



PEREHDYTYS HOITOTYÖSSÄ

Opetusmateriaali hoitoalan työntekijöille

Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Sairaanhoitaja (AMK)

kevät 2024

Jessiina Leppäkynnäs

Sairaanhoitaja (AMK)

Tekijä Jessiina Leppäkynnäs

Työn nimi Perehdytys hoitotyössä. Opetusmateriaali hoitoalan työntekijöille

Ohjaaja Tuula Viitala

Tiivistelmä

Vuosi 2024

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää sähköinen opetusmateriaali perehdytyksestä hoitotyössä. Tavoitteena oli lisätä hoitoalan työntekijöiden tietämystä perehdytyksestä ja sen merkityksestä hoitotyössä. Perehdytyksen tärkeyden ymmärtäminen voi auttaa arvioimaan saamaansa perehdytystä sekä motivoitumaan toisten työntekijöiden perehdytykseen. Opinnäytetyö tehtiin ilman toimeksiantajaa.

Perehdytyksellä voidaan toivottaa työntekijä tervetulleeksi uuteen työpaikkaansa. Kattavalla perehdytyksellä voidaan vaikuttaa muun muassa työpaikan vetovoimaisuuteen, uuden työntekijän sitoutumiseen työpaikkaan, työtehtävien nopeaan oppimiseen, työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Lisäksi perehdytyksellä voidaan vähentää työssä tapahtuvia virheitä ja tapaturmia.

Hyvään perehdytykseen vaaditaan riittävää panostusta, huolellista suunnittelua, sen seuranta ja arviointia. Perehdytyksessä kaikilla työyhteisön jäsenillä on aktiivinen rooli ja onnistuneeseen perehdytykseen tarvitaan sitoutunutta perehdyttäjää tai perehdyttäjiä, aktiivista perehdytettävää sekä perehdytykseen myönteisesti suhtautuvaa työyhteisöä. Olennaista on, että työntekijöillä on riittävästi tietoa perehdytyksestä ja sen merkityksestä. Siten perehdytyksen edistymistä pystytään myös paremmin seuraamaan, arvioimaan ja kehittämään. Seuranta ja arviointi on tärkeää, jotta perehdytysprosessia pystytään kehittämään.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi opetusmateriaali perehdytyksestä hoitoalan työntekijöille. Opetusmateriaali toteutettiin PowerPoint-esityksenä. Opetusmateriaalista pyrittiin saamaan helposti hyödynnettävä, visuaalisesti miellyttävä ja kattavasti perehdytyksestä tietoa sisältävä kokonaisuus. Valmis opetusmateriaali sisältää lähteineen yhteensä 28 diaa ja niihin on koottu tietoa muun muassa perehdytyksestä ja työnopastuksesta käsitteinä, lainsäädännöstä, perehdytyksen suunnitelmallisuudesta, perehdytysmateriaaleista, eri osapuolten vastuista perehdytyksen onnistumisessa, hyvän perehdytyksen hyödyistä sekä siitä, mitä erityisesti hoitotyön perehdytyksessä tulisi huomioida.

Avainsanat Perehdytys, hoitotyö, opetusmateriaali

Sivut 22 sivua ja liitteitä 14 sivua

Degree Programme in Nursing

Author Jessiina Leppäkynnäs

Subject Orientation in Healthcare. Teaching Material for Healthcare Workers

Supervisor Tuula Viitala

Abstract

Year 2024

The purpose of this practice-based thesis was to develop electronic teaching material on orientation in nursing. The aim was to increase healthcare workers' knowledge of orientation and its significance in nursing. Understanding the significance of orientation can help evaluate the received orientation and motivate for the orientation of other employees.

Orientation can be used to welcome an employee to their new workplace. Comprehensive orientation can influence, among other things, attractiveness of the workplace, commitment of the new employee to the workplace, rapid learning of work tasks, well-being at work and job satisfaction. In addition, orientation can reduce errors and accidents at work.

Good orientation requires sufficient investment, careful planning, monitoring, and evaluation. In orientation, everyone in the work community has an active role, and successful orientation requires a committed orientator or orientators, an active orientee, and a work community that has a positive attitude towards orientation. It is essential that employees have enough information about orientation and its significance. Thus, the progress of orientation can be better monitored, evaluated, and developed. Monitoring and evaluation are important in order to develop the orientation process.

As a result of the thesis, teaching material on orientation for healthcare workers was created. The teaching material was implemented as a PowerPoint presentation. The aim in the creation of the teaching material was to make it to be easily utilizable, visually pleasing, and a comprehensive entity containing information about orientation. The ready-made teaching material includes a total of 28 slides with sources, covering information on orientation and job instruction as concepts, legislation, the systematic planning of orientation, orientation materials, the responsibilities of various parties in the success of orientation, the benefits of effective orientation, and what should be particularly considered in nursing orientation.

Keywords Orientation, nursing, teaching material

Pages 22 pages and appendices 14 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhön perehdytys ja työnopastus.....	3
2.1	Perehdytyksen suunnitelmallisuus	4
2.2	Perehdyttäjän, perehdytettävän ja työyhteisön roolit perehdytyksessä.....	5
2.3	Hyvä perehdytys ja sen hyödyt	7
3	Perehdytys hoitotyössä	8
3.1	Perehdytyksen tarpeet hoitotyössä	9
3.2	Perehdytys asiakas- ja potilasturvallisuuden näkökulmasta	11
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja ohjaavat kysymykset.....	12
5	Toiminnallinen opinnäytetyö.....	12
5.1	Opinnäytetyön toteutus	13
5.2	Opetusmateriaalin kuvaus.....	14
6	Pohdinta.....	15
6.1	Opinnäytetyön eettisyys, luotettavuus ja kestävyys.....	17
6.2	Ammatillinen kasvu	19
	Lähteet	20

Liitteet

Liite 1. Opetusmateriaali hoitoalan työntekijöille

1 Johdanto

Uuden työntekijän perehdytyksellä voidaan vaikuttaa siihen, millaiseksi työntekijä kokee uuden työpaikkansa ja työyhteisönsä. Työntekijöiden perehdyttäminen kuuluu koko työyhteisön tehtäviin, joten suuri osa työntekijöistä pääsee perehdyttämään muita työntekijöitä työuransa aikana. Hyvällä perehdytyksellä uusi työntekijä voidaan toivottaa tervetulleeksi organisaatioon (Suomen sairaanhoitajat ry, n.d.) ja antaa hänelle paremmat valmiudet menestyä työssä. Lindfors (2023, s. 18) kuvaa väitöskirjassaan onnistunutta perehdytystä työpaikan käyntikortiksi, jolla kyetään vaikuttamaan työpaikan vetovoimaisuuteen työntekijöiden keskuudessa.

Työpaikan vetovoimaisuudella on merkitystä etenkin nykyisessä tilanteessa, jossa hoitajia on tarpeeseen nähden liian vähän. Kunnallisen eläkelaitoksen eli Kevan vuonna 2023 valmistuneen selvityksen mukaan Suomessa puuttui 16 600 sairaanhoitajaa ja 8 800 lähihoitajaa. Määrät ovat selvästi kasvaneet vuodesta 2021, jolloin sairaanhoitajia tarvittiin vain 8000 ja lähihoitajia 738. (Keva, 2023) Hoitajapulassa laadukas perehdytys voi toimia organisaation kilpailuvalttina (Suomen sairaanhoitajat ry, n.d.). Sairaanhoitajaliiton tekemässä sairaanhoitajien työolobarometrissa 2020 todetaan, että jatkossa sellaisissa työpaikoissa ei välttämättä jouduta kohtaamaan sairaanhoitajapulaa, joissa ymmärretään ja osataan pitää kiinni uusista sairaanhoitajista. Yhtenä hoitajien arvostamisen osoituksena voidaan ajatella olevan perehdytys, joka on hyvin ja suunnitelmallisesti toteutettu. (Suomen sairaanhoitajat ry, n.d.)

Perehdytyksen onnistumiseksi on olennaista, että perehdytykseen osallistuva työntekijä ymmärtää perehdytyksen merkityksen (Eklund, 2018, s. 140). Merkityksen ymmärtäminen voi auttaa motivoitumaan toisten työntekijöiden perehdyttämiseen sekä kiinnittämään huomiota siihen, millaista perehdytystä itse saa uudessa työpaikassa. Perehdytyksen merkitys korostuu erityisesti opiskelijan tai vastavalmistuneen työntekijän kohdalla, jolloin työkokemusta ei ole vielä ehtinyt karttumaan kovin paljon.

Perehdytettävän on myös ymmärrettävä oma aktiivinen roolinsa perehdytyksessä, jotta perehdytys vastaisi perehdytettävän tarpeisiin. Perehdytettävä työntekijä ei toimi vain perehdytyksen vastaanottajana, vaan aktiivisen osallistumisen myötä perehdytys voidaan kohdentaa asioihin ja työtehtäviin, jotka vaativat harjoittelua tai kertaamista. Siten perehdytyksestä saadaan mahdollisimman suuri hyöty. Myös perehdyttävä organisaatio tarvitsee palautetta perehdytyksestä ja sen onnistumisesta, jotta perehdytystä voidaan arvioida ja kehittää.

Opinnäytetyön aihe sai alkunsa opinnäytetyön tekijän kiinnostuksesta perehdytystä ja sen merkitystä kohtaan. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa sähköinen opetusmateriaali perehdytyksestä hoitotyössä. Opetusmateriaali on tarkoitettu hoitoalalla työskenteleville henkilöille. Tavoitteena oli lisätä hoitoalan työntekijöiden tietopohjaa perehdytyksestä ja sen merkityksestä. Opinnäytetyö toteutettiin ilman toimeksiantajaa.

2 Työhön perehdytys ja työnopastus

Työnantajalla on työturvallisuuslakiin (738/2002) perustuva velvollisuus huolehtia työntekijän riittävästä perehdyttämisestä työhön. Lain mukaan työntekijä on perehdytettävä työolosuhteisiin, työmenetelmiin ja -välineisiin sekä niiden oikeanlaiseen käyttöön. Lisäksi työntekijän on saatava opastusta turvallisiin työtapoihin sekä haitta- ja vaaratapahtumien ehkäisyyn. (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 14) Työpaikalla vastuu perehdytyksestä ja sen vaiheista on aina esihenkilöllä, vaikka varsinaisiin perehdytykseen liittyviin tehtäviin voidaan nimetä joku toinen työntekijä (Ahokas & Mäkeläinen, 2013).

Perehdyttäminen käsitteenä tarkoittaa toimia, joiden myötä työntekijä tutustuu työpaikkaansa ja pääsee työssä alkuun. Perehdytyksessä työntekijä saa tietoa itse organisaatiosta ja työympäristöstä, työpaikan tavoista sekä käytännöistä. Myös työyhteisöön tutustuminen on tärkeä osa perehdytystä. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013)

Työnopastus kuuluu perehdytykseen ja sillä tarkoitetaan opastamista työtehtävien toteuttamisessa. Työtehtävien toteuttamiseksi perehtyjä tarvitsee tietoa ja käytännön opetusta muun muassa työn vaiheista ja niiden hallitsemiseen tarvittavista tiedoista ja taidoista. Perehdytys ja työnopastus kuuluvat kaikille henkilöstöryhmille, myös lyhytaikaisille sijaisille ja vuokratyöntekijöille. Jo kauemminkin organisaatiossa työskennelleet henkilöt tarvitsevat opastusta esimerkiksi silloin, kun työtehtäviin, -menetelmiin tai -välineisiin tulee muutoksia, toiminnassa huomataan virheitä, työ tehdään harvoin tai tapahtuu työtaturma. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013) Myös esimerkiksi pitkältä perhe- tai opintovapaalta työhön takaisin palaavalle työntekijälle on järjestettävä riittävä perehdytys (Joki, 2021, s. 86).

Perehdyttämisen olennaisin päämäärä on toivottaa uusi työntekijä tervetulleeksi työpaikalle ja auttaa häntä liittymään työyhteisöön (Juuti & Vuorela, 2015, s. 63). Niiden lisäksi perehdytyksellä voi olla monenlaisia tavoitteita ja ne voivat olla hyvinkin erilaisia eri organisaatioissa. Perehdytyksen tavoitteina voi olla esimerkiksi työntekijän sitoutuminen työpaikkaan, työtehtävien nopea oppiminen, työntekijöiden tutustuminen toisiinsa ja työn merkityksen kokemisen vahvistaminen. Perehdytyksen tulisi olla laadultaan tasaista, jotta työntekijöillä olisi yhtäläinen mahdollisuus menestyä työtehtävissään. Perehdytyksen tasalaatuisuuden mahdollistamiseksi auttaa perehdytyksen suunnittelu, jolloin perehdytysprosessia pystytään myös seuraamaan, arvioimaan ja kehittämään. (Eklund, 2018, ss. 28–29)

2.1 Perehdytyksen suunnitelmallisuus

Uuden työntekijän palkkaamisesta työpaikalle seuraa aina jonkinlainen muutos, mikä edellyttää työpaikalta ja sen eri tahoilta sopeutumista ja asioiden järjestelyä uudelleen. Muutos voi näkyä organisaation toiminnan tehokkuuden alenemisena. Jotta tehokkuuden aleneminen olisi vain vähäistä ja lyhytaikaista, tarvitaan kattavaa ja suunnitelmallista perehdytystä. Siten kunnollisesta perehdytyksestä huolehtiminen on myös taloudellisesti kannattavaa. Mikäli perehdytyksen suunnittelu ja toteutus epäonnistuvat, voi perehdytys viedä huomattavasti enemmän organisaation resursseja. Se voi johtaa pahimmillaan pitkäaikaiseen tehokkuuden alenemiseen ja myös työntekijän lähtemiseen organisaatiosta. (Eklund, 2018, ss. 30–31)

Perehdyttäminen alkaa siitä, että laaditaan kunnollinen perehdytysuunnitelma (Juuti & Vuorela, 2015, s. 63). Suunnitelmasta selviää, miten perehdytys tarkalleen ottaen tapahtuu eli se vastaa kysymyksiin kuka tai ketkä perehdyttävät, mitä perehdytetään, milloin ja miten perehdytys tapahtuu (Eklund, 2018, s. 74). Olennainen osa suunnittelua ja perehdytyksen ennakoitua on myös perehdytettävää työntekijää varten tehdyt valmistelut. On tärkeää, että uuden työntekijän saapuessa työpaikalle häntä osataan odottaa ja hänelle on katsottu valmiiksi työtilat ja työvälineet. Jos valmistelevia järjestelyjä ei ole tehty, työntekijä voi kokea, ettei hän ole kovin odotettu. (Juuti & Vuorela, 2015, ss. 63–64)

Suunnitelmallisen perehdytyksen tarkoituksena on mahdollistaa oppiminen (Eklund, 2018, s. 50). Työntekijän oppimista pystytään tukemaan sillä, että perehdytyksen yhtenäisyyttä parannetaan (Aittovaara ym., 2022). Uudelle työntekijälle perehtyminen on pitkälti tiedon ja käytäntöjen oppimista ja sisäistämistä (Eklund, 2018, s. 45). Oppimiseen tarvitaan mahdollisuutta keskittyä tiettyyn asiaan niin kauan, että oppimista voi tapahtua. Ihmisen kyky kohdistaa huomio ja painaa mieleen asioita on rajallinen ja se tulee huomioida myös perehdytyksessä. Perehdytettävä ei voi sisäistää heti kaikkea mitä on käyty läpi ja siksi tarvitaan asioihin palaamista ja kertaamista. (Eklund, 2018, ss. 51–53) On pidettävä huolta myös siitä, että perehdytettävä saa aikaa palautua ja käsitellä oppimiaan asioita (Eklund, 2018, s. 48).

Erilaisten oppimistapojen huomiointi perehdytyksessä on hyödyksi ja erilaisia keinoja kannattaakin yhdistellä opastuksessa. Konkreettinen opastus, videot, esitteet ja oppaat ovat esimerkkejä siitä, millä keinoin erilaiset tavat oppia voidaan huomioida. (Eklund, 2018, ss. 52–53) Perehdytettävälle voidaan koota materiaalia, josta löytyy keskeisiä asioita organisaatiosta ja sen toiminnasta. Tietoa voi olla saatavilla myös esimerkiksi sähköisesti,

jolloin työntekijä tarvitsee selkeät ohjeet siitä, mistä tieto löytyy. (Joki, 2021, ss. 92–93) Oppaan, esitteiden, videon tai muun perehdytysmateriaalin avulla mahdollistetaan myös se, että perehdytettävä pystyy itsenäisesti kertaamaan ja tarkistamaan asioita omaan tahtiin (Eklund, 2018, s. 53).

2.2 Perehdyttäjän, perehdytettävän ja työyhteisön roolit perehdytyksessä

Perehdytyksen onnistumisen kannalta perehdyttäjä on merkittävässä roolissa. Perehdyttäjä on työpaikalla se henkilö, jonka tehtävänä on perehdyttää uutta työntekijää. Kuten aiemmin todettu, pääasiallinen vastuu perehdytyksestä on aina esihenkilöllä, mutta tarvittaessa tehtävä voidaan siirtää toiselle työntekijälle tai työntekijöille. Olennaista on, että vastuu perehdytyksestä jaetaan selkeästi, jotta asioita ei jää perehdyttämättä eikä perehdytyksessä tule päällekkäisyyksiä. (Eklund, 2018, s. 138)

Tärkeä lähtökohta perehdyttäjän osalta on tehtävään sitoutuminen ja ymmärrys perehdytyksen merkityksestä. Kiinnostus perehdyttämiseen vaikuttaa sen onnistumiseen ja näkyy perehdyttäjän toiminnassa, joten sillä vaikutusta siihen, tuntee uusi työntekijä itsensä tervetulleeksi organisaatioon. (Eklund, 2018, s. 140; Joki, 2021, s. 89) Myös Lindforsin (2023, s. 55) mukaan perehdyttäjän ja perehdytettävän välinen suhde vaikuttaa siihen, miten perehdytys käytännössä sujuu. Lisäksi perehdyttäjän osaamisella ja henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on merkitystä perehdytyksen onnistumisen kannalta (Lindfors, 2023, s. 55). Aittovaaran ja kumppanien (2022) tutkimuksen mukaan perehdyttäjän vahva asiaosaaminen, kiinnostuneisuus perehdyttämisestä, neuvojen antaminen, sujuva yhteistyö, tasavertaisuus, palautteen antaminen sekä uuden työntekijän aikaisemman osaamisen tietäminen ja sen kunnioittaminen tukivat perehdytyksen onnistumista.

Olisi suotavaa, että perehdyttäjänä toimisi sellainen henkilö, joka on itse halukas perehdyttämään ja jolla on vahva ammattiosaaminen (Joki, 2021, s. 89). On myös tärkeää, että perehdyttäjälle luodaan mahdollisuudet hyvään perehdyttämiseen, esimerkiksi järjestämällä työtehtävät niin, että perehdytykselle on aikaa. Jos perehdyttäminen joudutaan tekemään kiireen keskellä, perehdyttäjä voi kokea, että toisen työntekijän perehdyttäminen on toissijaista. (Eklund, 2018, s. 141)

Perehdytettävällä työntekijällä on myös aktiivinen rooli perehdytyksessä. Tämä tarkoittaa sitä, että perehdytyksen onnistumisesta ja sen myötä tapahtuvasta oppimisesta vastuu on

myös perehtyjällä itsellään. (Aittovaara ym., 2022) Eklundin (2018, ss. 160–161) mukaan työntekijän vastuu perehdytyksen onnistumisesta pystytään jaottelemaan näkökohtiin, joita on kolme. Kyseiset näkökohdat ovat työntekijän vastuu työnantajalleen, työyhteisölleen sekä työntekijälle itselleen. Työnantajalleen työntekijä on vastuussa erityisesti työn laadusta, työsopimuksen noudattamisesta, työturvallisuudesta huolehtimisesta, asiakkaista ja oman osaamisen osoittamisesta. Työyhteisöä kohtaan vastuu ulottuu esimerkiksi työilmapiirin edistämiseen, työrauhan antamiseen, vuorovaikutus- ja tiimityöskentelytaitoihin, sitoutumiseen ja työyhteisön pelisääntöjen noudattamiseen. Työntekijää itseään koskeva vastuu taas liittyy oman ammattitaidon ylläpitämiseen ja sen kehittämiseen, oma-aloitteisuuteen, jaksamisesta ja hyvinvoinnista huolehtimiseen sekä itsensä johtamiseen. (Eklund, 2018, ss. 160–161)

Perehdyttävän tulee myös esimerkiksi osata nostaa esiin, miten hänen oppimistaan voidaan edesauttaa ja missä hän tuntee pärjäävänsä. Työntekijän on uskallettava kysellä ja ottaa esiin asioita, joissa tarvitsee tukea. Sitä kautta perehdytystä pystytään kohdistamaan asioihin, jotka tarvitsevat syventymistä. (Eklund, 2018, s. 165) Näin myös perehdytyksen yksilöllistämistä saadaan paremmin toteutettua.

Perehdyttäjän ja perehdyttävän lisäksi myös työyhteisöllä on vaikutusta perehdytykseen. Perehdytyksellä voidaan auttaa uutta työntekijää pääsemään sisälle työyhteisöön. (Työsuojeluhallinto, n.d.) Mikäli työntekijällä on useampi perehdyttäjä, työntekijä pääsee heti tutustumaan paremmin useampaan työyhteisön jäseneseen (Eklund, 2018, s. 139). Myös Lindforsin (2023, s. 78) tutkimuksen perusteella työyhteisön osuutta vastavalmistuneen sairaanhoitajan perehdytyksessä tulisi vahvistaa ja perehdytykseen liittyvää vastuuta jakaa perehdyttäjän lisäksi myös muille työyhteisöön kuuluville.

Turvallisuudentunteella on vaikutusta työntekijän oppimiseen. Työyhteisön turvallisessa ilmapiirissä voi toimia omana itsenään, kysellä ja kokeilla rohkeasti, puhua asioista suoraan eikä virheitä tarvitse pelätä. Mikäli ilmapiiri ei ole turvallinen, epäkohtiin ei välttämättä puututa eikä mahdollisia virheitä uskalleta ottaa puheeksi. (Kupias & Peltola, 2019, ss. 140–141) Tämä heijastuu myös perehdyttävän kokemukseen, sillä työyhteisön tunnelma näkyy myös uudelle työntekijälle. Myös Aittovaaran ym. (2022) tutkimuksessa työyhteisön positiivisella suhtautumisella oli merkitystä perehdyttävän turvallisuuden tunteeseen ja kokemukseen siitä, että sai tarvittaessa apua. Työyhteisöltä saatu tuki oli isossa roolissa oppimisen kannalta. Strömbergin (2022, s. 31) mukaan perehdyttävän kokemus arvostamisesta, kuulluksi ja huomioduksi tulemisesta vaikuttavat siihen millaiseksi työntekijä kokee työyhteisön ilmapiirin.

2.3 Hyvä perehdytys ja sen hyödyt

Tärkeänä osana hyvään perehdytykseen kuuluu sen seuranta ja arviointi. Työntekijän kehittymisen arvioimiseksi on seurattava perehdytyksen toteutumista. Siten voidaan myös arvioida, sujuuko perehdytys asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Näin päästään selvyyteen myös siitä, mitkä asiat vaativat vielä perehtymistä ja missä asioissa työntekijä mahdollisesti tarvitsee enemmän tukea. (Eklund, 2018, s. 116)

Hyvä keino perehdytyksen seurantaan on käydä perehdytyskeskusteluja. Keskusteluun osallistuu työntekijän lisäksi hänen perehdyttäjänsä. Myös muita henkilöitä voi osallistua, sen mukaan mikä on perehdytyksestä käytävän keskustelun kannalta olennaista. Keskusteluissa voidaan käydä läpi esimerkiksi sitä, miten perehdytys on edennyt tähän asti ja miten osapuolet sen kokevat. Olennaista on myös palautteen antaminen, jotta sekä perehdytettävä että perehdyttävä voivat kehittyä. Palautteen tulisi olla rakentavaa, jolloin osapuolet toisaalta saavat vahvistusta siihen, mikä sujuu hyvin ja toisaalta huomaavat missä vielä voisivat kehittyä. Keskusteluissa mietitään myös, miten perehdytyksen kanssa edetään, jotta se sujuisi tarkoituksenmukaisesti ja se palvelisi perehdytykselle asetettuja tavoitteita. (Eklund, 2018, ss. 120–123)

Perehdytyksen seurannan ja arvioinnin lisäksi on huomioitava, että perehdytettävä tarvitsee tukea sekä varsinaisen perehdytyksen aikana, että sen jälkeen. Tukea työntekijä voi saada perehdyttäjältä ja työyhteisöltä. Esihenkilöiden osalta yksi tapa perehdytyksen jälkeen tapahtuvaan työntekijän tukemiseen ja kehittymisen seurantaan on monessa työpaikassa käytössä olevat kehityskeskustelut. Siten pystytään pitämään yllä keskusteluyhteyttä työntekijän ja työnantajan välillä. (Eklund, 2018, ss. 108–109)

Onnistuneen perehdytyksen osatekijöitä olivat vankka osaaminen perehdytyksestä, koko työyhteisön sitoutuminen sekä hyvä johtaminen, joka mahdollisti riittävän tuen saamisen. (Lindfors, 2023, s. 48) Aittovaaran ja kumppaneiden (2022) tutkimuksessa onnistuneeseen perehdytykseen kuului perehdytyksen suunnitelmallisuus sekä työyhteisön positiivinen asenne perehdytystä ja perehdytettävää kohtaan. Suunnitelmallisuus teki perehdytyksestä sujuvaa ja perehdytyksen toteutusta pidettiin hyvänä silloin, kun perehdytykselle asetetut tavoitteet olivat selvät ja sen kesto koettiin tarpeeksi pitkäksi. Lisäksi perehdytyksen tasapuolisuus ja monipuolisuus olivat piirteitä, jotka lisäsivät tyytyväisyyttä toteutukseen. Edellä mainittujen seikkojen toteuduttua myös perehdytyksen yksilöllisyys koettiin toteutuneeksi.

Onnistuneen perehdytyksen yksi tärkeä piirre on perehdytyksen yksilöllisyys. Perehdytyksen yksilöllisyys tulisi huomioida ja perehdytystä suunniteltaessa. Perehdytystä räätälöimällä pystytään vastaamaan paremmin uuden työntekijän tarpeisiin ja siten edistämään perehdytystä ja sen aikaista oppimista. Straussin ym. (2016) tutkimuksessa tarkasti suunnitellulla ja yksilöidyllä perehdytyksellä oli yhteys vastavalmistuneiden sairaanhoitajien tyytyväisyyteen. Joki (2021, ss. 86–87) painottaa, että työntekijän tarvitseman perehdytyksen laajuuteen vaikuttavat muun muassa työsuhteen pituus, tulevat työtehtävät, aikaisempi työkokemus ja ammattiosaaminen. On eri asia, tuleeko uusi työntekijä lyhytaikaiseksi sijaiseksi, vakituiseksi työntekijäksi vai esimerkiksi harjoittelijaksi. Vankkaa työkokemusta omaavalla työntekijällä saattaa olla jo osaamista samankaltaisista tehtävistä, kun taas työuraa vasta aloitteleva työntekijä tarvitsee perehdytystä perusasioistakin. (Joki, 2021, ss. 86–87) Aina yksilöllisyyden huomiointi perehdytyksessä ei ole mahdollista, mutta siitä on hyötyä sekä perehdyttävälle, että työnantajalle.

Perehdytyksellä on merkitystä työhyvinvoinnin, viihtyvyyden, työssä suoriutumisen ja työhön sitoutumisen kannalta (Eklund, 2018, s. 29). Hyvän perehdytyksen avulla työntekijä oppii työtehtävät ripeämmin ja erilaisten virheiden sekä tapaturmien riski pienenee (Työsuojeluhallinto, n.d.). Työntekijän hyvä perehdytys mahdollistaa sen, että hän saa työssään onnistumisen kokemuksia, joilla on yhteys työtyytyväisyyteen. Perehdyttävä tarvitsee työyhteisöltä kannustusta ja myönteistä palautetta, jolloin hän voi kokea työpanostaan arvostettavan. Kattavalla perehdytyksellä on myönteinen vaikutus perehdyttävän mielialaan. Sillä on merkitystä työtyytyväisyyteen ja sen myötä työpaikkaan sitoutumiseen. Sitoutuminen työhön taas näkyy tehokkaampana työskentelynä ja parempana tyytyväisyytenä työhön. (Eklund, 2018, ss. 32–33; Joki, 2021, s. 85) Myös Cocon ja Roosin (2020, s. 20) selvityksen perusteella työpaikkaan sitoutumisen edistämiseksi on panostettava erityisesti toimivaan perehdytykseen. Strömberg (2022, s. 31) nostaa artikkelissaan esiin, että perehdytyksellä voidaan edistää työhön sitoutumista ja hyvää ammattiosaamista sekä osoittaa arvostusta työntekijöille.

3 Perehdytys hoitotyössä

Hoitotyö perustuu hoitotieteeseen ja sillä autetaan ihmistä sekä tuetaan ja ohjataan terveyden edistämisessä. Lisäksi häntä autetaan tulemaan toimeen mahdollisen sairauden ja sen aiheuttaman kivun, pelon, toimintakyvyn muutosten ja muiden haittojen kanssa. (Lääketieteen sanasto, 2016; Rautava-Nurmi ym., 2020, s. 14) Hoitotyössä korostuvat potilaiden ja asiakkaiden ohjaus ja neuvonta, avustaminen arkipäiväisissä toiminnoissa sekä

erilaiset tutkimus- ja hoitotoimenpiteet (Työturvallisuuskeskus, n.d.). Potilaan tai asiakkaan itsensä lisäksi hoitajan on huomioitava myös hänen omaisensa ja tuettava heitä (Rautava-Nurmi ym., 2020, s. 14). Hoitoalalla työpaikat voivat olla hyvin erilaisia ja kussakin paikassa voidaan tarvita erilaista hoitotyön osaamista. Siten jo kokenutkin sairaanhoitaja tarvitsee perehdytystä toiseen yksikköön siirtyessään.

Sairaanhoitajan työ on vastuullista, sillä hoitaja on vastuussa asiakkaiden ja potilaiden hyvinvoinnista. Hoitoalalla työntekijöiden vaihtuvuus on suurta, jolloin laadukkaan perehdytyksen tarve korostuu. Perusteellisella perehdytyksellä voidaan ehkäistä hoitotyössä tapahtuvia virheitä ja tapaturmia. Lisäksi sillä voidaan vaikuttaa myös työntekijöiden sitoutumiseen organisaatioon. (Properehdytys, 2024) Perehdytyksen toteuttaminen ilman riittävää panostamista näkyy suoraan työntekijän työskentelyssä. Se vaikuttaa myös uuden työntekijän kokemukseen siitä, millainen työnantaja organisaatio on. (Eklund, 2018, s. 142)

Hoitotyön perehdytykseen liittyen on tehty melko paljon tutkimuksia vastavalmistuneiden sairaanhoitajien näkökulmasta. Laadukkaan perehdytyksen avulla voidaan tukea vastavalmistuneita sairaanhoitajia heidän kehityksessään hoitotyön ammattilaisiksi (Lindfors, 2023, s. 7). Työuransa alkuvaiheilla he voivat kokea riittämättömyyttä suhteessa omiin ja muiden odotuksiin sekä stressiä ja ahdistusta. Myös epävarmuus ja itseluottamuksen puute voivat varjostaa työuran alkua. (Lindfors, 2023, s. 21) Erilaiset perehdytysohjelmat paransivat vastavalmistuneiden sairaanhoitajien itsevarmuutta, pätevyyttä sekä kriittistä ajattelua. Samalla sairaanhoitajien stressi ja ahdistuneisuus vähenivät. (Edwards ym., 2015) Perehdytysohjelmien käytöllä on myös todettu olevan vaikutusta siihen, miten todennäköisesti vastavalmistuneet sairaanhoitajat jäävät työhön. (Van Camp & Chappy, 2017; Rush ym., 2019) Lisäksi perehdytysohjelmat ovat vaikuttaneet positiivisesti vastavalmistuneiden sairaanhoitajien tyytyväisyyteen työssä. (Van Camp & Chappy, 2017; Edwards ym., 2015)

3.1 Perehdytyksen tarpeet hoitotyössä

Hoitotyön perehdytyksen tulisi sisältää monilta osin samankaltaisia asioita kuin muidenkin alojen organisaatioiden perehdytyksen. Uusi työntekijä tarvitsee tietoa itse organisaatiosta ja sen toiminnasta (Eklund, 2018, ss. 97–98). Lisäksi työntekijä tulisi perehdyttää esimerkiksi hänen uusiin työtehtäviinsä, tavoitteisiin ja vastuualueeseen, työtiloihin, -välineisiin ja -menetelmiin, työvuorokäytäntöihin, työpaikan toimintatapoihin, tiedon- ja tuenlähteisiin, mahdollisiin vaaratilanteisiin ja niiden ehkäisyyn, turvallisiin ja terveellisiin työtapoihin sekä työyhteisöön (Työterveyslaitos, n.d.). Myös hoitotyön perehdytyksessä on tärkeää yksilöidä

perehdytystä sen mukaan, millaisissa asioissa perehdytettävä tarvitsee tukea. Mieluisia oppimistilanteita tulisi tarjota vaihtelevasti, jotta uuden työntekijän osaaminen karttuisi monipuolisesti. (Lindfors, 2023, s. 78)

Hoitotyöhön kuuluu asiakkaiden tai potilaiden lääkehoidon toteuttaminen ja siihen työntekijä tarvitsee perusteellisen perehdytyksen. Lääkehoidon laadukkaaksi ja turvalliseksi toteuttamiseksi jokaisessa hoitotyön yksikössä on oltava oma lääkehoitosuunnitelmansa. Lääkehoitosuunnitelma toimii ohjenuorana lääkehoidon toteuttamiseen ja siinä määritellään lääkehoitoon liittyvät vastuut eri ammattilaisten osalta. (Valvira, n.d.) Lääkehoitoa saa toteuttaa silloin, kun työntekijä on saanut siihen riittävän koulutuksen, perehdytyksen ja osaaminen on vielä varmistettu kyseisen yksikön lääkehoitosuunnitelman mukaisesti. Jokainen työntekijä on perehdytettävä hyvin yksikön lääkehoitosuunnitelmaan ja yksikössä toteutettavaan lääkehoitoon. Kuten muustakin perehdytyksestä, myös lääkehoitosuunnitelmaan perehdyttämisestä vastuu kuuluu esihenkilölle. (Laukkanen & Ruokoniemi, 2021, ss. 13, 15, 17)

Työntekijän osaamisen varmistamisen tavat riippuvat siitä, minkälaisen koulutuksen työntekijä on saanut, mitä varsinaisiin työtehtäviin kuuluu ja mitä yksikön lääkehoitosuunnitelmassa on määritetty. Uuden työntekijän lisäksi yksikössä tarvittava lääkehoidon osaaminen on varmistettava myös sellaiselta työntekijältä, joka on ollut poissa työstä esimerkiksi pitkän perhevapaan tai opintovapaan takia. Lääkehoidon osaamisen varmistamiseen kuuluu lääkehoitoon perehdytys ja työntekijän teoria- sekä käytännön osaamisen varmistaminen sekä tarvittaessa täydennyskoulutus. Teoriaosaamisesta voidaan varmistua kirjallisesti tai suullisesti ja käytännön osaamisesta taas esimerkiksi erilaisia näyttöjä antamalla. Työntekijä voi esimerkiksi näyttää pistosten antamisen tai jakaa lääkkeitä. Lääkehoitosuunnitelmassa määritellään tarkemmin, miten kussakin yksikössä työntekijän osaamisesta varmistutaan. (Laukkanen & Ruokoniemi, 2021, ss. 44–45)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2022) mukaan erilaisten laitteiden ja teknologian käyttö hoitotyössä kasvattaa myös perehdytyksen tarvetta, sillä laitteiden käyttöön tarvitaan huolellista opastusta virheiden välttämiseksi ja työnteon sujuvoittamiseksi. Asiakas- ja potilasturvallisuusstrategia ja toimeenpanosuunnitelmassa 2022–2026 korostetaan erityisiä vaaranpaikkoja olevan sellaiset tilanteet, joissa on päivitetty uusi laite vanhan tilalle ilman riittävää perehdytystä. Laitteita käyttääkseen työntekijän on saatava kunnollinen perehdytys.

Hoitotyössä voi myös olla uhka väkivallalle, joten uusi työntekijä tarvitsee perehdytystä siihen, miten väkivaltatilanteissa tulisi toimia ja miten kyseisiin tilanteisiin on organisaatiossa

varauduttu. Nykyisin hoitoalalla työskentelee hoitajia eri kulttuureista ja lisäksi potilaat voivat olla kotoisin toisesta maasta. Sekin tulee huomioida perehdytyksessä. (Properehdytys, 2024) Hyvärisen ja muiden (2016) mukaan edistäviä tekijöitä maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien työhön sopeutumiselle olivat riittävä perehdytys työtehtäviin, työyhteisön tuki ja mahdollisuus kielitaidon kehittämiseksi.

Hoitoalalla korostuu myös toisten ammattilaisten kanssa tehtävä moniammatillinen yhteistyö. Eri yksiköissä yhteistyötahot voivat vaihdella paljonkin, mutta yhteistyötä tehdään esimerkiksi lääkäreiden, fysioterapeuttien, sosiaalityöntekijöiden, ravitsemusterapeuttien, psykologien ja farmaseuttien kanssa. Myös kolmannella sektorilla on tärkeä rooli erilaisten palveluiden tarjoamisessa. (Rautava-Nurmi ym., 2020, ss. 72–73) Uuteen työpaikkaan tullessaan työntekijä tarvitsee tietoa yhteistyötahoista ja eri yhteistyötahojen vastuista. Yhteistyötahojen ohella myös potilaiden hoitopolut tulevat tutummaksi. Sujuvan ja laadukkaan palvelukokemuksen toteutuminen edellyttää sitä, että työntekijä tuntee ja tietää miten potilas saa tarvitsemansa hoidon tai palvelut ja osaa ohjata niiden pariin.

3.2 Perehdytys asiakas- ja potilasturvallisuuden näkökulmasta

Laadukkaalla ja kattavalla perehdytyksellä on merkitystä potilas- ja asiakasturvallisuuden kannalta. Sosiaali- ja terveysministeriö (2022) määrittelee asiakas- ja potilasturvallisuuden tarkoittavan: ”sosiaali- ja terveydenhuollossa toimivien henkilöiden ja organisaatioiden periaatteita ja toimintoja, joilla varmistetaan hoidon ja palvelujen turvallisuus, ja suojataan asiakkaita ja potilaita vahingoittumasta.” Sosiaalihuollon puolella asiakasturvallisuuden toteutumiseksi on toimittava siten, että palvelujen järjestämisessä huomioidaan asiakkaan turvallisuus kokonaisvaltaisesti eli fyysiseltä, psyykkiseltä, sosiaaliselta ja taloudelliselta kannalta. Potilasturvallisuuteen katsotaan kuuluvaksi myös turvallinen lääkehoito, toimiva tiedonkulku sekä tilojen ja erilaisten laitteiden, tietojärjestelmien ja tarvikkeiden turvallinen käyttö. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022)

Vastuu toiminnan turvallisuudesta ja mahdollisten turvallisuuteen vaikuttavien tekijöiden korjaamisesta on terveydenhuollon toimijoilla. Työntekijät tarvitsevat koulutusta potilasturvallisuuden toteuttamiseen ja kehittämiseen liittyen ja erityistä huomiota on kiinnitettävä uusien työntekijöiden perehdytykseen. (Potilasturvallisuuskeskus, n.d.) Turvallisen työskentelyn perusteisiin kuuluu hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys, joka tarjoaa riittävät tiedot ja taidot työtehtävistä, työympäristöstä, tietojärjestelmistä sekä työpaikalla käytettävistä laitteista (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022). Mahdollisia haitta- ja vaaratapahtumia on pyrittävä ennakoimaan ja ehkäisemään mahdollisimman hyvin. Siinä

auttaa kyseisten tapahtumien raportointi ja läpikäyminen (Potilasturvallisuuskeskus, n.d.). Haitta- ja vaaratapahtumien raportoimista ja käsittelyä varten on monissa paikoissa käytössä HaiPro-raportointityökalu. Sen avulla pystytään tekemään ilmoitus tapahtuneista haitta- ja vaaratilanteista, sekä läheltä piti -tilanteista. Raportointi mahdollistaa niiden ennakkoinnin ja ehkäisyyn. HaiPro-työkalun käyttö pohjautuu siihen, että haitta- ja vaaratapahtumista ilmoittaminen ja niiden käsittely on vapaaehtoista, luottamuksellista eikä tapahtumille etsitä syyllisiä. Sen sijaan pyritään miettimään, miten toimintaa voisi kehittää, jotta vastaavia tilanteita voitaisiin jatkossa ehkäistä. (Awanic, n.d.)

4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja ohjaavat kysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa opetusmateriaali liittyen perehdytykseen hoitotyössä. Tavoitteena on syventää hoitoalan työntekijöiden tietämystä perehdytyksestä ja sen merkityksestä. Merkityksen ymmärtäminen voi auttaa motivoitumaan toisten työntekijöiden perehdyttämiseen sekä kiinnittämään huomiota siihen, millaista perehdytystä itse saa uudessa työpaikassa.

Opinnäytetyötä ohjaavia kysymyksiä olivat seuraavat:

- Millaista on hyvä perehdytys?
- Miten suunnitelmallisuus ilmenee perehdytyksessä?
- Mitä hyötyjä hyvästä ja suunnitelmallisesta perehdytyksestä on?

5 Toiminnallinen opinnäytetyö

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö eli sen tavoitteena on kehittää, tehostaa tai ohjeistaa käytännön toimintaa. Toiminnallinen opinnäytetyö on työelämälähtöinen eli sen avulla pyritään vastaamaan johonkin työelämästä lähtöisin olevaan tarpeeseen. (HAMK, 2023; Vilkkä, 2021, s. 32) Toiminnallinen opinnäytetyö sisältää tuotoksen eli toiminnallisen osion ja raportin, johon kuuluu teoriaosio sekä toiminnallisen osuuden raportointi ja arviointi (HAMK, 2023). Opinnäytetyön tuotoksena voidaan luoda esimerkiksi opas, video, esite, tapahtuma taikka ohje (Vilkkä, 2021, s. 32). Toiminnallisessa opinnäytetyössä on muotoiltava tutkimusongelma tai tutkimuskysymys ja käytettävä siihen soveltuvaa tutkimusmenetelmää (HAMK, 2023).

5.1 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyön aihe sai alkunsa vuoden 2023 syyskuussa opinnäytetyön tekijän kiinnostuksesta perehdyttämistä kohtaan. Perehdytys on aiheena tärkeä ja ajankohtainen, ja liian usein uuteen työpaikkaan mennessä se jää suppeaksi. Kun aihe oli päätetty ja aiheehdotus hyväksytty, alkoi myös opinnäytetyön tietoperustan läpi käyminen ja kokoaminen. Alkuperäinen ajatus oli tehdä toimeksiantajalle hoitotyön yksikköön perehdytysopas, mutta aihe muokkaantui matkan varrella ja lopullinen työ tehtiin ilman toimeksiantajaa.

Tietoa opinnäytetyötä varten haettiin aiheeseen liittyvästä kirjallisuudesta ja perehdytyksestä tehdyistä tutkimuksista. Perehdytyksestä löytyi yleisesti runsaasti tietoa eri lähteistä, mutta hoitotyön perehdytykseen liittyen tietoa löytyi vähemmän. Opinnäytetyön suunnitelman työstäminen ajoittui vuoden 2023 syys-joulukuulle. Opinnäytetyösuunnitelman valmistuttua joulukuussa opinnäytetyön aihe muuttui jonkin verran, joten teoriapohjaa piti alkuvuodesta 2024 vielä päivittää ja käydä uudestaan läpi. Samalla alkoi opetusmateriaalin sisällön suunnittelu. Opetusmateriaalin kohderyhmäksi tarkentuivat hoitoalan työntekijät, sillä opetusmateriaalin sisältö on monilta osin sen verran yleistä, ettei kohderyhmää ollut tarvetta rajata sen tarkemmin.

Opinnäytetyön tuotoksen eli opetusmateriaalin koostaminen alkoi helmikuussa 2024. Opetusmateriaalin kokoaminen oli melko sujuvaa, sillä sitä varten oli jo koottu monipuolisesti tietoa. Opetusmateriaaliin koottiin pääasioita opinnäytetyön teoriapohjasta. Materiaalia tehdessä ilmeni myös asioita, joita vielä tulisi lisätä tietoperustaan sekä opetusmateriaaliin. Erityisesti hoitotyön näkökulman näkyminen opetusmateriaalissa oli asia, johon täytyi kiinnittää enemmän huomiota. Se oli haastavaa sen vuoksi, että varsinaisesti hoitotyön perehdytyksestä löytyi tutkimustietoa melko vähän. Monet perehdytykseen liittyvät asiat ovat yleisiä ja sovellettavissa monenlaiseen työympäristöön. Hoitotyön yksiköt ovat myös niin erilaisia, että niissä painottuvat yksilölliset perehdytyksen tarpeet. Sen vuoksi opetusmateriaalin sisältö on koottu melko yleisellä tasolla.

Opetusmateriaalia tehdessä siitä pyydettiin palautetta opinnäytetyöpiirissä ja sitä paranneltiin saadun palautteen perusteella. Palautetta olisi voinut pyytää prosessin aikana enemmänkin, mutta tiukan aikataulun vuoksi palautteen pyytäminen jäi melko niukaksi. Palautteen saaminen olisi auttanut kehittämään opetusmateriaalia vielä enemmän tavoitteita vastaavaksi. Opinnäytetyön väliseminaari pidettiin huhtikuussa 2024. Väliseminaarissa opinnäytetyön raportista ja opetusmateriaalista saatiin monipuolisesti palautetta. Saadun palautteen perusteella opinnäytetyön raporttia ja opetusmateriaalia vielä täydennettiin.

Täydennykset koskivat pääasiassa sitä, miten opetusmateriaalia pystyisi kohdistamaan paremmin hoitotyöhön liittyväksi.

5.2 Opetusmateriaalin kuvaus

Tämän opinnäytetyön tuotoksena syntynyt opetusmateriaali toteutettiin sähköisessä muodossa, jolloin kyseessä on e-oppimateriaali. Opetushallitus (2023) määrittelee e-oppimateriaalin verkossa saatavilla olevaksi materiaaliksi. Verkko-oppimateriaalin on oltava pedagogisesti laadukas, mikä tarkoittaa tiivistetyä sitä, että ”oppimateriaali soveltuu luontevasti opetus- ja opiskelukäyttöön, tukee opetusta ja oppimista ja tarjoaa pedagogista lisäarvoa.” (Opetushallitus, 2023) Opetusmateriaalin on tuettava opetusta tarkoituksenmukaisesti ja sen on edistettävä myös opiskelijan aktiivista osallistumista ja tietoista ajattelua. Sen on oltava ajantasainen ja perustuttava tuoreimpiin tutkimuksiin. Osana laadukkuutta on myös oppimateriaalin helppokäyttöisyys, jotta sitä voidaan hyödyntää ilman hankalia järjestelyjä. (Opetushallitus, 2023) Tässä opinnäytetyössä oppimateriaali toteutettiin Powerpoint-esityksenä, joka on monille tuttu ohjelmamuoto ja varsin helppokäyttöinen.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyneeseen opetusmateriaaliin (liite 1) pyrittiin kokoamaan asioita, jotka ovat perehdytyksen kannalta olennaisia. Perehdytystä mietittiin erityisesti hoitotyön näkökulmasta. Valmis opetusmateriaali sisältää lähteineen yhteensä 28 diaa. Opetusmateriaalin dioihin viitataan tässä raportissa järjestysnumeroin, mutta numerot eivät näy liitteenä olevassa opetusmateriaalissa. Diojen järjestysnumerot näkyvät kuitenkin esitysmuotoisessa diasarjassa.

Opetusmateriaalin (liite 1) alussa on sisällysluettelo opetusmateriaalin sisällöstä, jotta lukija saa heti käsityksen siitä, mitä diaesitys sisältää. Diat pyrittiin järjestelemään loogisesti, jotta lukijan olisi helppo saada aiheesta selkeä kokonaiskuva. Diaesityksen järjestys mukaillee suurelta osin opinnäytetyön raportin rakennetta. Sisällysluettelon jälkeisessä diassa kerrotaan lyhyesti perehdytyksen merkityksestä. Dian tarkoituksena on johdatella lukijaa aiheeseen ja auttaa ymmärtämään miksi juuri tämä aihe on tärkeä. Seuraavissa dioissa (4–7) käydään läpi perehdytystä ja työnopastusta käsitteinä, lainsäädäntöä sekä perehdytyksen eri osa-alueita yleisesti. Näin lukijalle selviää mistä perehdytyksessä ja työnopastuksessa on varsinaisesti kyse ja mitä niistä on laissa säädetty.

Seuraavissa dioissa (8–10) käsitellään suunnitelmallista perehdytystä, perehdytysuunnitelmaa ja perehdytyksen tukena käytettäviä materiaaleja. Diojen tarkoituksena on auttaa lukijaa ymmärtämään, mitä suunnitelmallisuus perehdytyksessä

käytännössä tarkoittaa ja miksi se on perehdytyksen onnistumisen kannalta tärkeää. Seuraavissa dioissa (11–17) käydään läpi perehdytyksen eri osapuolten rooleja ja vastuita sekä perehdytyksen seuranta ja arviointia. Niiden avulla saa käsityksen siitä, miten kaikilla osapuolilla on perehdytyksessä aktiivinen rooli ja oma vaikutuksensa perehdytyksen onnistumiseen, eikä kyseessä ole vain perehdyttävän ja perehdyttäjän välinen asia. Myös perehdytyksen seurannan ja arvioinnin merkityksen ymmärtäminen on tärkeää perehdytyksen kehittämiseksi. Diat 18–21 käsittelevät tarkemmin perehdytystä erityisesti hoitotyön näkökulmasta. Ne sisältävät tietoa esimerkiksi siitä, millaisia asioita juuri hoitotyön perehdytyksessä tulisi huomioida ja miten perehdytys vaikuttaa asiakas- ja potilasturvallisuuteen. Seuraavissa dioissa (22–23) kuvataan hyvää perehdytystä ja sen hyötyjä sekä mitkä asiat hyvän perehdytyksen onnistumiseen vaikuttavat. Viimeisessä diassa on lyhyt yhteenveto opetusmateriaalin keskeisimmistä asioista.

Opetusmateriaalista pyrittiin saamaan visuaalisesti miellyttävä ja helppolukuinen. Huomiota kiinnitettiin erityisesti selkeään fonttiin ja yksinkertaisiin dioihin. Diaesityksen tausta pidettiin valkoisena, jotta diat pysyivät selkeinä. Esityksessä käytetyt lähteet on merkitty diasarjan loppuun, mutta itse dioihin ei ole merkitty lähdeviitteitä, sillä lukuisat viitemerkinnät olisivat tehneet dioista sekavan oloiset. Opetusmateriaalin dioihin pyrittiin saamaan hieman vaihtelua asettelun ja kuvien avulla, jotta siihen tutustuttaessa mielenkiinto pysyisi yllä. Kuvina käytettiin Powerpointin oman kuvapankin kuvia.

6 Pohdinta

Alun perin tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä perehdytysmateriaali tilaajalle hoitotyön yksikköön, mutta opinnäytetyösuunnitelmaa työstäessä ilmeni, ettei kyseiselle perehdytysmateriaalille ollutkaan tarvetta. Opinnäytetyön aihe vaihtui opetusmateriaalin tekemiseksi perehdytyksestä hoitotyössä ilman tilaajaa. Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä hoitoalan työntekijöiden tietämystä perehdytyksestä ja sen merkityksestä. Aiheen vaihtumisen myötä opinnäytetyön teoriapohjaa täytyi koota uudestaan, mikä osaltaan hieman viivästytti opinnäytetyöprosessia. Pienestä viivästyksestä huolimatta opinnäytetyön tekeminen sujui melko hyvin aikataulussa. Lopulta aihekaan ei muuttunut kovinkaan paljon ja uusi näkökulma mahdollisti syventymisen erityisesti perehdytykseen.

Opetusmateriaalin avulla saa käsityksen siitä, millaista on hyvä perehdytys, mikä oli ensimmäinen opinnäytetyötä ohjaavista kysymyksistä. Yhteenvetona voidaan sanoa, että hyvä perehdytys on huolellisesti suunniteltu kokonaisuus, joka luo hyvät olosuhteet

oppimiselle ja mahdollistaa perehdytettävän yksilöllisten tarpeiden huomioimisen. Hyvä perehdytys muodostuu kokonaisuudesta, jossa yhdistyvät selkeästi määritellyt tavoitteet, suunnitelmallisuus, vastuunjako, eri osapuolten aktiivisuus ja myönteinen suhtautuminen sekä perehdytyksen seuranta ja arviointi. Tästä kokonaisuudesta saa opetusmateriaalin avulla kattavan kuvan. Raportin tietoperustassa ja opetusmateriaalissa on pyritty huomioimaan hyvän perehdytyksen muodostumista monelta eri kantilta.

Suunnitelmallisuus on tärkeä osa hyvää perehdytystä ja toinen opinnäytetyötä ohjaava kysymys olikin, että miten suunnitelmallisuus ilmenee perehdytyksessä. Erityisesti opetusmateriaalin dioissa 8–10 kuvataan, mitä suunnitelmallisuus perehdytyksessä käytännössä tarkoittaa. Yksinkertaisimmillaan kyse on siitä, että uutta työntekijää on osattu odottaa, tarvittavat valmistelut on tehty ja työpaikalla tiedetään, miten hänen perehdytyksensä tapahtuu. Perehdytyksen pohjana tulisi toimia perehdytys suunnitelma, jossa on määritelty perehdytyksen vastuut, ajankohta ja sisältö (Eklund, 2018, s. 74). Perehdytyksen suunnittelun myötä myös sen seuranta, arviointi ja kehittäminen mahdollistuvat (Eklund, 2018, s. 29).

Kolmantena ohjaavana kysymyksenä oli: mitä hyötyjä hyvästä ja suunnitelmallisesta perehdytyksestä on. Perehdytyksen hyötyjä käydään opetusmateriaalissa läpi sekä yleisesti, että vastavalmistuneiden sairaanhoitajien näkökulmasta. Opetusmateriaalin dioissa 19–20 avataan hyvän ja suunnitelmallisen perehdytyksen hyötyjä, mutta myös muissa dioissa hyötyjä tulee ilmi. Hyödyt liittyvät muun muassa työntekijöiden työhyvinvointiin, viihtyvyyteen, työssä suoriutumiseen ja työhön sitoutumiseen. (Eklund, 2018, s. 29) Kattavan perehdytyksen avulla voidaan myös vähentää työssä tapahtuvia virheitä ja tapaturmia (Työsuojeluhallinto, n.d.). Perehdytys on taloudellisesti kannattavaa, koska sillä voidaan vähentää aikaa, joka työntekijältä kuluu uusien työtehtävien oppimiseen. (Eklund, 2018, ss. 30–31)

Opinnäytetyön tuotoksesta eli opetusmateriaalista tuli tavoitteita vastaava, informatiivinen ja selkeä kokonaisuus. Hyvää ja suunnitelmallista perehdytystä on käsitelty opinnäytetyön raportissa ja opetusmateriaalissa useista eri näkökulmista, ja ne vastaavat opinnäytetyötä ohjanneisiin kysymyksiin. Opetusmateriaalista väliseminaarissa saatu palaute oli pääasiassa positiivista ja opetusmateriaalin koettiin hyödyttävän työelämää.

Perehdytyksen merkitys korostuu erityisesti nykyisessä tilanteessa, jossa hoitajista on pulaa ja työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Laadukas perehdytys voi olla työpaikan kilpailuvaltti, jolla erottua muista työpaikoista (Suomen sairaanhoitajat ry, n.d.). Perehdytyksellä voidaan

osoittaa myös arvostusta työntekijöitä kohtaan (Suomen sairaanhoitajat ry, n.d.) ja edistää työntekijöiden työhyvinvointia. Tietämys perehdytyksestä auttaa myös tulevaisuudessa arvioimaan sitä, millaista perehdytystä itse saa mennessään uuteen työpaikkaan. Lisäksi se voi auttaa motivoitumaan toisten työntekijöiden perehdytykseen, kun ymmärtää miten tärkeässä roolissa perehdytys on.

Monissa perehdytykseen liittyvissä tutkimuksissa nousi esiin perehdytyksen merkitys työpaikkaan sitoutumiseen. Erityisesti sellaisissa tutkimuksissa, joissa oli tutkittu vastavalmistuneiden sairaanhoitajien sitoutumista uuteen työpaikkaan. Yleisesti mediassa on puhuttu paljon työntekijöiden vaihtuvuudesta ja hoitajien alanvaihdosta, joten perehdytykseen panostamisen voisi ajatella olevan yksi asia, jolla voisi vaikuttaa työntekijöiden pysyvyyteen.

6.1 Opinnäytetyön eettisyys, luotettavuus ja kestävyys

Hyvästä tieteellisestä käytännöstä (HTK) ja sen loukkausepäilyjen käsittelystä on luotu ohje Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) toimesta. Kyseistä ohjetta on noudatettava kaikessa tieteellisessä toiminnassa, mukaan lukien ammattikorkeakoulujen opinnäytetöissä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023) Lisäksi Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto eli Arene ry on laatinut suositukset pohjautuen lakiin, monikansallisiin periaatteisiin ja suosituksiin. Arenen kokoamat suositukset sisältävät ohjeistuksia siihen, miten kaikissa opinnäytetyön vaiheissa tulee huomioida eettisyys ja hyvä tieteellinen käytäntö. (Arene ry, 2020)

Ammattikorkeakoulujen koulutuksessa opiskelijoiden on saatava tietoa eettisistä ja hyvän tieteellisen käytännön periaatteista sekä tieteelliseen toimintaa liittyvästä lainsäädännöstä sekä näiden vaikutuksesta tutkimuksen tekemiseen. Opinnäytetyötä tehdessään opiskelijan on osattava toimia hyvän tieteellisen käytännön ja ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen periaatteiden mukaisesti sekä ymmärrettävä eettisen arvioinnin merkitys ja erilaiset vastuut tieteellisessä toiminnassa. (Arene ry, 2020)

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat eettisesti kestävä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmät. Tiedonhankintaan liittyen Vilka (2015, ss. 41–42) on tiivistänyt hyvän tieteellisen käytännön tarkoittavan sitä, että ”tutkija perustaa tiedonhankintansa oman alan tieteellisen kirjallisuuden tuntemukseen, muihin asianmukaisiin tietolähteisiin (esim. ammattikirjallisuus), riittäviin laboratoriokokeisiin, havaintoihin ja oman tutkimuksensa analysointiin.” Hyvässä tieteellisessä käytännössä on otettava huomioon muiden tutkijoiden

tekemä työ ja toiminnan on oltava rehellistä ja vilpitöntä. Asianmukaisia lähdeviitteitä käyttämällä ja kiinnittämällä huomiota tutkimustulosten esitystapaan voidaan varmistua siitä, että hyvä tieteellinen käytäntö toteutuu. (Vilkkä, 2015, ss. 41–42)

Tieteellistä tutkimusta tehdessä on huolehdittava tarvittavista luvista, suostumuksista ja sopimuksista ennen kuin aineistoa voidaan kerätä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023). Jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja, opinnäytetyötä varten tehdään toimeksiantajan kanssa opinnäytetyösopimus, josta ilmenee muun muassa opinnäytetyön varsinainen aihe, suunniteltu aikataulu ja vastuut (Arene ry, 2020). Tämä opinnäytetyö on tehty ilman tilaajaa, joten opinnäytetyösopimusta ei ole ollut tarvetta tehdä.

Tässä opinnäytetyössä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä kaikissa työn vaiheissa. Käytettäviä lähteitä on arvioitu kriittisesti, jotta tieto on ollut luotettavaa. Lähteinä tässä opinnäytetyössä on käytetty suomen- ja englanninkielistä materiaalia, jotka on pyritty rajaamaan aikavälille 2014–2023. Yksi lähde on hieman tätä vanhempi, vuodelta 2013, mutta lähteen tieto on arvioitu olennaiseksi opinnäytetyön kannalta ja sen sisältämän tiedon olevan edelleen ajankohtaista. Käytetyt lähteet ovat aiheeseen liittyviä tutkimuksia ja julkaisuja sekä kirjallisuutta. Lähteet on merkitty raporttiin ja opinnäytetyön tuotoksena syntyneeseen opetusmateriaaliin HAMKin lähdeviiteoppaan mukaisesti. Opinnäytetyön valmistuttua se tarkistetaan Ouriginal-plagiaatintunnistusjärjestelmällä. Tässä opinnäytetyössä ei ole käytetty henkilötietoja eikä muita arkaluonteisia tietoja.

Myös kestävä kehitys on huomioitu opinnäytetyötä tehdessä. Kestävän kehityksen päämääränä on varmistaa edellytykset elämälle nyt ja tulevaisuudessa. Kaikessa toiminnassa ja erilaisten valintojen tekemisessä on huomioitava laajasti sekä ympäristön, ihmisen, että talouden näkökulmat. (Ympäristöministeriö, 2023) Perekaskehitykseen panostaminen on kestävä kehityksen mukaista, koska sillä kyetään vaikuttamaan ihmisten hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Onnistunut pererkehitys on myös taloudellista, kun uusi työntekijä oppii työtehtävänsä nopeammin ja pääsee osaksi työyhteisöä. Työssä tapahtuvat virheet ja tapaturmat vähenevät, jolloin myös työn laatu ja turvallisuus paranevat. Perekaskehityksen laatuun voidaan vaikuttaa esimerkiksi tietoa lisäämällä, jotta pererkehdyttäjänä toimivat työntekijät ymmärtävät millainen merkitys pererkehdytyksellä on ja sitoutuvat sen laadukkaaseen toteuttamiseen. Arvioimalla pererkehdytystä ja sen onnistumista sitä voidaan myös kehittää paremmin tavoitteita vastaavaksi.

6.2 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön tekeminen on ollut opettavainen ja mielenkiintoinen prosessi. Se on opettanut erityisesti pitkäjänteistä työskentelyä ja vastuun ottamista työn eteenpäin viemisestä. Aihe muokkaantui matkan varrella, mikä vaati joustavuutta, sillä vanhasta ajatuksesta ja suunnitelmasta piti luopua ja suunnitella opinnäytetyötä uusin silmin. Aihe itsessään oli kiinnostava ja ajankohtainen, joten työtä oli kuitenkin mielekästä lähteä työstämään.

Opinnäytetyöprosessi vaatii huolellista suunnittelua ja suunnitelman mukaan etenemistä. Opinnäytetyön tekemisessä yksin oli sekä hyviä, että huonoja puolia. Yksin työskennellessä työtä pystyi tekemään oman aikataulun mukaisesti ja työssä pystyi painottamaan asioita omien näkemysten ja mielenkiinnon mukaan. Toisaalta kuitenkin opinnäytetyön tekemistä olisi helpottanut, jos olisi päässyt esimerkiksi keskustelemaan jonkun toisen kanssa aihepiiristä ja siten saanut uusia näkökulmia siihen mikä työssä olisi ollut olennaista.

Opinnäytetyötä tehdessä ymmärrys perehdytyksestä ja sen merkityksestä lisääntyi huomattavasti. Vaikka perehdytyksen tärkeyden on huomannut uuteen työpaikkaan siirtyessään, niin silti käsitys perehdytyksestä on ollut varsin pintapuolinen. Perehdytyksen merkityksen ymmärtämisestä on varmasti hyötyä tulevaisuudessa työelämässä. Kiinnostus perehdyttämistä kohtaan on kasvanut ja todennäköisesti se näkyy jatkossa myös perehdytykseen suhtautumisessa.

Lähteet

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. (2013). *Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua*. Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>
- Aittovaara, A., Kylmä, J., Rauta, S., Meriö, A., Junntila, K., Paavilainen, E. & Haapa, T. (2022). Uusien työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla – laadullinen tutkimus. *Tutkiva Hoitotyö* 20(1), 20–29.
- Arene ry. (2020). *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset*. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Awanic. (n.d.). *Tietojärjestelmät*. <https://awanic.fi/tuotteet/>
- Coco, K. & Roos, M. (2020). *Sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoima – lähihoitajien näkemyksiä vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä: perehdytys, osaaminen, työolot ja kuormitus*. Tehyn julkaisusarja B: 2/20. Tehy. https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b2_sosiaali-ja_terveysalan_tyoolot_ja_vetovoima_-_lahihoitajien_nakemyksia_id_15982.pdf
- Edwards, D., Hawker, C., Carrier, J. & Rees, C. (2015). A systematic review of the effectiveness of strategies and interventions to improve the transition from student to newly qualified nurse. *International Journal of Nursing Studies* 52, 1254–1268. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.03.007>
- Eklund, A. (2018). *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. Brik Impact Oy.
- HAMK. (24.3.2023). *Opinnäytetyö*. <https://www.hamk.fi/opiskelijan-ohjeet/opinnaytetyo/>
- Hyvärinen, N., Metsälä, J., Koivula, M. & Kaunonen, M. (2016). Maahanmuuttajasairaanhoitajien kokemuksia sopeutumisesta työhön ja työyhteisöihin: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. *Tutkiva hoitotyö* 15(2), 3–13.
- Joki, M. (2021). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. Kauppakamari.
- Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. PS-kustannus.
- Keva. (1.3.2023). *Kuntien työvoimaennuste: Hoitajapula kaksinkertaistui kahdessa vuodessa*. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-hoitajapula-kaksinkertaistui-kahdessa-vuodessa/>
- Kupias, P. & Peltola, R. (2019). *Oppiminen työssä*. Gaudeamus.
- Laukkanen, E. & Ruokoniemi, P. (toim.). (2021). *Turvallinen lääkehoito – Opas lääkehoitosuunnitelman laatimiseen*. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8682-4>

- Lindfors, K. (2023). *Vastavalmistuneen sairaanhoitajan ammatillisen pätevyiden kehittymisen tukeminen siirtymävaiheen aikana*. (Tampereen yliopiston väitöskirjat 847) [väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-3022-4>
- Lääketieteen sanasto. (18.10.2016). *Hoitotyö*. <https://www.terveyskirjasto.fi/ltt01168>
- Opetushallitus. (2023). *E-oppimateriaalin laatukriteerit*. <https://www.oph.fi/fi/julkaisut/e-oppimateriaalin-laatukriteerit>
- Potilasturvallisuuskeskus. (n.d.). *Potilasturvallisuus*. <https://www.pvk.fi/terveydenhuolto/potilasturvallisuus/>
- Properehdytys. (2024). *Sairaanhoitajan perehdyttäminen*. Haettu 9.2.2024 osoitteesta <https://www.perehdytysjarjestelma.fi/sairaanhoitajan-perehdyttaminen/>
- Rautava-Nurmi, H., Westergård, A., Henttonen, T., Ojala, M. & Vuorinen, S. (2020). *Hoitotyön taidot ja toiminnot*. Sanoma Pro Oy.
- Rush, K., Janke, R., Duchscher, J., Phillips, R. & Kaur, S. (2019). Best practices of formal new graduate transition programs: An integrative review. *International Journal of Nursing Studies* 94, 139–158. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.02.010>
- Sairaanhoitajaliitto. (2020). *Sairaanhoitajien työolobarometri 2020*. https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2021/01/TYO%CC%88OLOBAROMETRI_2020_NETTI.pdf
- Suomen sairaanhoitajat ry. (n.d.). *Perusasiat kuntoon työpaikalla*. <https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/perusasiat-kuntoon-tyopaikalla/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2022). *Asiakas- ja potilasturvallisuusstrategia ja toimeenpanosuunnitelma 2022–2026*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8464-6>
- Strauss, E., Ovnat, C., Gonen, A., Lev-Ari, L. & Mizrahi, A. (2015). Do orientation programs help new graduates? *Nurse Education Today* Vol. 36, 422–426. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.09.002>
- Strömberg, S. (2022). Perehdytyksestä pito- ja vetovoimaa. Teoksessa S. Piippo, S. Syvänen & R. Kolehmainen (toim.), *Dialoginen toimintatapa – Sotediologit hankkeen kehittämisopas työyhteisöille* (31–38). Työelämän tutkimuskeskus ja Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2637-1>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa*. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Työsuojeluhallinto. (n.d.). *Perehdyttäminen*. <https://tyosuojelu.fi/tyosuuhde/nuori-tyontekija/perehdyttaminen>

Työterveyslaitos. (n.d.). *Kunnollinen perehdytys kannattaa aina*.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.). *Hoito- ja hoivatyo*. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/ergonomian-tietopankki/hoito-ja-hoivatyo>

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

Van Camp, J. & Chappy, S. (2017). The Effectiveness of Nurse Residency Programs on Retention: A Systematic Review. *AORN Journal* 106, 128–144.

<https://doi.org/10.1016/j.aorn.2017.06.003>

Valvira. (n.d.). *Lääkehoidon toteuttaminen*. <https://valvira.fi/sosiaali-ja-terveydenhuolto/laakehoidon-toteuttaminen>

Vilka, H. (2021). *Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin*. PS-kustannus.

Vilka, H. (2015). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus.

Ympäristöministeriö. (15.3.2023). Mitä on kestävä kehitys? <https://ym.fi/mita-on-kestava-kehitys>

Liite 1. Opetusmateriaali hoitoalan työntekijöille

PEREHDYTYS HOITOTYÖSSÄ

Opetusmateriaali hoitoalan
työntekijöille



Sisällys

- [Perehdytyksen merkitys](#)
- [Perehdytys käsitteenä](#)
- [Perehdytys ja työnopastus](#)
- [Perehdytys ja työnopastus laissa](#)
- [Perehdytyksen osa -alueet](#)
- [Suunnitelmallisuus 1/2](#)
- [Suunnitelmallisuus 2/2](#)
- [Perehdytystä tukevat materiaalit](#)
- [Perehdyttäjän vastuu](#)
- [Perehdytettävän vastuu](#)
 - [Perehdytettävän vastuu työnantajalle](#)
 - [Perehdytettävän vastuu työyhteisöä kohtaan](#)
 - [Perehdytettävän vastuu itselle](#)
- [Työyhteisön vastuu](#)
- [Seuranta ja arviointi](#)
- [Perehdytys vastavalmistuneiden sairaanhoitajien näkökulmasta](#)
- [Perehdytyksen tarpeet hoitotyössä](#)
- [Lääkehoitosuunnitelmaan perehdyttäminen](#)
- [Asiakas- ja potilasturvallisuus](#)
- [Hyvään perehdytykseen vaikuttavat](#)
- [Hyvän perehdytyksen hyötyjä](#)
- [Yhteenveto](#)
- [Kiitos!](#)
- [Lähteet 1/3](#)
- [Lähteet 2/3](#)
- [Lähteet 3/3](#)

Perehdytyksen merkitys

Hyvällä perehdytyksellä voidaan toivottaa uusi työntekijä tervetulleeksi organisaatioon ja antaa hänelle paremmat valmiudet menestyä työssä

Perehdytys voidaan nähdä työpaikan käyntikorttina, jolla on vaikutusta työpaikan vetovoimaan työntekijöiden keskuudessa

Hoitoalalla työntekijöitä on tarpeeseen nähden liian vähän, jolloin perehdytyksen merkitys korostuu

Kattavalla perehdytyksellä on vaikutusta työpaikkaan sitoutumiseen

Hyvällä ja suunnitelmallisella perehdytyksellä voidaan osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan

Sairaanhoitajaliiton tekemässä sairaanhoitajien työolobarometrissä 2020 todetaan, että jatkossa sellaisissa työpaikoissa ei välttämättä jouduta kohtaamaan sairaanhoitajapulaa, joissa ymmärretään ja osataan pitää kiinni uusista sairaanhoitajista

Perehdytys käsitteenä



Olellaisin päämäärä on toivottaa uusi työntekijä tervetulleeksi työpaikalle ja auttaa häntä liittymään työyhteisöön

Perehdytyksen tavoitteet voivat vaihdella eri organisaatioissa, hoitotyössä tavoitteina voivat olla esimerkiksi:

- Työntekijän sitoutuminen
- Työtehtävien nopea oppiminen
- Työntekijöiden tutustuminen toisiinsa
- Työn merkityksen kokemisen vahvistaminen

Perehdytys ja työnopastus kuuluvat kaikille henkilöstöryhmille, myös lyhytaikaisille sijaisille ja vuokratyöntekijöille

Myös kauemmin organisaatiossa työskennelleet tarvitsevat opastusta esimerkiksi silloin, kun työtehtäviin, -menetelmiin tai -välineisiin tulee muutoksia

Perehdytys ja työnopastus

Perehdytys

Perehdytys tarkoittaa toimia, joiden myötä työntekijä tutustuu työpaikkaansa ja pääsee työssä alkuun

Työntekijä saa tietoa muun muassa:

- Organisaatiosta
- Työympäristöstä
- Työpaikan tavoista ja käytännöistä

Myös työyhteisöön tutustuminen on osa perehdytystä

Työnopastus

Työnopastus kuuluu perehdytykseen ja sillä tarkoitetaan käytännön opastamista työtehtävien toteuttamisessa

Työntekijä tarvitsee tietoa ja käytännön opetusta esimerkiksi työn vaiheista ja niiden hallitsemiseen tarvittavista tiedoista ja taidoista



Perehdytys ja työnopastus laissa

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijän riittävästä perehdyttämisestä työhön

Lain mukaan työntekijä on perehdytettävä:

- Työolosuhteisiin
- Työmenetelmiin ja -välineisiin sekä niiden oikeanlaiseen käyttöön
- Turvallisiin työtapoihin
- Haitta- ja vaaratapahtumien ehkäisyyn

Vastuu perehdytyksestä ja sen vaiheista on aina esihenkilöllä, vaikka perehdytykseen liittyviin tehtäviin voidaan nimetä joku toinen työntekijä

Perehdytyksen osa-alueet

Työtehtävät ja vastuu-alue

Työn tavoitteet

Työtilat- ja työvälineet

Työmenetelmät

Työvuorot ja niiden suunnittelu

Työpaikan toimintatavat

Tiedon- ja tuenlähteet

Vaaratilanteet ja niiden ehkäisy

Turvalliset ja terveelliset työtavat

Työyhteisö

Suunnitelmallisuus 1/2

Uusi työntekijä aiheuttaa aina organisaatioon muutoksen, joka edellyttää sopeutumista ja asioiden järjestelyä uudelleen

Muutos voi näkyä tehokkuuden alenemisena

- Jotta tehokkuuden aleneminen olisi vain vähäistä ja lyhytaikaista, tarvitaan suunnitelmallista perehdytystä
- Kunnollisesta perehdytyksestä huolehtiminen on myös taloudellisesti kannattavaa
- Mikäli perehdytyksen suunnittelu ja toteutus epäonnistuvat, voi perehdytys viedä huomattavasti enemmän työpaikan resursseja

Suunnitelmallisuus 2/2

Perehdytyksen tulisi olla laadultaan tasaista, jotta työntekijöillä olisi yhtäläinen mahdollisuus menestyä työssä

Suunnitelmallisen perehdytyksen tarkoituksena luoda hyvät olosuhteet oppimiselle

Suunnitelmallinen perehdytys mahdollistaa myös perehdytysprosessin seurannan, arvioinnin ja kehittämisen

Perehdytys suunnitelma toimii perehdytyksen pohjana. Suunnitelmasta selviää miten perehdytys käytännössä toteutuu eli

- Kuka tai ketkä perehdyttävät
- Mitä perehdytys sisältää
- Milloin ja miten perehdytys tapahtuu

Perehdytystä tukevat materiaalit

Erilaiset oppimistavat tulisi huomioida perehdytyksessä ja siinä auttaa erilaisten perehdytysmateriaalien hyödyntäminen

Kaikkea ei voi sisäistää kerralla, joten perehdytysmateriaalit mahdollistavat myös asioiden itsenäisen kertaamisen ja tarkistamisen

Perehdytettävä tarvitsee selkeät ohjeet siihen, mistä ja miten löytää tietoa

Materiaaleja voi olla esimerkiksi:

Esitteet

Sähköiset ja paperiset oppaat

Videot

Pelit

Perehdyttäjän vastuu

Perehdyttäjällä on merkittävä rooli perehdytyksen onnistumisessa

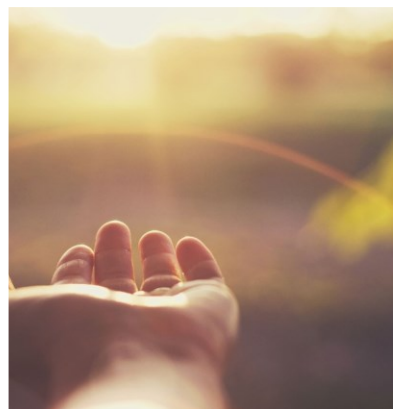
Vastuu perehdytyksestä on jaettava selkeästi jotta asioita ei jää perehdyttämättä eikä siinä tule päällekkäisyyksiä

- Perehdyttäjiä voi olla yksi tai useampia

Tärkeä lähtökohta hyvälle perehdytykselle on perehdyttäjän sitoutuminen tehtävään ja ymmärrys perehdytyksen merkityksestä

Perehdyttäjänä tulisi toimia sellainen henkilö, joka on halukas perehdyttämään ja jolla on vahva ammattiosaaminen

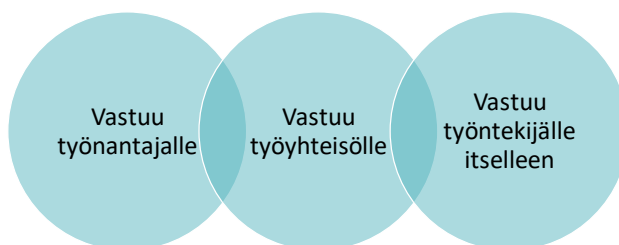
Perehdyttäjällä on oltava aikaa perehdyttämiselle



Perehdytettävän vastuu

Perehdytettävällä työntekijällä on aktiivinen rooli perehdytyksessä

Vastuu perehdytyksen onnistumisesta on myös perehdyttäjällä itsellään ja se pystytään jaottelemaan kolmeen eri näkökohtaan:



Perehdyttävän
vastuu
työnantajalle

Työsopimuksen noudattaminen
Työn laatu
Työturvallisuudesta huolehtiminen
Asiakkaista huolehtiminen
Oman osaamisen osoittaminen

Perehdyttävän
vastuu
työyhteisölle

Työilmapiirin edistäminen
Työrauhan antaminen
Vuorovaikutus- ja tiimityöskentelytaidot
Yhteisten pelisääntöjen noudattaminen
Sitoutuminen työyhteisöön

Perehdytettävän vastuu itselle

Ammattitaidon ylläpitäminen
Osaamisen kehittäminen
Oma-aloitteisuus
Jaksamisesta ja hyvinvoinnista huolehtiminen
Itsensä johtaminen
Oman osaamisen ja kehityskohteiden esille tuominen

Työyhteisön vastuu

Perehdytyksellä voidaan auttaa työntekijää pääsemään sisälle työyhteisöön

Työyhteisön myönteinen suhtautuminen perehdytystä ja uutta työntekijää kohtaan sekä turvallinen ilmapiiri tukevat perehtymistä

Perehdytettävä tarvitsee työyhteisöltä tukea oppimiseen

Työyhteisön tunnelma välittyy myös uudelle työntekijälle

- Kokemus arvostamisesta, kuulluksi ja huomioduksi tulemisesta vaikuttavat siihen millaiseksi työntekijä kokee työyhteisön ilmapiirin



Seuranta ja arviointi

Perehdytyksen toteutumista on seurattava ja arvioitava jotta tiedetään eteneekö se asetettujen tavoitteiden mukaisesti

- Siten voidaan arvioida mitkä osa-alueet tarvitsevat vielä paneutumista

Hyvä keino seurantaan on käydä perehdytyskeskusteluja

- Keskusteluihin osallistuu perehdytettävä ja perehdyttäjä. Lisäksi voi osallistua muita henkilöitä, jos se on perehdytyksen kannalta olennaista
- Perehdytyskeskusteluissa käydään läpi esimerkiksi miten perehdytys on sujunut ja millaisena osapuolet ovat sen kokeneet. Palautetta tulisi antaa rakentavasti puolin ja toisin
- Keskusteluissa suunnitellaan myös tulevaa; miten perehdytyksen kanssa edetään, jotta se palvelisi tavoitteita

Perehdytys vastavalmistuneiden sairaanhoitajien näkökulmasta



Laadukkaalla perehdytyksellä voidaan tukea vastavalmistuneita sairaanhoitajia heidän kehitymisessään hoitotyön ammattilaisiksi



Työuran alkuvaiheessa itseluottamuksen puute, epävarmuus, ahdistuneisuus ja kokemukset riittämättömyydestä ovat yleisiä



Perehdytysohjelmat ovat vaikuttaneet positiivisesti vastavalmistuneiden sairaanhoitajien tyytyväisyyteen työssä, itsevarmuuteen, pätevyyyteen sekä stressin ja ahdistuneisuuden vähenemiseen



Tutkimusten mukaan perehdytysohjelmilla on vaikutusta siihen, miten todennäköisesti vastavalmistuneet sairaanhoitajat jäävät työhön

Perehdytyksen tarpeet hoitotyössä

Perehdytyksen tulisi sisältää monilta osin samankaltaisia asioita kuin muidenkin alojen organisaatioiden perehdytyksen

Erityisesti hoitotyössä korostuvia perehdytyksen tarpeita ovat:

- Moniammatillinen yhteistyö ja yhteistyötahot
 - Potilaiden hoitopolku tutuksi
- Tietojärjestelmien ja laitteiden käyttö
- Lääkehoitosuunnitelma ja lääkehoidon toteuttaminen
- Haitta- ja vaaratapahtumien raportointi, käsittely ja ehkäisy
 - Monissa paikoissa on käytössä HaiPro-raportointityökalu, jolla pystytään tekemään ilmoitus tapahtuneista haitta- ja vaaratilanteista, sekä läheltä piti -tilanteista

Lääkehoitosuunnitelmaan perehdyttäminen

Jokaisessa hoitotyön yksikössään oltava oma lääkehoitosuunnitelma, joka toimii ohjenuorana lääkehoidon toteuttamiseen

Kaikki työntekijät on perehdytettävä perusteellisesti yksikön lääkehoitosuunnitelmaan ja yksikössä toteutettavaan lääkehoitoon

Lääkehoitosuunnitelmassa määritellään lääkehoidon toteuttamisen vastuut eri ammattilaisten osalta

Lääkehoitoa saa toteuttaa silloin, kun työntekijä on saanut siihen riittävän koulutuksen, perehdytyksen ja osaaminen on vielä varmistettu kyseisen yksikön lääkehoitosuunnitelman mukaisesti

- Varmistamisen tavat riippuvat siitä, minkälaisen koulutuksen työntekijä on saanut, mitä varsinaisiin työtehtäviin kuuluu ja mitä yksikön lääkehoitosuunnitelmassa on määritelty
- Varmistamiseen kuuluu lääkehoitoon perehdytys, työntekijän teoria- ja käytännön osaamisen varmistaminen sekä tarvittaessa täydennyskoulutus
- Teoriaosaamisesta voidaan varmistua kirjallisesti tai suullisesti ja käytännön osaamisesta taas esimerkiksi erilaisia näyttöjä antamalla

Asiakas- ja potilasturvallisuus

Laadukas ja kattava perehdytys edistää asiakas- ja potilasturvallisuutta

Perehdytys kuuluu osaksi turvallisen työskentelyn perusteita

Työntekijä tarvitsee riittävät tiedot ja taidot työtehtävistä työympäristöstä, tietojärjestelmistä sekä työpaikalla käytettävistä laitteista

- Erilaisten laitteiden käyttö on lisääntynyt hoitotyössä, mikä osaltaan lisää perehdytyksen tarvetta

Mahdollisia haitta- ja vaaratilanteita on pyrittävä ennakoimaan ja ehkäisemään mahdollisimman hyvin

Kattavalla perehdytyksellä ja työnopastuksella pystytään ehkäisemään virheitä



Hyvään perehdytykseen vaikuttavat

Työyhteisön asenne perehdytystä ja perehdytettävää kohtaan

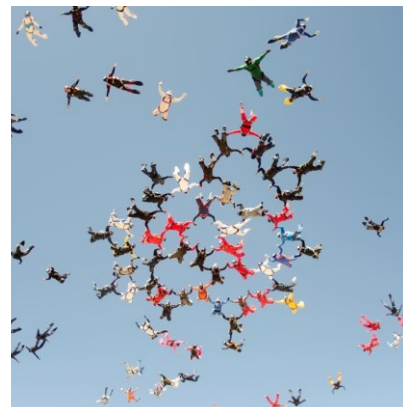
Selkeät tavoitteet ja riittävä kesto

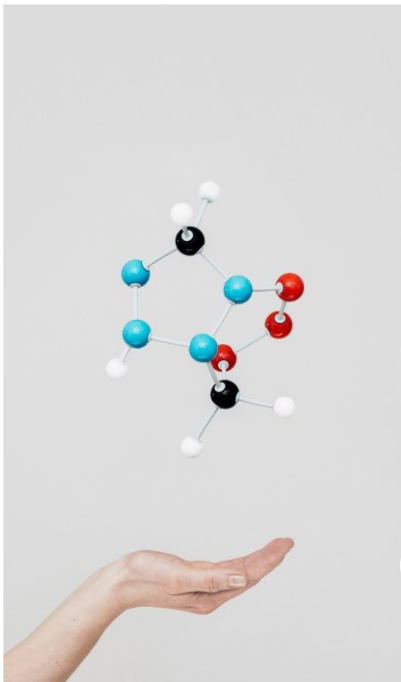
Perehdytyksen riittävään pituuteen vaikuttavat mm. työsuhteen kesto, tulevat työtehtävät, työkokemus ja ammattiosaaminen

Suunnitelmallisuus

Tasapuolisuus ja monipuolisuus

Yksilöllisyyden huomioiminen





Hyvän perehdytyksen hyötyjä

Hyvällä perehdytyksellä on merkitystä esimerkiksi työhyvinvoinnin, viihtyvyyden ja työssä suoriutumisen kannalta

Työntekijä oppii työtehtävät ripeämmin

Perusteellisella perehdytyksellä voidaan ehkäistä hoitotyössä tapahtuvia virheitä ja tapaturmia

Työhön sitoutuminen paranee, mikä näkyy tehokkaampana työskentelynä ja parempana tyytyväisyytenä työhön

Perehdytykseen panostaminen on taloudellisesti kannattavaa

Yhteenveto

On tärkeää, että uutta työntekijää osataan odottaa ja hän voi kokea olevansa tervetullut

Perehdytys on huolellisesti suunniteltu kokonaisuus, joka luo hyvät olosuhteet oppimiselle ja mahdollistaa perehdytettävän yksilöllisten tarpeiden huomioimisen

Perehdytys suunnitelmassa määritellään perehdytyksen vastuut, ajankohta ja sisältö

Seuranta ja arviointi on tärkeää perehdytyksen kehittämiseksi

Erityisesti hoitotyössä ilmenevät perehdytyksen tarpeet liittyvät lääkehoidon toteuttamiseen, tietojärjestelmien ja laitteiden käyttöön, yhteistyötahoihin sekä haitta- ja vaaratapahtumien ehkäisyyn ja raportointiin

Perehdytyksestä on hyötyä muun muassa työhyvinvoinnin, viihtyvyyden, työssä suoriutumisen ja työhön sitoutumisen kannalta

Hyvä ja suunnitelmallinen perehdytys on työpaikan kilpailuvaltti



Kiitos!



Lähteet 1/3:

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. (2013). *Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua*. Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>
- Aittovaara, A., Kylmä, J., Rauta, S., Meriö, A., Juntila, K., Paavilainen, E. & Haapa, T. (2022). Uusien työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla – laadullinen tutkimus. *Tutkiva Hoitotyö* 20(1), 20-29.
- Awanic. (n.d.). *Tietojärjestelmät*. <https://awanic.fi/tuotteet/>
- Coco, K. & Roos, M. (2020). *Sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoima – lähihoitajien näkemyksiä vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä: perehdytys, osaaminen, työolot ja kuormitus*. Tehyn julkaisusarja B: 2/20. Tehy. https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b2_sosiaali_ja_terveysalan_tyoolot_ja_vetovoima_-_lahihoitajien_nakemyksia_id_15982.pdf
- Edwards, D., Hawker, C., Carrier, J. & Rees, C. (2015). A systematic review of the effectiveness of strategies and interventions to improve the transition from student to newly qualified nurse. *International Journal of Nursing Studies* 52, 1254–1268. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.03.007>
- Eklund, A. (2018). *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. Brik Impact Oy.
- Joki, M. (2021). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. Kauppakamari.
- Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. PS-kustannus.

Lähteet 2/3:

Kupias, P. & Peltola, R. (2019). *Oppiminen työssä*. Gaudeamus.

Laukkanen, E. & Ruokoniemi, P. (toim.). (2021). *Turvallinen lääkehoito – Opas lääkehoitosuunnitelman laatimiseen*. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8682-4>

Lindfors, K. (2023). *Vastavalmistuneen sairaanhoitajan ammatillisen pätevyyden kehittymisen tukeminen siirtymävaiheen aikana* (Tampereen yliopiston väitöskirjat 847) [väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-3022-4>

Potilasturvallisuuskeskus. (n.d.). *Potilasturvallisuus*. <https://www.pvk.fi/terveydenhuolto/potilasturvallisuus/>

Properehdytys. (2024). *Sairaanhoitajan perehdyttäminen*. <https://www.perehdytysjarjestelma.fi/sairaanhoitajan-perehdyttaminen/>

Rush, K., Janke, R., Duchscher, J., Phillips, R. & Kaur, S. (2019). Best practices of formal new graduate transition programs: An intergrative review. *International Journal of Nursing Studies* 94, 139–158. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.02.010>

Sairaanhoitajaliitto. (2020). *Sairaanhoitajien työolobarometri 2020* https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2021/01/TYO%CC%88OLOBAROMETRI_2020_NETTI.pdf

Sosiaali- ja terveysministerio. (2022). *Asiakas- ja potilasturvallisuusstrategia ja toimeenpanosuunnitelma 20222026*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8464-6>

Lähteet 3/3:

Strömberg, S. (2022). Perehdytyksestä pito- ja vetovoimaa. Teoksessa S. Piippo, S. Syvänen & R. Kolehmainen (toim.), *Dialoginen toimintatapa – Sotedialogit hankkeen kehittämisoapas työyhteisöille (3138)*. Työelämän tutkimuskeskus ja Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2637-1>

Suomen sairaanhoitajat ry. (n.d.). *Perusasiat kuntoon työpaikalla*. <https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/perusasiat-kuntoon-tyopaikalla/>

Työsuojeluhallinto. (n.d.). *Perehdyttäminen*. <https://tyosuojelu.fi/tyosuuhde/nuori-tyontekija/perehdyttaminen>

Työterveyslaitos. (n.d.). *Kunnollinen perehdytys kannattaa aina* <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>

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

Valvira. (n.d.). *Lääkehoidon toteuttaminen*. <https://valvira.fi/sosiaali-ja-terveydenhuolto/laakehoidon-toteuttaminen>

Van Camp, J. & Chappy, S. (2017). The Effectiveness of Nurse Residency Programs on Retention: A Systematic Review. *AORN Journal* 106, 128-144. <https://doi.org/10.1016/j.aorn.2017.06.003>

Kuvat: Powerpoint-kuvapankki