

**SAVONIA**

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# SONKAJÄRVEN ASUMISPALVELUIDEN PEREHDYTYSOPPAAN YHTENÄISTÄMINEN JA UUDISTAMINEN

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Sairaanhoitajan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Elina Jokitalo	
Työn nimi Sonkajärven asumispalveluiden perehdytysoppaan yhtenäistäminen ja uudistaminen	
Päiväys 29.4.2024	Sivumäärä/Liitteet 23/1
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Pohjois-Savon hyvinvointialue Sonkajärven asumispalvelut	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä yhtenäistettiin ja uudistettiin perehdytysoppas Sonkajärven asumispalveluiden hoitohenkilökunnalle perehdytyksen tueksi, koska perehdytysoppas oli vanhentunut ja epäkäytännöllinen. Toimeksiantajana opinnäytetyössä oli Pohjois-Savon hyvinvointialue, Sonkajärven asumispalvelut.</p> <p>Perehdytys on merkittävässä roolissa uuden työntekijän tullessa uuteen työpaikkaan. Perehdytyksen avulla uusi työntekijä saa käsityksen organisaatiosta, työpaikasta ja oppii talon tavoille. Hyvä perehdytys nopeuttaa uuden työntekijän työtehtävien omaksumista ja tuottavaksi työntekijäksi tuleamista. Hoitotyön näkökulmasta perehdytys lisää potilas- ja työturvallisuutta.</p> <p>Kehittämistyön tarkoituksena oli yhtenäistää ja uudistaa perehdytysoppas Sonkajärven asumispalveluiden hoitohenkilökunnalle. Perehdytysoppas toimii perehdytyksen tukena sekä perehtyjälle että perehdyttäjälle. Kehittämistyön tavoitteena oli tehdä perehdytyksestä selkeämpää hoitohenkilökunnalle.</p> <p>Perehdytysoppaasta tehtiin napakka ja selkeä kokonaisuus, johon koottiin keskeisimmät ja oleelliset asiat perehdytykseen liittyen. Perehdytysoppaaseen liitettiin linkkejä ja QR-koodeja laajempiin kokonaisuuksiin, jotka sisältävät laajempaa ja tarkempaa tietoa kyseessä olevasta aiheesta. Sonkajärven asumispalveluiden hoitohenkilökunnalta pyydettiin palautetta perehdytysoppaasta ja he kokivat sen perehdytystä tukeväksi.</p> <p>Kehittämissuhteena on koko perehdytysprosessin kehittäminen sekä tutkiminen, miten perehdytysoppas vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen ja työpaikan vetovoimaisuuteen Sonkajärven asumispalveluissa.</p>	
Avainsanat perehdyttäminen, hoitotyö, asumispalvelut	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Degree Programme in Nursing	
Author(s) Elina Jokitalo	
Title of Thesis Unification and renewal of the orientation guide for Sonkajärvi ´s housing services	
Date 29.4.2024	Pages/Appendices 23/1
Client Organisation /Partners Wellbeing services county of North Savo Sonkajärvi housing services	
<p><b>Abstract</b></p> <p>In the thesis, the orientation guide for the nursing staff of Sonkajärvi housing services was unified and updated to support orientation, because the orientation guide was outdated and impractical. The client of the thesis was the wellbeing services county of North Savo Sonkajärvi housing services.</p> <p>Orientation plays a significant role when a new employee enters a new workplace. With the help of orientation, the new employee gets an idea of the organization, the workplace and learns the ways of the workplace. A good orientation speeds up a new employee ´s assimilation of work tasks and becoming a productive employee. From the point of view of nursing, induction increases patient and work safety.</p> <p>The purpose of the development work was to unify and renew the orientation guide for the nursing staff of Sonkajärvi housing services. The orientation guide serves as a support for the orientation both for the new employee and for the orientation instructor. The aim of the development work was to make orientation clearer for the nursing staff.</p> <p>The orientation guide was made into a concise and clear entity, which gathered the most central and essential things related to the orientation. In the orientation guide, links and QR codes were added to larger entities that contain more extensive and detailed information on the subject in question. The nursing staff of the Sonkajärvi housing services were asked for feedback on the orientation guide and they felt that it supported the orientation.</p> <p>A development proposal is to develop the whole orientation process and to study how the orientation guide affects the commitment of employees and the attractiveness of the workplace in Sonkajärvi housing services.</p>	
<p><b>Keywords</b> induction into the workplace, nursing work, housing services</p>	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	5
2	PEREHDYTYS .....	6
2.1	Perehdytyksen lainsäädäntö.....	6
2.2	Laadukas perehdytys.....	6
2.3	Perehdytys prosessina .....	8
2.4	Perehdytyksen vaikutukset .....	9
2.5	Hyvä perehdytysopas .....	9
2.6	Perehdytys hoitotyössä .....	10
3	SONKAJÄRVEN ASUMISPALVELUT.....	11
4	KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE .....	12
5	KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS.....	13
5.1	Suunnittelu.....	13
5.2	Toteutus.....	14
5.3	Arviointi.....	15
6	POHDINTA.....	16
6.1	Kehittämistyön toteutuksen ja tuotoksen pohdinta suhteessa asetettuihin tavoitteisiin.....	16
6.2	Eettisyys ja luotettavuus.....	16
6.3	Ammatillinen kasvu.....	18
6.4	Tuotoksen hyödynnettävyys ja kehittämisideat.....	19
	LÄHTEET .....	20
	LIITE 1: PEREHDYTYSOPPAAN SISÄLLYSLUETTELO .....	23

## 1 JOHDANTO

Uusia työntekijöitä saapuu jokaiseen työpaikkaan, kun vanhemmat työntekijät jäävät eläkkeelle tai nuoremmat jäävät vanhempainvapaalle tai vaihtavat työpaikkaa. Perehdytystä uusi työntekijä tarvitsee, että hän oppii tuntemaan oman toimenkuvansa sekä työskentelemään organisaation jäsenenä. Tavoitteena perehdytyksessä on antaa kokonaiskuva työyksikön työstä sekä organisaatiosta ja sen toiminnasta. Uuden työntekijän suoriutumista tehtävistä sekä viihtymistä työssä edistetään hyvin toteutetulla perehdytyksellä. Mahdollisesti perehdytyksen avulla voidaan ehkäistä työtehtävissä syntyviä virheitä sekä edistää paineensietokykyä. (Surakka 2009, 72, 77.)

Laki velvoittaa työnantajan antamaan riittävät tiedot työpaikasta työntekijälle. Työnantajan on perehdytettävät työntekijä työhön, työmenetelmiin, -olosuhteisiin sekä -välineisiin ja niiden oikeaan ja turvalliseen käyttöön. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14 §.) Työnantajan velvollisuuteen kuuluu perehdyttäminen, josta käytännössä vastaa lähin esihenkilö. Hänen tehtävänä on toteuttaa ja suunnitella sekä arvioida ja valvoa perehdyttämistä. Esihenkilö voi siirtää perehdyttämiseen liittyviä tehtäviä muille, mutta vastuu siltä säilyy hänellä. (Työturvallisuuskeskus 2014, 11.)

Aihe valittiin toimeksiantajan tarpeen ja oman mielenkiinnon mukaan. Aiheen valintaa tukivat omat kokemukset perehdytysoppaiden epäkäytännöllisyydestä ja ylitse pääsemättömästä paperien määrästä. Toimeksiantajalla on tarve saada työpaikasta vetovoimaisempi sekä sitoutumaan nykyiset työntekijät. Uudelle työntekijälle on tarkoitus saada hyvä kuva työpaikasta, mikä auttaa häntä sitoutumaan paremmin uuteen työtehtävään. Perehdytys on laaja kokonaisuus ja se vaatii paljon kaikilta perehdytykseen osallistuvilta. Kehittämistyötä helpotti se, että sain vanhat perehdytysmateriaalit käyttöön toimeksiantajalta ja niiden pohjalta koostin uuden perehdytysoppaan. Toimeksiantajana toimi Pohjois-Savon hyvinvointialueen Sonkajärven asumispalvelut.

Kehittämistyön tarkoituksena oli uudistaa ja yhtenäistää perehdytysoppas, koska käytössä oleva perehdytysoppas oli vanhentunut ja epäkäytännöllinen. Perehdytysoppas toimii työvälineenä perehdytyksessä perehtyjälle sekä perehdyttäjälle. Perehdytysoppas sisältää perehdytysmateriaalin. Perehtyjällä tarkoitetaan uutta hoitotyöntekijää, jonka tarkoituksena on perehtyä uuteen työhön. Perehdyttäjällä puolestaan tarkoitetaan henkilöä, joka toteuttaa uuden hoitotyöntekijän perehdytyksen. Kehittämistyön tavoitteena on tehdä perehdytyksestä selkeämpää Sonkajärven asumispalvelujen hoitohenkilökunnalle. Toimeksiantajana toimii Pohjois-Savon hyvinvointialue palvelukeskus Tuulikannel. Perehdytysoppas tukee uuden työntekijän sitoutumista työpaikkaan ja työtehtävään sekä kokemusta tuntee itsensä tervetulleeksi.

## 2 PEREHDYTYS

Uusi työntekijä perehdytetään uuteen työpaikkaan. Perehdytys voidaan ajatella erilaisina toimenpiteinä, joiden avulla pyritään varmistamaan, että työntekijä oppii tuntemaan työhön liittyvät odotukset, ihmiset ja työpaikan tavat (Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua 2013, Eklund 2018, 25). Perehdytys on tiedon soveltamista ja uuden oppimista. Työntekijän on omaksuttava yhteisiä toimintatapoja ja uusia taitoja, jotta hän voi suoriutua hyvin tehtävässään ja toimia tehokkaasti organisaation sisällä. (Eklund 2018, 25.) Ketolan (2010, 52, 70) mukaan perehdyttämisessä on lopulta kyse uuden työntekijän suunnitellusta tervetuloista uuteen organisaatioon, jonka tarkoitus on lyhentää aikaa, jossa uuden työntekijän työpanos muuttuu tuottavaksi. Tässä työntekijällä ja perehtyjällä tarkoitetaan hoitohenkilökuntaan kuuluvaa työntekijää, joka perehtyy uuteen työpaikkaan ja aloittaa siellä työntekijänä.

### 2.1 Perehdytyksen lainsäädäntö

Suomessa laeissa on perehdyttämiseen suoria määräyksiä ja viittauksia. Etenkin huomiota on kiinnitetty työnantajan vastuuseen perehdyttää työntekijä työhön. Perehdyttämistä käsitellään muun muassa työsopimuslaissa ja työturvallisuuslaissa. Lainsäädännön kautta tavoiteltava toiminta on ennen kaikkea työntekijää suojelevaa. Lisäksi työehtosopimukset täydentävät perehdytykseen liittyvää lainsäädäntöä. Luottamusta työnantajaa kohtaan lisää säännösten ja sopimusehtojen huolellinen noudattaminen, tämän myötä työntekijän energia säästyy oppimiseen ja kehittymiseen. (Kupias & Peltola 2009, 20–21.)

Laki velvoittaa työnantajaa perehdyttämään työntekijät. Työnantajan on perehdytettävä työntekijä työhön, työvälineisiin, työtapoihin ja työolosuhteisiin (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14 §). Työnantaja on myös velvollinen huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Työnantajan on huomioitava työhön ja työympäristöön liittyvät seikat sekä huomioida työntekijän henkilökohtaiset edellytykset turvallisuudessa ja terveydessä. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 8 §.) Terveystieteidenhuollon mukaan terveydenhuollon toiminnan tulee olla näyttöön ja hyviin toiminta- ja hoitokäytänteisiin perustuvaa sekä toiminnan on oltava turvallisesti, laadukkaasti ja asianmukaisesti toteutettua (Terveystieteidenhuollon laki 1326/2010, 8 §). Lisäksi sosiaali- ja terveysministeriöllä on asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta, joka velvoittaa hyvinvointialuetta laatimaan suunnitelman henkilöstön perehdyttämisestä, jolla taataan laadukas ja turvallinen toiminta (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus 341/2011, 1 §).

### 2.2 Laadukas perehdytys

Onnistunut perehdytys on useiden tekijöiden summa (Seppänen 2022, 65). Seppänen (2022, 65) Lalonden ja McGillis`n 2017 tutkimuksen mukaan nimeää kolme tärkeää asiaa perehdytyksessä: hyvä perehdytysohjelma, onnistunut perehdyttäjä ja perehdytettävän saama tuki. Perehdytyksessä on tärkeä kohdata perehtyjä yksiköllisesti, sillä jokainen on erilainen, oppii eri tavoin ja jokaisella on omat tarpeet. Myös perehdytyksen kesto vaikuttaa perehdytyksen onnistumiseen. Organisaation johdolla on myös vaikutusta onnistuneeseen perehdyttämiseen, jos johtaminen on tukea tarjoavaa. (Seppänen 2022, 65–66.)

Laadukas perehdytys on tavoitteellista. Sen varmistamiseksi on tärkeä luoda tavoitteellinen perehdytysohjelma työyhteisöön ja organisaatioon. Tavoitteellisuus perehdytyksessä edellyttää perehdytyksen sisältöalueiden määrittelemistä. Laadukas perehdytys on laaja-alaista, joka keskittyy monipuolisesti työtehtäviin, työyhteisöön ja organisaatioon. (Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006, 68.) Perehdytysohjelmia ei ole arvioitu empiirisesti tai arvosteltu riittävästi, joten ei voida tarkkaan sanoa, millainen on tehokas perehdytysohjelma (Biles ym. 2023, 180). Laadukkaalla perehdytyksellä on monia vaikutuksia hoitotyöntekijään. Onnistuneen perehdytyksen myötä hoitotyöntekijä sitoutuu työyhteisöön, vahvistaa osaamista, kehittää ammatissa vaadittavia taitoja sekä vähentää stressiään ja ahdistustaan. (Aittovaara ym. 2022, 21.) Ketolan (2010, 116) väitöskirjan mukaan onnistuneen perehdytyksen lähtökohtana on se, että kaikki perehdytyksen osapuolet tietävät, että millaiseen tehtävään ja rooliin uusi työntekijä on tulossa. Lisäksi on tärkeää olla tietoinen siitä, että uusi työntekijä ei vielä tiedä organisaation toiminnasta paljoakaan. (Ketola 2010, 116.)

Laadukasta perehdytystä varten laaditaan perehdytysohjelma ja -materiaali. Näitä voidaan täydentää työntekijän ja työn tarpeiden mukaan. Perehdytysmateriaali kootaan perehdytyskansioon, jota on tärkeä pitää ajan tasalla asioiden muuttuessa. Oleellista on myös se, että perehdytyskansio on helposti työntekijöiden saatavilla. (Työturvallisuuskeskus 2014, 10.) Lisäksi perehdytystä varten kannattaa laatia lomakepohja perehdyttäjää varten, josta voidaan varmistaa, että sovitut asiat tulee käytyä läpi uuden työntekijän kanssa (Koivukoski & Palomäki 2009, 57–58, Työturvallisuuskeskus 2014, 10).

Perehdytykseen tulee kiinnittää huomiota kokonaisuutena. On tärkeä, että perehdytyksessä on yhtenäiset käytänteet ja se on suunnitelmallinen. (Aittovaara ym. 2018, 23.) Perehdytysuunnitelma antaa selvät odotukset perehdytykselle (Ross, Huang & Jones 2014, 729). Suunnitelmallinen perehdyttäminen on tehokkaampaa ja luo paremmat lähtökohdat perehdytykselle kuin satunnainen ja epä johdonmukainen perehdyttäminen. Suunnitelmallisuus liittyy suurimmaksi osaksi perehdytyksen sisältöön, aikatauluun ja vastuisiin. (Ketola 2010, 121.) Seppänen (2022, 64) nostaa esille, että perehdytysuunnitelman tekoon vaikuttaa muun muassa perehtyjän työsuhteen kesto, kokemus, koulutus ja ammattitaito.

Vastuun määrittelemisen, tavoitteellisuuden ja sisällön määrittäminen ovat keskeisiä asioita laadukkaassa perehdytyksessä. Perehdytystä suunniteltaessa on otettava huomioon perehtyjän aiempi osaaminen, sillä perehdytyksen ollessa laadukasta sen pitää olla yksilöllisesti ja tavoitteellisesti toteutettu. Perehtyjän urakehitys taataan perehdytyksen tavoitteellisuuden avulla. (Miettinen ym. 2006. 68–69.) Voutilaisen (2021, 57) mukaan laadukkaassa perehdytyksessä perehdytysohjelmaan sitoudutaan ja sitä edistetään. Perehdytysprosessin etenemistä seurataan ja arvioidaan. Lisäksi perehdyttämiseen panostetaan ja varataan siihen tarvittavat resurssit. (Voutilainen 2021, 57.)

Onnistuneessa perehdytyksessä roolit, vastuut ja suunnitelmat onnistuvat, perehtyminen on mielekästä ja tehokasta. Ketolan (2010, 117) mukaan toimiva perehdyttäminen on jaoteltu kolmeen ryhmään suunnitteluun, toteutukseen ja seurantaan. Nämä sisältävät perehdytysuunnitelman, aikatauluttamisen, perehdytysmateriaalit, toimijoiden roolit, palautteenannon perehdytyksen aikana ja sen jälkeen. Suunnittelu, toteutus ja seuranta etenevät järjestyksessä, jotka usein tarkentuvat toteutuk-

sen aikana. Suunnittelussa luodaan perehdytysuunnitelma ja aikataulua ainakin osittain, ennen uuden työntekijän tuloa. Toteutus vaiheessa käydään läpi perehdytysmateriaaleja ja erilaista asiantietoa. Seuranta tapahtuu toteutusvaiheen aikana ja jälkeen. (Ketola 2010, 116–119.)

### 2.3 Perehdytys prosessina

Prosessina perehdytys on pitkäkestoinen ja suunnitelmallinen (Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka 2009, 81). Perehdytysprosessi alkaa jo ennen rekrytointia, kun aletaan miettimään tehtävän vaatimuksia ja tarvittavaa osaamista (Kupias & Peltola 2009, 102). Onnistunut perehdytysprosessi kostuu vakioidusta sisällöstä, arvioinnista, vastuiden määrittelemisestä, yksilöllisten tarpeiden tunnistamisesta ja on tavoitteellinen (Peltokoski, Vehviläinen-Julkunen & Miettinen 2016, 95, 98). Miettinen ym. (2009, 81) tuovat myös esille tutkimuksessaan, että perehdyttäminen jaksotetaan yksittäisesti, ajallisesti ja sisällöllisesti. Yksilöllinen suunnittelu ottaa huomioon perehtyjän aiemman työkokemuksen ja osaamisen. Ajallinen jaksottaminen puolestaan antaa perehtyjälle riittävästi aikaa perehtyä työhön, ensin omaan työtehtävään ja sitten laajemmin organisaatioon. (Miettinen ym. 2009, 81–82.) Peltokosken (2016, 6) mukaan perehdytysprosessin tavoitteena on tarjota henkilökohtainen, kattava ja nopea polku menestymiseen uudessa työpaikassa.

Esihenkilöllä on vastuu perehdyttämisestä (Miettinen ym. 2006, 67, Seppänen 2022, 64). Esihenkilö vastaa myös perehdytyksen sisällöstä ja organisoinnista. Hänen tehtävänä on huolehtia perehdytyksen onnistumisesta sekä luoda perehdytysäännöt ja -käytännöt. (Miettinen ym. 2006, 67.) Esihenkilön ei tarvitse itse toteuttaa koko perehdytystä, vaikka vastuu säilyy hänellä. Hän voi jakaa perehdyttämiseen liittyviä tehtäviä muille työntekijöille. (Miettinen ym. 2006, 67, Seppänen 64.) Esihenkilö voi nimetä perehdyttäjän, joka vastaa perehdyttämisestä yhdessä muiden yksikön työntekijöiden kanssa. Myös perehdytettävällä itsellään on merkittävä rooli perehdytyksen onnistumisessa ja tiedonhankinnassa. Jos perehdytyksen vastuita ei ole määritelty, perehdytystä ei ole suunniteltu tai se puuttuu kokonaan, ei voida varmistaa perehdytyksen laatua. (Miettinen ym. 2006, 67–68.)

Perehdytysprosessissa yksi merkittävimmistä rooleista on perehdyttäjän rooli. Perehdyttäjän rooliin kuuluu päivittäinen ohjaaminen, luottamuksen lisääminen ja tuen antaminen. (Voutilainen 2021, 8, Chen ym. 2014 mukaan.) Peltokosken (2016, 11–12) mukaan perehtyjälle tulee tarjota koulutusta ja tukea perehdytystehtävään. Perehtyjällä on oppijan rooli perehdytyksessä, hän myös vastaa oman oppimisen edistämisestä. Kaikilla perehdytysprosessin toimijoilla on vastuu perehdytyksen onnistumisesta. (Peltokoski 2016, 11–12.)

Perehdytysuunnitelma koetaan osaksi perehdytysprosessia. Hyvä perehdytysuunnitelma toimii myös kehitysvälineenä perehdytysprosessissa. Organisaatioissa, joissa perehdytysuunnitelmaa käytetään järjestelmällisesti, eivät halua enää luopua siitä. Perehdytysuunnitelmaa pidetään tärkeänä, koska sen avulla perehdytettävä tietää, miten perehdytysprosessi etenee ja missä kohtaa perehdytystä ollaan menossa sekä mitä perehdytykseen vielä liittyy. Perehdytysuunnitelman avulla perehtyjä pystyy itse edistämään omaa oppimista ja valmistautumaan seuraavaa aihetta varten. (Ketola 2010, 107–108.)

Terveystuho on vaativaa, joten perehdyttäminen on erityisen tärkeää. Usein kuitenkin terveydenhuollossa perehdytys koetaan riittämättömäksi, huonosti resursoituksi ja harvoin arvioiduksi.



Perehdytykseen täytyy kuitenkin panostaa, jotta saadaan houkutelua ja säilytettyä riittävä määrä ammattilaisia terveydenhuollossa ja pidettyä terveydenhuollon laatu hyvänä. Organisaation tehtävänä on varmistaa työntekijän riittävä ja asianmukainen perehdytys. (Peltokoski 2016, 2–3, 7.)

## 2.4 Perehdytyksen vaikutukset

Perehdytysprosessia pidetään tärkeänä, sen avulla pyritään parantamaan työtyytyväisyyttä, työntekijöiden sitoutumista ja parantamaan hoidon laatua. Näyttöön pohjautuvan perehdytyksen avulla luodaan vankka perusta laadukkaalle hoidolle ja tarjotaan mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen hoitohenkilöstölle. Perehtymisohjelmat vähentävät henkilöstön vaihtuvuutta ja parantavat työssä pysymistä. (Peltokoski ym. 2016, 100–101.) Itsessään myös tunnollinen perehdyttäminen vähentää hoitajien vaihtuvuutta. Lisäksi perehdytys ja siihen vaikuttaminen sitouttavat työntekijät työyhteisöön. (Seppänen 2022, 65–66.) Laadukas ja hyvä perehdytys lisää myös työturvallisuutta, työssä jaksamista, pidentää työuria, vähentää poissaoloja ja tätä kautta vähentää kustannuksia (Työturvallisuuskeskus 2014, 10). Lisäksi uusien työntekijöiden itseluottamus ja osaaminen kasvavat (Peltokoski 2016, 12).

Aittovaaran ym. (2022, 21) mukaan perehdyttäjien ja työyhteisön tuella on suuri merkitys, että uudet työntekijät saavat mahdollisuuden oppia ja kehittyä sekä kokevat pääsevänsä työyhteisöön. Työyhteisö vaikuttaa siihen, millaisen kuvan uudet työntekijät ja opiskelijat saavat alasta sekä millaisen perehdytyksen he saavat. Nämä vaikuttavat merkittävästi muun muassa vanhustyön vetovoimaisuuteen. (Korkiakangas, Koivisto, Olin & Laitinen 2022, 6–9.)

Kattava perehdytysohjelma on perusta henkilöstön kehittämislle (Menzies ym. 2023, 554, NHS Employers 2019 mukaan). Työntekijän menestymistä ja tyytyväisyyttä työtehtävään voidaan helpottaa paljon perehdytysohjelman avulla. Hyvän perehdytyksen saaneet työntekijät pystyvät toimimaan tuottavasti pari kuukautta aiemmin kuin ilman perehdytystä jääneet työntekijät. Lisäksi perehdyttäminen vähentää epäonnistumisen riskiä työssä. (Ross, Huang & Jones 2014, 728.) Työtyytyväisyyden parantamisen lisäksi perehdyttäminen parantaa uuden tiedon ja taidon saattamista perehtyjille. Perehdyttäminen auttaa ymmärtämään, mihin perehtymisessä pitää keskittyä. Samalla se parantaa myös uuden roolin omaksumista ja helpottaa sosiaalisuutta ja emotionaalista hyvinvointia. (Pop 2017, 304–306.)

Perehdyttäminen on henkilöstön kehittämistä, josta hyötyvät kaikki niin asiakas, työnantaja kuin työntekijäkin. Hyvin toteutettu perehdytys lisää henkilöstön osaamista, varmistaa palvelun tuloksen ja laadun sekä parantaa työn sujuvuutta. Perehdyttäminen tukee työssä jaksamista, vähentää työntekijän kuormitusta ja ehkäisee työtapaturmia. (Työturvallisuuskeskus 2014, 10.) Laadukas perehdyttäminen houkuttelee ja säilyttää terveydenhuollon ammattilaiset, pitää laadun hyvänä ja lisää potilasturvallisuutta (Peltokoski 2016, 2, 9).

## 2.5 Hyvä perehdytysopas

Perehdytysopas on yksi perehdytyksessä käytetyistä työvälineistä (Surakka 2009, 73). Perehdytyksessä käytettyjen työvälineiden tehtävä on tukea perehdyttämistä. Erityisesti kirjallisen materiaalin ja ohjeiden arvioidaan parantavan kokonaisuuden hahmottamista perehdytysprosessissa. (Voutilainen

2021, 33.) Perehdytysoppaaseen kootaan asioita, joita perehtyjä voi itse käydä läpi. On kuitenkin tärkeä, että perehtyjää ei jätetä niiden kanssa yksin, vaan nekin asiat käydään läpi yhdessä perehtyjän kanssa. (Surakka 2009, 73.) Perehdytyksessä tarjottavaan kirjalliseen materiaaliin kannattaa keskittää vain oleelliset asiat. Materiaali ei saisi kumminkaan olla itsestään selvää tai liian monimutkaista ja vaikeaa. Sen tulisi saada aikaan ajatuksia perehtyjässä. (Kupias & Peltola 2009, 162.)

Perehdytysoppaan on tärkeä olla laadukas, selkeä ja hyvin jäsenneily. Hyvä tekstimateriaali sisältää myös kuvia ja videoita, jotka helpottavat asioiden sisäistämistä ja läpikäyntiä. Oppaassa olisi hyvä käydä läpi työyhteisö, pelisäännöt ja työsuhteasiat. (Kurru 2022.) Yksi oleellisista asioista on perehdytysoppaan luettavuus. Luettavuuteen vaikuttaa muun muassa väri, kirjain koko, kappalevälit, kirjain tyyppi ja sisennykset. Tehokeinoina voi käyttää muun muassa kursivointia ja lihavoitinta, mutta sitä tulee käyttää harkitusti. (Ignatius 2016.)

## 2.6 Perehdytys hoitotyössä

Työntekijöiden vaihtuvuus on suurta hoitoalalla. Hyvän perehdyttämisen on todettu lisäävän työntekijöiden halua sitoutua työhönsä. (Pro Perehdytys julkaisuaikatuntematon a ja b.) Keskeistä terveysalan ammattihenkilöiden perehdyttämisessä on potilasturvallisuuden ja hoidon laadun varmistaminen. Lait ja asetus terveydenhuollon ammattihenkilöitä ohjaavat terveydenhuollon ammattilaisten toimintaa. Näiden tunteminen pitäisi kuulua terveysalan perehdytysohjelmaan. (Surakka 2009, 73.)

Hoitotyö on tiimityötä, joten se vaatii perehtymistä ja perehdyttämistä. Tiimityö vaatii koko tiimiltä ja uudelta työntekijältä kärsivällisyyttä ja joustavuutta uuden työntekijän liittyessä tiimiin. Käytännön työ on keskeisessä roolissa hoitotyössä. Siihen perehdyttäminen tapahtuu toiminnan tasolla, työtä tekemällä. (Koivukoski & Palomäki 2009, 57–58.)

Perehtyminen kestää muutamasta viikosta muutamaa kuukauteen. Perehdytyksen toteuttamisessa tulisi arvioida uuden työntekijän lähtötaso ja osaaminen. Myös aikaisempi työkokemus, vasta valmistuneen kohdalla harjoittelupaikoissa saatu osaaminen sekä oppilaitoksen opetussuunnitelma pitäisi huomioida perehdytyksessä. Kun uusi työntekijä on oppinut työn vaatimat taidot sekä tietää, mistä saa tarvittavan tiedon, voidaan varsinaisen perehtymisen katsoa päättyväksi. Terveydenhuoltoalalla kehitystä tapahtuu jatkuvasti, joten pätevä ja osaava työntekijä osaa selviytyä eteen tulevista haasteista. (Surakka 2009, 73–74.)

Lähi- ja perushoitajat tekevät kokonaisvaltaista hoitotyötä, jossa tilanteet vaihtelevat hetkittäin. Työ vaatii huolellisuutta ja vastuullisuutta. Lähi- ja perushoitajat muun muassa avustavat potilaita päivittäisissä toiminnoissa. Perehdyttäminen on tärkeää, sillä se vähentää työturvallisuusriskejä ja vähentää poissaoloja. (Pro Perehdytys julkaisuaika tuntematon a.) Sairaanhoidaja tekee erittäin vastuullista työtä, joten hänet on perehdytettävä perusteellisesti työyhteisöön, työyhteisön tapoihin ja työtehtäviin. Sairaanhoidajalta vaaditaan myös organisointikykyä, joten vastuut, velvollisuudet ja työhön liittyvät odotukset on oltava tiedossa. Myös määräaikaiset ja sijaiset tarvitsevat hyvää perehdytystä. Tiedon puutteesta johtuvat tapaturmat, epäonnistumiset ja virheet vähenevät hyvän perehdytyksen myötä parantaen hoitotyön työturvallisuutta. (Pro Perehdytys julkaisuaika tuntematon b.)

### 3 SONKAJÄRVEN ASUMISPALVELUT

Toimeksiantajana toimii Pohjois-Savon hyvinvointialueen Sonkajärven asumispalvelut. Pohjois-Savon hyvinvointialueen asumispalvelut Sonkajärvellä voidaan jakaa Palvelukeskus Tuulikanteleeseen ja Seniorikeskus Mosaiikkiin. Molemmat tarjoavat ympärivuorokautista hoivaa ikäihmisille, joissa työskentelee hoitotyöntekijöinä hoiva-avustajia, lähihoitajia ja sairaanhoitajia.

Tuulikannel voidaan jakaa neljään eri yksikköön: Kuusela, Päivänkehrä, Sinitaivas ja Kipinä. Näistä Kuuselassa, Päivänkehrässä ja Sinitaivaassa on tehostetun palveluasumisen paikkoja. Kuuselassa on 18 tehostetun palveluasumisen paikkaa, Sinitaivaassa 12 paikkaa ja Päivänkehrässä 18 paikkaa. Päivänkehrän paikoista osa voi olla myös tavallisen palveluasumisen paikkoja. Kipinässä puolestaan on 10 paikkaa, joista 7 on pitkäaikaisodottajan paikkaa ja 3 lyhytaikaispaikkaa. Lyhytaikaispaikat ovat tarkoitettu muun muassa omaishoitajien lakisääteisten vapaiden ajaksi. Lisäksi Kipinässä on kaksi seudullista kriisipaikkaa. Seniorikeskus Mosaiikissa on 18 tehostetun palveluasumisen paikkaa. (Timlin 2023.)

Jokaisessa yksikössä aamuvuorossa on sairaanhoitajan lisäksi 2–3 lähihoitajaa tai hoiva-avustajaa. Iltavuorossa yksiköissä lähihoitajia tai hoiva-avustajia on 2–3, joista vähintään yksi on lähihoitaja. Yövuoroissa on lääkeluvallinen hoitaja, joka vastaa yhdestä tai kahdesta yksiköstä. Sairaanhoitaja vastaa yksikön asukkaista ja tarvittaessa konsultoi lääkäriä, myös päivittäisissä toiminnoissa avustaminen kuuluu sairaanhoitajan työnkuvaan. Lähihoitajien ja hoiva-avustajien tärkein työtehtävä on avustaa asiakkaita päivittäisissä toiminnoissa ja kirjata niistä. Lisäksi lääkeluvalliset lähihoitajat jakavat lääkkeitä.

#### 4 KEHITÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Kehittämistyön tarkoituksena oli yhtenäistää ja uudistaa perehdytysopas Sonkajärven asumispalveluihin, koska käytössä oleva perehdytysopas oli vanhentunut ja epäkäytännöllinen. Perehdytysopas toimii tukena perehdyttämisessä. Perehdytysoppaaseen koottiin tärkeimmät ja oleelliset asiat perehdytymistä varten.

Kehittämistyön tavoitteena oli tehdä perehdytyksestä selkeämpää hoitohenkilökunnalle. Perehdytysoppaan avulla uudet työntekijät saavat hyvän kokonaiskuvan työpaikastaan ja työstään. Lisäksi laadukkaamman perehdytysoppaan avulla voidaan sitouttaa uusia työntekijöitä paremmin uuteen työhön. Myös kokeneemmat työntekijät voivat tarkistaa unohtuneita asioita perehdytysoppaasta, mistä ne löytyvät helposti ja selkeästi.

## 5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä. Kehittämistyötä pidetään yläkäsitteenä muun muassa toiminnalliselle opinnäytetyölle. Toiminnallisessa opinnäytetyössä näytetään ammatillinen asiantuntijuus tuotoksella ja raportilla, jotka tehdään tutkimuksellisella ja kehittäväällä otteella. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on tuotos, joka palvelee jotain kohderyhmää tai toimintaympäristöä. (Kostamo, Airaksinen & Vilka 2022, luku 1.) Kehittämistoiminta koostuu seuraavista vaiheista kehittämistarpeiden tunnistaminen, ideointivaihe, suunnitteluvaihe, toteutusvaihe, tulos ja tuotos, arviointivaihe ja päätösvaihe (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 52). Tässä opinnäytetyössä kehittämisprosessia kuvataan kolmen vaiheen kautta, suunnittelu, toteutus ja arviointi.

### 5.1 Suunnittelu

Kehittämistyön suunnitteluvaiheessa perehdytään olemassa olevaan tietoon ja määritellään tavoitteet, etenemisvaiheet ja muut kehittämistyöhön liittyvät asiat. Suunnitteluvaiheessa selvitetään myös eri toimijoiden tehtävät ja resurssit kehittämistyöhön liittyen. Selvitetään myös kehittämistarpeen tärkeyttä organisaation näkökulmasta. Suunnitteluvaiheessa laaditaan myös kehittämissuunnitelma, josta käy ilmi tavoitteet, menetelmät, aikataulu ja toimijat. Sen toimii kehittämistyön toteutuksen tukena. Usein se myös tarkentuu toteutusvaiheessa, kun suunnitteluvaiheessa ei osaa ottaa huomioon kaikkia seikkoja. (Salonen ym. 2017, 59–60.)

Toimeksiantajana oli Pohjois-Savon hyvinvointialueen Sonkajärven asumispalvelut. Kehittämistyön aihe valittiin toimeksiantajan tarpeiden sekä oman kiinnostuksen mukaan. Toimeksiantajan kanssa sovimme, että opinnäytetyönä tuotan heille perehdytysoppaan sähköisenä versiona, jonka he voivat itse tulostaa yksiköihin. Perehdytysoppaan tavoitteena oli tehdä perehdytyksestä hoitohenkilökunnalle selkeämpää.

Toimeksiantajan kanssa käytiin keskustelua, millaisia toiveita heillä on perehdytysoppaan sisältöön liittyen. Myös hoitohenkilökunnalle annettiin mahdollisuus osallistua perehdytysoppaan suunnitteluun Google Forms ´n tehdyn kyselyn avulla. Toimeksiantajan kanssa sovittiin, että hän lähettää kyselyn hoitohenkilökunnalle. Hoitohenkilökunta pystyi kertomaan, millainen on heidän mielestään hyvä perehdytysopas ja mitä perehdytysoppaan tulisi sisältää. Vastauksia kyselyyn tuli vain kaksi, joten kysely ei anna tuloksia koko hoitohenkilökunnan näkökulmasta. Kyselyn tuloksia kuitenkin hyödynnettiin perehdytysoppaan suunnittelussa ja toteutuksessa.

Alustava sisällysluettelo suunniteltiin Word-ohjelmalla toimeksiantajan kanssa. Suunniteltiin, että QR-koodeja ja linkkejä voisi hyödyntää valmiina oleviin materiaaleihin, joita ei tarvitse muokata. Muutoksia käytäntöihin oli tulossa Pohjois-Savon hyvinvointialueelle siirtymisen myötä, joten sovittiin toimeksiantajan kanssa, että perehdytysoppaan toteutan sen hetkisten tietojen mukaan. Sovittiin, että toimeksiantajalle jää perehdytysoppaan muokkausoikeudet, jotta he voivat hyödyntää materiaalia myös muutosten tullessa. Perehdytysopas suunniteltiin siten, että sitä voi hyödyntää sekä sähköisessä että paperisessa muodossa.

Tietoa etsittiin kirjallisuudesta ja internetistä. Aiheeseen liittyvän tutkimustiedon löytäminen oli haastava. Tutkimustietoa haettiin tietokannoista Cinalhl ja Medic. Kirjallisuudesta hyödynnettiin näyttöön

perustuvaa ja ajantasaista materiaalia. Lähteiden etsimisessä hyödynnettiin myös muita aiheeseen liittyviä opinnäytetöitä ja julkaisuja sekä opinnäytetyön ohjaajan antamia vinkkejä.

## 5.2 Toteutus

Toteutusvaiheeseen siirrytään, kun suunnitelma on valmis ja hyväksytty. Toteutusvaiheessa edetään suunnitelman mukaisesti, joka tarkentuu työn edetessä. Toteutusvaihe on vaativa vaihe, joka opettaa ammatillisesti. Toteutusvaiheessa joutuu ottamaan vastuuta, olemaan vuorovaikutuksessa, siittää epävarmuutta, kehittää itseä ja olemaan sitkeä. Palaute ja ohjaus on oleellista tässä vaiheessa projektissa onnistumisen ja ammatillisen kasvun kannalta. (Salonen ym. 2017, 62.)

Perehdytysopas tehtiin Word-ohjelmalla. Selkeässä Word-tiedostossa fontti on helppolukuista sekä riittävän suurta, teksti tasattu vasempaan reunaan ja kappaleet erottuvat selkeästi toisistaan (Saa-vutettavasti.fi 2024). Jokaisen sivun ylätunnisteeksi liitettiin Pohjois-Savon hyvinvointialueen logo ja sivut numeroitiin. Fontiksi valittiin Arial, yläotsikoissa käytettiin kokoa 14 ja alaotsikoissa ja muussa tekstissä kokoa 12. Yläotsikoita perehdytysoppaaseen tehtiin kaksitoista, joista osassa on yhdestä seitsemään alaotsikkoa. Perehdytysoppaaseen liitettiin myös aiheeseen liittyviä kuvia, jotka etsittiin Pixabay:sta. Lihavointia käytettiin korostamaan tärkeitä asioita.

Perehdytysopas koottiin toimeksiantajan antaman materiaalin avulla. Aluksi käytiin kaikki materiaalit läpi, että mitkä niistä sisällytetään perehdytysoppaaseen ja mitkä eivät ole oleellisia. Tämän jälkeen valitut materiaalit käytiin läpi ja katsottiin, täytyykö niitä päivittää. Osa materiaaleista oli vanhentuneita, joten niitä jouduttiin päivittämään ja käymään toimeksiantajan kanssa läpi, miten ne ovat muuttuneet. Hyvinvointialueelle siirtymisen myötä vanhentuneita materiaaleja oli aika paljonkin. Organisaatiossa tapahtui muutoksia ja erilaiset käytännöt muuttuivat hyvinvointialueelle siirtymisen myötä. Kaikkia toimeksiantajan antamia materiaaleja ei sisällytetty perehdytysoppaaseen, vaan niistä poimittiin oleelliset asiat ja niitä tiivistettiin. Joihinkin oleellisiin ja laajoihin materiaaleihin muun muassa pelastussuunnitelmaan ei tarvinnut tehdä muutoksia, ne liitettiin perehdytysoppaaseen linkkien ja QR-koodien avulla, jotta kokonaisuus säilyy selkeänä ja napakkana. Perehdytysoppaaseen koottiin oleelliset ja tärkeät asiat työhön liittyen (liite 1).

Perehdytysoppaasta pyydettiin myös palautetta toteutuksen aikana ja muokattiin palautteen mukaan, jotta se palvelisi mahdollisimman hyvin hoitohenkilökuntaa. Perehdytysopas käytettiin myös Savonia-ammattikorkeakoulun äidinkielen opettajan tarkastettavana, jotta kieli olisi mahdollisimman selkeää ja helppolukuista. Perehdytysopas sisältää kansilehden. Tämän jälkeen tulee sisällysluettelo, josta näkee mitä asioita perehdytysopas sisältää ja mistä kohdin mitäkin löytyy. Sisällysluettelon jälkeen asiat on lähdetty avaamaan ja sieltä löytyy muun muassa tärkeitä yhteistietoja, koulutuksiin ja työsuhteeseen liittyviä asioita. Perehdytysoppaaseen on sisällytetty linkkejä, QR-koodeja ja kuvia tuomaan napakuutta ja selkeyttä. Nämä on sommiteltu tekstin sekaan visuaalisesti. Kokonaisuudessaan perehdytysopas on 24 sivua pitkä.

### 5.3 Arviointi

Arviointia voidaan ajatella tapahtuvan koko opinnäytetyöprosessin aikana. Arviointia voi tapahtua ennen toimintaa, sen aikana ja sen päätyttyä. Arviointi voi sisältää erilaisia arvioimisen muotoja, kuten ulkoisen arvioinnin. Arvioinnissa kehittämistoimintaa pohditaan kriittisesti asetettuihin tavoitteisiin verrattuna. Arviointivaiheessa laaditaan myös loppuraportti, jossa kirjoitetaan auki kaikki vaiheet kehittämistarpeen tunnistamisesta kehittämistoiminnan loppuun saakka. Raportissa tulee ilmi, mitä opinnäytetyöprosessin aikana on opittu. (Salonen ym. 2017, 64–65.)

Perehdytysoppaaseen liittyen pyydettiin palautetta hoitohenkilökunnalta kaksi kertaa. Ensimmäisen kerran palautetta pyydettiin ennen toteutuksen aloitusta, missä hoitohenkilökunta sai kertoa muun muassa millainen heidän mielestensä, on hyvä perehdytysopas ja mitä sen tulisi sisältää. Tuotetusta perehdytysoppaasta pyydettiin palautetta ensimmäisen version jälkeen toimeksiantajalta sekä Sonkajärven asumispalveluiden hoitohenkilökunnalta. Hoitohenkilökunnalle tehtiin avustavia kysymyksiä ja he saivat myös vapaasti kommentoida paperiseen perehdytysoppaaseen. Palautetta tähän lähes valmiiseen tuotokseen tuli ihan kiitettävästi. Pääosin palautteessa takerruttiin muuttuneisiin käytänteisiin, joita Pohjois-Savon hyvinvointialueen myötä on vähän väliä tullut. Nämä muuttuneet tiedot eivät olleet materiaaleissa, joita olin saanut käyttöön. Sovimme toimeksiantajan kanssa, että muokkaan nämä tiedot perehdytysoppaaseen.

Lisäksi oli paljon yksittäisiä merkintöjä tehty etenkin kielen ja lauserakenteiden suhteen. Perusteluksi laitettiin vielä, että Sonkajärven asumispalveluissa on paljon työntekijöitä, joiden äidinkieli ei ole suomi. Palautteen perusteella perehdytysopas käytettiin äidinkielen opettajan tarkistettavana ja tehtiin tarvittavat muutokset. Myös tiivistystä toivottiin ja yhdestä asiasta mainittaisiin vain kerta. Kokonaisuudessaan perehdytysopas koettiin perehdytystä tukevaksi ja tärkeää asiaa sisältäväksi oppaaksi. Valmis perehdytysopas tulee heti käyttöön, sillä kesätyöntekijät aloittavat pian työnsä ja hyödyntävät perehdytysopasta perehtymisessä.

## 6 POHDINTA

Pohdinnassa arvioidaan kehittämistoimintaa suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Pohditaan, millaisia vaikutuksia tuotoksella on organisaatiolle, kohderyhmälle ja henkilöstölle. Lisäksi pohditaan myös omaa oppimisprosessia opinnäytetyöprosessin aikana. (Salonen ym. 2017, 64–65.)

### 6.1 Kehittämistyön toteutuksen ja tuotoksen pohdinta

Kehittämistoimintaa ohjaavia periaatteita ovat muun muassa hyöty ja toimivuus (Salonen ym. 2017, 38). Kehittämistyön tavoitteena oli tehdä perehdytyksestä selkeämpää Sonkajärven asumispalvelujen hoitohenkilökunnalle. Tavoitteisiin pääsemiseksi tehtiin perehdytysopas.

Kehittämistyön tarve tuli toimeksiantajalta. Sonkajärven asumispalveluissa haluttiin lähteä kehittämään perehdytystä selkeämmäksi uudistetun perehdytysoppaan kautta. Perehdytysoppaasta haluttiin selkeä ja napakka, johon työntekijöiden on helppo tarttua. Perehdytykseen liittyvää materiaalia oli paljon, joten oli suuri työ poimia sieltä oleelliset materiaalit ja alkaa työstämään niistä selkeää ja napakkaa perehdytysopasta.

Perehdytysoppaan avulla on myös tarkoitus saada työntekijät sitoutumaan paremmin työpaikkaan sekä saada Sonkajärven asumispalveluista vetovoimaisempi työpaikka. Tähän pyrittiin luomalla perehdytysoppaasta napakka ja selkeä kokonaisuus. Sitoutuneet työntekijät lisäävät potilasturvallisuutta, kun tietävät työpaikan käytänteet. Lisäksi uudistamisen myötä perehdytysoppaasta on helppo löytää ajantasainen tieto.

Hankalaa perehdytysoppaan toteutuksessa oli se, että suuri määrä tietoa piti saada selkeäksi ja napakaksi kokonaisuudeksi. Piti miettiä, mikä tieto on oleellista ja missä muodossa mikäkin tieto kannattaa laittaa, jotta se tukisi perehtyjää mahdollisimman hyvin. Jouduttiin pohtimaan monenlaisia ratkaisuja ja välillä turhautumaankin, kun jokin asia ei toiminut halutulla tavalla. Hoitohenkilökunnalta kysytyn palautteen myötä kuitenkin voi sanoa, että perehdytysopas on onnistunut, sillä he koivat sen perehdyttävää tukevana ja hyvää asiaa sisältäväksi perehdytysoppaaksi.

### 6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Eettisyys on ydin asia tieteellisessä toiminnassa. Tutkimusetiikan avulla tarkastellaan tieteen todellisuutta, luotettavuutta, mitkä asiat vaikuttavat tutkimustuloksiin ja -aiheeseen. Pohditaan, mistä tieto on saatu ja millaisia yhteyksiä tutkimuksella on eri tahoihin. Ohjeet ja lainsäädäntö ohjaavat tutkimuksen eettisyyttä. Aiheen merkitystä täytyy pohtia yhteiskunnallisesti ja kuinka sitä voidaan hyödyntää. Nykyään korostetaan, että aiheen valinta on jo eettinen ratkaisu. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 211–218.)

Aihe opinnäytetyölle nousi toimeksiantajalta. Toimeksiantajalla oli ollut jo pidempään tarve uudistaa ja päivittää perehdytysopas. Toimeksiantajalla oli tarve saada työntekijät sitoutumaan työhön sekä saamaan työpaikasta vetovoimaisempi. Perehdytykseen panostamalla tutkitusti lisätään näitä asioita (Peltokoski 2016, 2).



Eettisyyteen kuuluu se, että tarvittavat luvat ja sopimukset ovat voimassa ennen työaloitusta. Lisäksi on tärkeä arvostaa kaikkia toimintaan liittyviä osapuolia. (TENK 2023, 13.) Ennen opinnäytetyön aloitusta allekirjoitettiin toimeksiantajan ja Savonia-ammattikorkeakoulun kanssa opinnäytetyösopimus. Tässä sopimuksessa sovittiin ohjauksesta, salassapitovelvollisuuden noudattamisesta ja vastuista. Toimeksiantajan kanssa allekirjoitettiin myös tutkimuslupasopimus sekä aineistonluovutus-sopimus. Näistä jälkimmäisessä sovittiin, että toimeksiantaja saa oikeuden muokata ja päivittää valmista materiaalia tarpeen mukaan. Perehdytysoppaasta julkaistaan vain sisällysluettelo Theseuksessa, koska perehdytysoppas sisältää sellaista tietoa, jota kaikkien ei tarvitse tietää.

Vapaaehtoisuus ja anonymisuus ovat tärkeitä tutkimustyössä. Ketään ei voida pakottaa osallistumaan tutkimukseen, vaan se on oltava vapaaehtoista. Tutkimustietoja ei luovuteta ulkopuolisille, eikä missään vaiheessa tule nimeltä ilmi, ketkä ovat osallistuneet tutkimukseen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 218–221.) Opinnäytetyöprosessin aikana hoitohenkilökunnalle teetettiin Google Forms-kysely, johon vastaaminen oli vapaaehtoista eikä kenenkään henkilöllisyys ollut tunnistettavissa. Myös palautettiin antaminen ensimmäisestä tuotoksesta, oli vapaaehtoista ja anonymia.

Vilpin avulla vääristetään tutkittua tietoa sekä harhautetaan tutkimuksen lukijoita. Se heikentää tutkimuksen arvoa ja haittaa muita tutkijoita, johdattaen harhaan. Yksi vilpin alaluokista on plagiointi, jolla tarkoitetaan toisen kirjoittaman tekstin suoraa lainaamista ilman asianmukaisia lähdeviitteitä. Plagiointiin syyllistyy myös vaihtamalla vain muutamia sanoja. (TENK 2023, 16–17.) Plagiointi on nykyään helppoa, etenkin internet lähteet ovat helppo plagioida, kun siellä on paljon tietoa kaikkien saatavilla. Internet-lähteisiin pitää viitata ihan samalla tavalla kuin paperisiin lähteisiin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 224–225.) Tekijänoikeuslaki koskee myös opinnäytetyötä, kun viitataan toisen omistamaan aineistoon. Toisen aineistoa lainatessa merkitään tekijät ja lähteet tekstiin. (Arene 2019, 12.) Opinnäytetyöprosessin aikana perehdyttiin Savonia-ammattikorkeakoulun raportointiohjeisiin ja niitä noudatettiin opinnäytetyössä. Opinnäytetyö tarkastetaan plagiointiohjelma Turnitin avulla.

Lähdeaineisto arvioidaan sen iän, laadun, uskottavuuden ja tunnettavuuden avulla. Lisäksi on syytä tarkastaa lähdeaineiston lähdeviitteet ja lähdeluettelo. Lähteinä kannattaa käyttää tuoreita alkupe- räisiä tutkimuksia. (Vilkka & Airaksinen 2003, 72–73.) Lähteitä etsittiin Cinahl ja Medic tietokan- noista. Lisäksi hyödynnettiin Google Scholar-hakukonetta ja aiheeseen liittyviä julkaisua lähteiden löytämiseksi. Perehdyttämistä on tutkittu yllättävän vähän, joten tutkimusartikkeleita ei ollut saata- villa kovinkaan paljon. Tutkimusartikkeleissa mainittiinkin, että aihetta ei ole tutkittu riittävästi riittä- vän näytön varmistamiseksi. Tutkimusartikkeleita löytyi paljon mentorointiin liittyen, mikä ei ole ai- van sama asia kuin perehdyttäminen, joten sekin rajasi lähteiden käyttöä. Haasteensa toi myös se, että osa tutkimusartikkeleista oli yli kymmenen vuotta vanhoja. Näitä tutkimusartikkeleita päädyttiin kuitenkin käyttämään, sillä perehdyttämiseen liittyvä tutkimustieto ei ole vanhentunut eikä tuoreem- paa tietoa ole juuri saatavilla. Uudemmat lähteet tukivat vanhempien julkaisujen tuloksia. Pääsään- töisesti pyrittiin käyttämään kuitenkin mahdollisimman tuoreita lähteitä. Lähteinä on käytetty paljon myös kirjallisuutta, niiden tunnettavuus, uskottavuus ja laatu on varmistettu tarkastelemalla lähde- luetteloja ja kirjoittajien tunnettavuutta. Lähteinä on käytetty myös yleisiä opinnäytetyöhön liittyviä lähteitä ja muutamia väitöskirjoja.

### 6.3 Ammatillinen kasvu

Ammatillista kehittymistä voidaan tarkastella Savonian sairaanhoitajien opetussuunnitelman tavoitteiden avulla. Nämä tavoitteet käsittävät koko opinnäytetyöprosessin aiheen valinnasta kypsyyssnäytteen kirjoittamiseen. (Savonia julkaisuaika tuntematon.) Lisäksi ammatillista kehittymistä voidaan tarkastella yleissairaanhoitajan osaamisvaatimusten kautta (Laukkanen 2020). Hyvän aiheen löytäminen oli haastavaa, mutta aihe kuitenkin löytyi toimeksiantajan kautta. Heillä oli antaa muutama erilainen aihe, joista valitsin itsestä mielenkiintoisimman aiheen. Toimeksiantajalla oli tarvetta uudelle perehdytysoppaalle ja itselläni oli kokemusta, että monissa paikoissa perehdytysoppaat eivät toimi kunnolla.

Tiedon etsiminen haastoi, sillä sitä oli vaikea löytää. Etenkin aiheeseen liittyviä tutkimusartikkeleita ei meinannut alkuun löytyä. Opinnäytetyöprosessin aikana tiedon hausta tuli helpompaa ja löysin helpommin oikeiden ja luotettavien lähteiden luo. Opin myös hyödyntämään muita aiheeseen liittyviä julkaisuja muun muassa opinnäytetöitä luotettavien lähteiden etsimiseen. Prosessin aikana opin myös soveltamaan tieteellistä ja näyttöön perustuvaa tietoa ja kirjoittamaan sitä auki omin sanoin. Opinnäytetyöprosessin aikana perehdytin myös perehdyttämiseen liittyvään lainsäädäntöön.

Opinnäytetyötä tehdessä oman alan asiantuntijuus on lisääntynyt. On pitänyt arvioida opinnäytetyön sisältöä, luotettavuutta ja tuotosta oman alan ja toimeksiantajan tarpeen näkökulmasta. On pitänyt tehdä paljon yhteistyötä toimeksiantajan kanssa, jotta perehdytysoppaasta on saatu hyvin palveleva apuväline perehdytykseen. Yhteistyötä on tehty myös ohjaavan opettajan kanssa. On pitänyt opetella ottamaan vastaan kehittävää palautetta ja miettimään, mitä ehdotuksia hyödynnän omassa työssä.

Opinnäytetyöprosessin aikana johtajuus on vahvistunut, sillä on yksin vetänyt kokonaisen opinnäytetyöprojektin alusta loppuun asti. Tietenkin matkan varrella on ollut auttajia, jotka ovat antaneet palautetta ja tukeneet prosessin työstämistä. Itse on pitänyt kuitenkin johtaa itseä ja koko projektia. On pitänyt olla yhteydessä muihin projektin osapuoliin ja tuoda oma asiantuntijuus esille.

Projektin aikana kehittäminen on tullut tutuksi. On pitänyt perehtyä olemassa olevaan tietoon ja sitä kautta kehittää perehdyttämistä. Kehittämistyön aikana kommunikointia ja moniammatillisuutta on tullut useaan eri suuntaan. On otettu huomioon toimeksiantajan, hoitohenkilöstön, oma ja opinnäytetyön ohjaajan näkökulmat. On pitänyt sovittaa yhteen niitä ja pohtia, kenen näkökulmia kannattaa hyödyntää missäkin vaiheessa.

Tulevana sairaanhoitajana tulisi kehittää myös sosiaali- ja terveystalvelujen turvallisuutta ja laatua. Perehdytysopas helpottaa ja tukee perehtymistä. Perehdytysoppaan avulla yhtenäistettiin Tuulikan-teen eri yksiköiden toimintatavat, joten työntekijöiden on helpompi käydä tekemässä työvuoro myös toisessa yksikössä. Näin ollen parannetaan potilasturvallisuutta ja työntekijän turvallisuutta. Perehdytysoppaasta on helppo tarkistaa itsenäisesti, miten jonkin asia meni, jos ei ole varma siitä.

Lainsäädäntö on osa sairaanhoitajien osaamisvaatimuksia. Tämä onkin tullut tutummaksi opinnäytetyöprojektin myötä, sillä on joutunut käymään läpi, mitä lait sanovat perehdyttämisestä ja mikä perehdyttämisessä on kenenkin vastuulla. Lait määrittelevätkin hyvin pitkälle terveydenhuollon toimintaa ihan potilaan oikeuksista lähtien.

Opinnäytetyön tekeminen yksin oli mielenkiintoista, mutta haastavaa ja aikaa vievää. Välillä työmäärä tuntui suurelta ja mietin, että miten saan perehdytysoppaan tehdyksi. Yksin tehdessä, piti itse aikatauluttaa työtä eikä ollut muita, jotka olisivat määrittäneet aikataulua. Perehdytysopasta työstäessä huomasin, kuinka laajaa perehdyttäminen oikeasti on ja miten paljon erilaisia asioita hyvässä perehdyttämisessä pitää ottaa huomioon. Ymmärsin myös sen, että itse en voi kaikkea hyvän perehdyttämisen eteen tehdä vaan paljon jää myös perehtyjän ja perehdyttäjän varaan, vaikka heillä olisi-kin käytössä hyvä perehdytysopas.

Olen ihan tyytyväinen opinnäytetyöhön. Erityisesti olen siihen tyytyväinen, että sain pidettyä perehdytysopas kohtuu napakkana ja selkeänä. Opinnäytetyön tekeminen oli oman elämäntilanteen vuoksi suuri ponnistus, joten ylipäättään sen saattaminen loppuun tuo helpotusta. Jouduinkin joustamaan alkuperäisestä aikataulusta ja venyttämään opinnäytetyön valmistumista pidemmälle, mitä oli tarkoitus. Taukoja opinnäytetyön tekemisestä jouduin pitämään pitkien harjoittelupätkien vuoksi. Opinnäytetyön vei myös välillä mukanaan, kun pystyi keskittymään pelkästään sen tekemiseen. Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi oli mielenkiintoinen, haastava ja opettavainen kokonaisuus.

#### 6.4 Tuotoksen hyödynnettävyys ja kehittämisideat

Tuotos on hyvin hyödynnettävissä, sillä se pitäisi olla käytettävissä jokaisella uudella työntekijällä perehdytyksen tukena. Hyödynnettävyyttä lisää myös se, että se on sähköisessä muodossa ja helposti muokattavissa. Perehdytysopas pääsee heti käyttöön, sillä kesätyöntekijät ovat tulossa pian töihin ja he tarvitsevat perehdytystä. Toimeksiantajalla on täydet muokaus oikeudet perehdytysoppaaseen, jotta sitä on helppo muokata ja päivittää. Hyvinvointialueelle siirtymisen myötä jotkin käytännöt muuttuvat vieläkin, joten toimeksi antajan on ne helppo sitten muokata oikeiksi. Perehdytysopas liitetään sähköisessä muodossa samaan paikkaan, missä on muutkin organisaation materiaalit. Perehdytysopas tulostetaan myös paperinen versio, joten se on saatavilla helposti myös hoitohenkilökunnan toimistossa.

Jatkotutkimuksen voisi tehdä tutkimuksen siitä, miten uusi perehdytysopas vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen ja työpaikan vetovoimaisuuteen Sonkajärven asumispalveluissa. Tutkimuksessa voisi selvittää vaihtuvatko työntekijät edelleen yhtä tiheään ja hakeeko Sonkajärven asumispalveluihin enemmän työntekijöitä kuin ennen. Lisäksi ylipäättään koko perehdytysprosessin kehittäminen toimivaksi kokonaisuudeksi voi olla kehittämisen kohde, sillä pelkällä perehdytysoppaalla ei tehdä perehdyttämistä toimivaksi kokonaisuudeksi.

## LÄHTEET

- Aittovaara, Anu, Kylmä, Jari, Rauta, Satu, Meriö, Anu, Juntila, Kristiina, Paavilainen, Eija & Haapa, Toni 2022. Uusien työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla – laadullinen tutkimus. *Tutkiva Hoitotyö* 20(1), 20–29.
- Arene 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arenen ry. Pdf-tiedosto. Julkaistu 2019. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>. Viitattu 4.4.2024.
- Biles, Jessica, Deravin, Linda, McMillan AM, Faye, Anderson, Judith, Grant, Sara & Biles, Brett 2023. Aboriginal and Torres Strait Islander Nurses and Midwives Cultural Safe Mentoring Programmes in Australia: A Scoping Review. *Contemporary Nurse: A Journal for the Australian Nursing Profession* 59(2), 173–180. doi:10.1080/10376178.2023.2175700. Viitattu 19.4.2024.
- Eklund, Annina 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.
- Ignatius Maarit 2016. Millaista tekstiä on miellyttävä lukea? Verkkojulkaisu. *Vasu.karelia.fi*. Päivitetty 3/2016. <https://vasu.karelia.fi/2016/06/13/millaista-tekstia-on-miellyttava-lukea/>. Viitattu 21.4.2024.
- Kankkunen, Päivi & Vehviläinen-Julkunen, Katri 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Ketola, Hannu 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/24954/9789513940157.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 9.4.2024.
- Koivukoski, Sirpa & Palomäki, Ulla 2009. Hoitotyön tiimikirja. Sipoo: Suomen Silverprint.
- Korkiakangas, Eveliina, Koivisto, Tiina, Olin, Nina & Laitinen, Jaana 2022. Vanhustyössä työskentelevien hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä vanhustyön vetovoimaisuutta edistävästä tekijöistä. *Tutkiva hoitotyö* 20(1), 3–11.
- Kostamo, Pipsa, Airaksinen, Tiina & Vilka, Hanna 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. E-kirja. Helsinki: Art House. Viitattu 28.3.2024
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.
- Kurru Emmi 2022. Hyvä perehdytys vaatii suunnitelman, laadukkaat perehdytysmateriaalit ja oikean toteutustavan. *System Oy blogi*. 7.12.2022. <https://system.fi/ajankohtaista/hyva-perehdytys-ja-perehdytysmateriaalit/>. Viitattu 21.4.2024.
- Laukkanen, Anna 2020. Yleissairaanhoitajan (180 op) osaamisvaatimukset ja sisällöt. Savonian blogi. 15.1.2020. <https://blogi.savonia.fi/ylesharviointi/2020/01/15/yleissairaanhoitajan-180-op-osaamisvaatimuslauseet-ja-sisallot-julkaistu/>. Viitattu 29.4.2024.
- Menzies, Julie, Grieve, Sharon, Ainsworth, Lucy, Sharman, Victoria, Smith, Vikki & Henshall, Catherine 2023. The Visibility of Research within Mandatory National Health Service Trust Induction Programmes in England: An Exploratory Survey Study. *Journal of Research in Nursing* 28(6/7), 545–557. doi:10.1177/17449871231205816. Viitattu 20.4.2024.
- Miettinen, Merja, Kaunonen, Marja & Tarkka, Marja-Terttu 2006. Laadukas perehdyttäminen Osa I, Hoitotyön perehdytyksen perusta. *Hallinnon Tutkimus* 25(2), 63–70.

Miettinen, Merja, Kaunonen, Marja, Peltokoski, Jaana & Tarkka, Marja-Terttu 2009. Laadukas perehdyttäminen Osa II, Perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. *Hallinnon Tutkimus* 28(2), 76–83.

Peltokoski, Jaana 2016. *The Comprehensive Hospital Orientation Process in Specialised Health Care Settings. Views of newly hired nurses and physicians.* Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/16456/urn\\_isbn\\_978-952-61-2095-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/16456/urn_isbn_978-952-61-2095-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 4.4.2024.

Peltokoski, Jaana, Vehviläinen-Julkunen, Katri & Miettinen, Merja 2016. Nurses' hospital orientation and future research challenges: an integrative review. *International Nursing Review* 63(1), 92–103.

Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua 2013. Verkkajulkaisu. Ttk.fi, Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>. Viitattu 8.4.2024.

Pop, Rodica 2017. Mentoring Nurse Practitioners in a Hospital Setting. *The Journal of Nursing Research* 25(4), 304–309. 10.1097/JNR.000000000000161. Viitattu 19.4.2024.

Pro Perehdytys julkaisuaika tuntematon a. Lähihoitajan ja perushoitajan perehdyttäminen. Verkkajulkaisu. [Perehdytysjarjestelma.fi](https://www.perehdytysjarjestelma.fi), sähköinen perehdytysjärjestelmä. <https://www.perehdytysjarjestelma.fi/laihohoitajan-ja-perushoitajan-perehdyttaminen/>. Viitattu 21.4.2024.

Pro Perehdytys julkaisuaika tuntematon b. Sairaanhoidajan perehdyttäminen. Verkkajulkaisu. [Perehdytysjarjestelma.fi](https://www.perehdytysjarjestelma.fi), sähköinen perehdytysjärjestelmä. <https://www.perehdytysjarjestelma.fi/sairaanhoitajan-perehdyttaminen/>. Viitattu 21.4.2024.

Ross, Warren, Huang, Karen & Jones, Greg 2014. Executive Onboarding: Ensuring the Success of the Newly Hired Department Chair. *Academic Medicine* 89(5), 728–733.

Saavutettavasti.fi 2024. Microsoft Word. Verkkajulkaisu. Saavutettavasti.fi Saavutettavuuskirjasto Celian ohjesivusto. Päivitetty 22.3.2024. <https://www.saavutettavasti.fi/saavutettavat-asiakirjat/tekstikasittelyohjelmat/word/>. Viitattu 4.4.2024.

Salonen, Kari, Eloranta, Sini, Hautala, Tiina & Kinos, Sirppa 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Pdf-tiedosto. Julkaistu 2017. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>. Viitattu 28.3.2024.

Savonia julkaisuaika tuntematon. Sairaanhoidajan tutkinto-ohjelma opetussuunnitelma. Savonia-ammattikorkeakoulu. <https://www.savonia.fi/opiskele-tutkinto/tutkinnot-ja-hakeminen/opetussuunnitelmat/?yks=IS&krtid=1485&tab=6&krtid2=92585>. Viitattu 4.4.2024.

Seppänen, Mari 2022. Näin selviät tiimin jäsenenä. Tunnetaidot työkaluna sosiaali- ja terveysalalla. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus 2011. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110341>. Viitattu 29.4.2024.

Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.

TENK 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisua 2/2023. Pdf-tiedosto. Julkaistu 2023. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf). Viitattu 4.4.2024.

Terveysturvallisuuslaki 2010. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>. Viitattu 29.4.2024.

Timlin, Anna-Riikka. Esihenkilö. Asumispalvelukeskus Tuulikannel. Haastattelu 22.2.2023.

Työturvallisuuskeskus 2014. Terveysthuoltopalvelujen työsuojelu- ja kehittämisopas. Helsinki: Otava Kirjapaino Oy.

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 27.3.2024.

Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.–2. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Voutilainen, Niko 2021. Uuden työntekijän perehdyttäminen perioperatiiviseen hoitotyöhön – Perehdytysohjelman arviointi perehdytysprosessin ja siihen osallistuneiden sairaanhoitajien näkökulmista. Opinnäytetutkielma. Itä-Suomen yliopisto. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/25410/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20210831.pdf?sequence=1](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/25410/urn_nbn_fi_uef-20210831.pdf?sequence=1). Viitattu 8.4.2024.

## LIITE 1: PEREHDYTYSOPPAAN SISÄLLYSLUETTELO

## Sisällysluettelo

1. Tervetuloa .....	3
1.1 Tervetuloa töihin meille! .....	3
1.2 Mikä on palvelukeskus Tuulikannel? .....	4
1.3 Yhteystiedot .....	5
2. Työsuhteen alku, perehdytys ja koulutukset .....	6
2.1 Työsuhteen alku .....	6
2.2 Perehtyminen ja vastuut .....	6
2.3 Koulutukset .....	6
3. Työvuorokuvaukset ja työajat .....	13
3.1 Aamuvuoro .....	13
3.2 Iltavuoro .....	14
3.3 Yövuoro .....	14
3.4 Ylityöt ja vuoronvaihdot .....	14
4. Käyttäjätunnukset .....	15
5. Talon tavat ja pelisäännöt .....	15
5.1 Omaavonta suunnitelmat .....	15
6. Työsuhde .....	16
6.1 Palkan maksu .....	16
6.2 Ay-maksu valtakirjan toimitus .....	16
6.3 Nepton .....	16
6.4 Työaikapankki .....	16
6.5 Pitkät vuorot .....	16
6.6 Vuosilomat .....	17
6.7 Työsuhteen päättymisen .....	18
7. Sairauspoissaolot .....	18
8. Työterveydenhuolto .....	21
9. Työsopimuslaki .....	21
10. Turvallisuus .....	22
10.1 Pelastussuunnitelma .....	22
10.2 Tapaturmat .....	22
10.3 Rokotteet .....	23
11. Pysäköinti .....	23
12. ePassi .....	24