. sakset, kammat		
Sulhkuolin puhdistus/ -tilan puhdistus		
Decon käyttö		
Koneet, laitteet ja työvälineet		
• Käyttöohjeet		
• Häiriötilanteet, huolto		
Uhka- ja väkivalta- ja ensiaputilanteet Tiimivastaava perehdyttää	Päivämäärä ja perehdyttäjä	Päivämäärä ja perehtyjä
Toiminta uhka- ja väkivaltilanteessa, Hai-pro ilmoitus		
• <a href="#">Ohjeet työssä sattuneiden väkivaltilanteiden estämiseksi ja tutkimiseksi</a>		
Ensiapukaappi, ensiapuohjeet, toiminta tapaturmassa ja sairauskohtauksessa		
• <a href="#">Työtapaturman tutkinta ja ilmoituskäytäntö</a>		
Oman työn suunnittelu, tavoitteet, laatu ja kehittäminen		
Oman työn merkitys kokonaisuuteen, sisäinen yhteistyö		
→ MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ		
Täsmällisyyden ja huolellisuuden merkitys		

Kuusamossa \_\_\_\_\_, 20\_\_

Perehtyjä \_\_\_\_\_

Tiimivastaava \_\_\_\_\_





## Kuvakaappaus perehdyttämisen tarkistuslistasta esihenkilölle/ tiiminvetäjälle

<ul style="list-style-type: none"> <li>• mitä asiakaspalvelu tarkoittaa?</li> <li>• Ketkä on ulkoisia ja sisäisiä asiakkaita?</li> <li>• <a href="#">Asiakaspalvelukoulutus</a></li> </ul>		
<b>Puhelimen ja tietotekniikan käyttö</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oma työpuhelin, puhelimen käyttö</li> <li>• Teams</li> <li>• J-aseman käyttö</li> <li>• Salasanojen säilytys</li> <li>• Koneelle kirjautuminen, näytön lukitseminen</li> <li>• Asiakaspapereiden säilytys</li> <li>• Tietoturva- ja tietosuojarikkomusten seuraamuskäytännöt</li> </ul> <p><a href="#">Tietosuoja ja tietoturva</a>  <a href="#">Tietoturva ja tietosuoja/ Sinetti</a>  <a href="#">Tietoturvakoulutus(&gt; tunnuksien luomiseen tarkoitettu linkki ei enää toimi= selvittelyn alla)</a>  <a href="#">Sähköpostin käytön tietoturvaperiaatteet</a></p>	esihenkilö	
<b>Vaitiolovelvollisuus ja salassapito</b> <a href="#">Tietojen ja tietojärjestelmien käyttö- ja salassapitosopimus/Kuusamon kaupunki</a> , tutustu sopimukseen, allekirjoita ja palauta esihenkilöllesi.	esihenkilö	
<b>Työsopimus, työsuhteen ehdot, työaika ja työvuorot</b> <b>1/3 tapaaminen ja 2/3</b>	Perehdyttäjä	Perehtyjä
<b>Työsuhte / Virkasuhte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen</li> </ul>	esihenkilö	
<b>Työ- ja virkaehtosopimus</b> <a href="#">Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2020-2021</a> <a href="#">Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus</a>	esihenkilö	
<b>Koeaika ja sen merkitys</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- koeaikakeskustelut ja niiden aikatauluttaminen</li> </ul>	esihenkilö	