

**HOITAJIEN PEREHDYTYS TERVEYSKESKUKSEN  
AVOSAIRANHOIDOSSA**

Perehdytysopas



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Forssa, sairaanhoitaja

Kevät, 2018

Laura Hukka, Tiina Leinonen

Sairaanhoitaja  
Forssa

---

<b>Tekijät</b>	Laura Hukka, Tiina Leinonen	<b>Vuosi</b> 2018
<b>Työn nimi</b>	Hoitajien perehdytys terveyskeskuksen avosairaanhoidossa	
<b>Työn ohjaaja</b>	Eeva-Liisa Breilin	

---

## TIIVISTELMÄ

Tämän työn tarkoituksena oli toteuttaa perehdytysopas terveyskeskuksen hoitajille avosairaanhoitoon. Tavoitteena oli nykyaikaistaa perehdytys, kehittää käytännön työtä ja olla apuna tulevien hoitajien perehdytyksessä.

Terveyskeskuksella ilmeni tarvetta perehdytysoppaan tekemiselle, koska olemassa oleva opas oli vanhentunut ja puutteellinen. Suunnittelu alkoi lähteiden etsimisellä ja osoittautui, että perehdyttämistä on tutkittu paljon ja näin ollen lähdemateriaaliakin oli runsaasti saatavilla. Työ rajattiin hoitohenkilökunnan tarpeisiin ja lähdemateriaali kymmenen vuoden aikahaarukkaan, jossa kuitenkin hieman joustimme työn edetessä. Lähteinä käytettiin suomen- ja englanninkielistä materiaalia. Perehdytysoppaasta tehtiin sähköinen, joten siihen laitettiin linkkejä, joista pääsee terveyskeskuksen sisäisiin, tarpeellisiin tiedostoihin, jotka sisältävät perehdytykselle tärkeitä asioita. Linkkien vuoksi perehdytysopasta piti tehdä terveyskeskuksessa, jotta linkeistä saatiin toimivia.

Perehdytysoppaasta tehtiin tilaajan toiveen mukaan mahdollisimman tiivis kokonaisuus. Opas tehtiin sähköiseen muotoon. Oppaaseen koottiin materiaalia niin että perehdyjä oppii tietämään ja tuntemaan työpaikan ihmiset eli työntekijät, esimiehet ja asiakkaat sekä tietää omaan työhönsä kohdistuvat odotukset ja vastuun. Perehdytysopas on myös apuna perehdyttäjälle ja tarkistuslistan avulla perehdytyksessä voidaan edetä johdonmukaisesti ja kaikki oleellinen tulee huomioitua. Perehdytysopas vastasi tilaajan toivetta ja hoitajat kokivat sen vastaavan tarpeeseen. Sähköistä opasta on helppo tulevaisuudessa muokata ja mahdollisesti muuntaa graafisempaan muotoon.

**Avainsanat** perehdyttäminen, työyhteisö, työhyvinvointi, kehittäminen

**Sivut** 18 sivua, joista liitteitä 3 sivua

Degree Programme in Nursing  
Forssa

---

<b>Authors</b>	Laura Hukka, Tiina Leinonen	<b>Year</b> 2018
<b>Subject</b>	Orientation of nurses in Health Centre	
<b>Supervisor</b>	Eeva-Liisa Breilin	

---

#### ABSTRACT

The purpose of the thesis was to create a new orientation guide for nurses in community health care. The main objective of the study was to create a modern orientation guide to help nurses receive more information on daily activities and routines within the nursing procedures in a health center.

The commissioner of the work was a health center. There was an acute need for the orientation guide. The starting point of the thesis was to find adequate sources. It was soon realized that the orientation is a much-explored topic. The search was limited approximately in ten years with the keyword "nurse's orientation". Material was found in Finnish and in English. The study resulted in the form of a new orientation guide which is electronic and easily editable. There are links in the orientation guide which redirect to the necessary files in the health center's database. These links need to be updated regularly in the future.

The orientation guide contains material which helps a new employee to orientate in the nursing procedures required at work. It is very important that new nurses get to know the job, the facilities and the work community. This improves patient safety and supports work well-being. Finally, the guide contains a check list to ensure the completeness in carrying out each phase and tasks.

Based on the collected views about the orientation guide, the guide met the requests. The nurses in the health center experienced that the guide was useful and its outfit was clear.

**Keywords** orientation, work community, work well-being, development

**Pages** 18 pages including 3 pages

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	PEREHDYTTÄMINEN .....	1
2.1	Perehdytys hoitotyössä.....	2
2.2	Hyvän perehdytyksen lähtökohdat .....	3
2.3	Vuorovaikutus perehdytyksessä .....	6
2.4	Perehdytyksen menetelmät .....	7
2.5	Perehdytyksen vaikutus työhyvinvointiin .....	8
3	PEREHDYTYSTÄ OHJAAVAT SÄÄDÖKSET .....	9
3.1	Työturvallisuus .....	10
3.2	Lainsäädännön noudattaminen .....	10
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE .....	11
5	PEREHDYTYSOPPAAN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS .....	11
5.1	Suunnitteluvaihe .....	12
5.2	Toteutus .....	15
5.3	Työelämäyhteistyö .....	15
5.4	Perehdytysoppaan tilaajan esittely.....	16
6	EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS .....	17
7	POHDINTA.....	17
	LÄHTEET .....	19

## Liitteet

Liite 1 Perehdytysoppaan sisällysluettelo

Liite 2 Työturvallisuuslaki

Liite 3 Tarkistuslista

## 1 JOHDANTO

Hyvä perehdytys on lähtökohta sille, että työssä pystyy toimimaan asiaankuuluvasti ja se tekee työstä mielekästä. Hoitotyössä korostuu erityisesti myös työ- ja potilasturvallisuus, joihin hyvällä perehdytyksellä voidaan vaikuttaa. Lähtökohtaisesti oletuksena on, että hoitajalla on taustalla koulutus itse hoitotyön tekemiseen ja perehdytyksen avulla taas sulautetaan hoitaja ja hänen osaamisensa osaksi työpaikkaa ja työyhteisöä. Tutkimuksessa ”Työhön perehdytys asiantuntijaorganisaatiossa” todettiin, että vaikka henkilöllä oli pitkä työkokemus ja perusasiat työn suorittamiseksi hallussa, niin silti kaivattiin jonkinlaista työhönopastusta nimetyn perehdyttäjän eikä pelkästään työyhteisön taholta. (Tossavainen 2006.)

Tässä työssä käsitellään perehdyttämistä ja sen merkitystä yleisesti. Työn tarkoituksena on tehdä hoitajien perehdytysopas, jonka teemme terveyskeskuksen avosairaanhoidolle lääkäreiden vastaanotolle. Perehdytysopas on tarkoitettu sekä uusille työntekijöille että myös pitkään työstä poissaolleille ja työyksikköä vaihtaville.

Terveyskeskuksen perehdytysuunnitelma sisältää maininnan kirjallisesta perehdyttämishjelmasta uudelle työntekijälle. Terveyskeskuksen kirjallinen perehdyttämishjelma kaipaa päivittämistä ja tämän opinnäytetyön myötä luomme sähköisen perehdytysoppaan. Teoreettisessa osiossa käsitellään perehdytyksen tärkeyttä, perehdytykseen osallistujien vastuualueita ja perehdytyksen merkitystä työlle, työntekijöille ja työyhteisölle. Oppaassa on liitteenä perehdytyksen seurantalomake, jonka avulla voidaan tarkistaa, että kaikki oleellinen käydään perehdytyksessä läpi. Perehdytysoppaan tavoitteena on helpottaa perehdyttäjän työtä, yhdenmukaistaa perehdytystä ja toimia apuna perehdytettävälle myös perehdytyksen jälkeen.

## 2 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämällä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joiden avulla perehdytettävä oppii tuntemaan työpaikkansa ja työyhteisönsä sekä toimintaperiaatteet ja toimintatavat. (Kangas & Hämäläinen 2010, 2–3.) Työsopimuksissa määritellään, että työnantajan velvollisuutena on huolehtia työntekijän työturvallisuudesta ja tarjota mahdollisuus suoriutua työstään ja kehittyä siinä. (Työsopimuslaki 2001/55.)

Perehdytyksen avulla perehdytettävä oppii tuntemaan työpaikkansa ihmiset, niin työntekijät, esimiehet kuin asiakkaatkin ja oppii tietämään omaan

työhönsä kohdistuvat odotukset ja vastuunsa. Perehdytykseen kuuluu myös työhön ja työtehtäviin liittyvien turvallisuusohjeiden oppiminen. Perehdytyksen avulla perehdytettävä saa yleiskuvan työpaikastaan, toiminnan tarkoituksesta ja toimintatavoista sekä jonkinlaisen kuvan organisatorakenteesta. Työsuhteeseen liittyvät asiat kuuluvat myös perehdytykseen. Perehdytyksen apuna voi olla erilaista kirjallista materiaalia kuten perehdytysoppaat tai DVD- ja videomateriaalia. (Kangas & Hämäläinen 2010, 2–3.)

Perusrunko perehdytyksessä voi olla sama mutta perehdytys tulee aina suunnitella perehdytettävän tarpeen ja tilanteen mukaan. Perehdytyksessä on huomioitava myös se, onko perehdytettävä täysin uusi tulokas vai työhön palaaja tai yksikköä tai työtehtävää vaihtava. Myös harjoittelijat ja opiskelijat tarvitsevat perehdytyksen. Työhön palaajalle on perehdytettävä vähintään hänen poissaoloaikanaan tulleet muutokset. Lyhytaikaisten sijaisten perehdyttämiseen ei useinkaan ole paljon aikaa ja näitä tilanteita varten olisi hyvä olla koottuna esimerkiksi muistilista kaikkein tärkeimmistä ja työn kannalta oleellisimmista asioista, jotta perehdytys olisi tarpeet kattava. (Kangas & Hämäläinen 2010, 2–3; Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006, 63.)

Hyvä perehdytys auttaa työntekijää pääsemään mahdollisimman nopeasti kiinni työtehtävään, vähentää tietämättömyydestä johtuvia erehdyksiä ja parantaa työn tuloksia. Sen on todettu myös lisäävän työmotivaatiota ja hyvä perehdytys parantaa myös työpaikan houkuttelevuutta ja imagoa. (Kangas & Hämäläinen 2010, 2–3; Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006, 63.)

Perehdytyksestä on vastuussa lähiesimies ja hänellä voi olla perehdytyksessä apunaan asiantuntevia perehdyttäjiä. Perehdyttäjä on tuki ja apu perehtyjälle ja hänellä tulee olla halu jakaa tietoaan ja osaamistaan sekä käyttää aikaansa perehdyttämiseen. Koko työyhteisö osallistuu osaltaan perehdyttämiseen. Perehtyjällä on myös vastuu omasta oppimisestaan. (Miettinen ym. 2006, 64)

## 2.1 Perehdytys hoitotyössä

Perehdytyksen merkitys hoitotyössä lisääntyy jatkuvasti ja tarve kasvaa, kun uusia työntekijöitä palkataan terveydenhuoltoon esimerkiksi eläköitymisen myötä. Lähiesimies vastaa perehdytyksestä ja luo perehdytyksen avulla kuvan työpaikasta, mikä takaa turvallisen ja laadukkaan hoitotyön toteutumisen. Hyvällä perehdytyksellä voidaan osaltaan vaikuttaa myös työntekijöiden vaihtuvuuden vähenemiseen. Tutkimuksissa on todettu, että työpaikoissa, joissa on suuri henkilöstön vaihtuvuus, työskentelemään jääneet hoitajat kuormittuvat, jos uusia työntekijöitä joudutaan jatkuvasti rekrytoimaan. Vaihtuvuuden on todettu olevan myös yhteydessä potilas-

turvallisuuteen ja lääkehoidon virheitä sattuu tällaisissa yksiköissä enemmän. Työntekijöiden vaihtuvuus on myös kallista organisaatiolle, mikä johtuu mm. perehdytyksestä aiheutuvista kuluista ja perehtymisvaiheen alentuneesta tuottavuudesta. (Miettinen ym. 2006, 63–64; Ranta & Tilander 2014, 46, 50)

Miettinen ym. (2006, 65–67) ovat tutkimuksessaan tarkastelleet perehdytyksen perustaa ja kuvanneet hoitotieteen opiskelijoiden kokemuksia perehdytyksestä. Tutkimuksen mukaan perehdyttäjän olisi hyvä olla kokenut hoitaja, joka koordinoi perehdytystä ja ohjaa tarvittaessa oikeiden asiantuntijoiden luo. Lähiesimies on perehdytysvastuussa ja huolehtii sen suunnittelusta, toteutuksesta ja seurannasta. Perehdytysmateriaalin ajantasaisuudesta on vastuussa perehdyttäjä. Tässä tutkimuksessa korostui myös perehdyttäjän vastuu omasta oppimisesta, itseohjautuvuudesta ja oma-aloitteisuudesta. Perehdytystehtävien tarkoituksenmukaisella jaolla tarkoitettiin koko työyhteisön osallistumista perehdyttämiseen ja vastuun jakamista asiantuntijuuden mukaan. Tämä myös sitouttaa koko henkilökunnan uuden työntekijän perehdytykseen.

Tutkimuksissa on tullut esiin myös useita sellaisia asioita, joihin perehdytyksellä on oleellinen merkitys, jotta uuden hoitajan tiedon tarve täyttyisi. Päivystyspoliklinikalla toteutetussa tutkimuksessa on tullut esiin perehdytyksen avulla tietoon saatettavia asioita, jotka olivat päivystyspoliklinikan tilat, teknologia, turvallisuus, hoitoprosessin eteneminen, erilaiset moniammatilliset yhteistyötahot, tietoa tiedonhausta työyksikössä, organisaatorakenne sekä tietoa henkilökunnasta. Näitä kaikkia asioita pitäisi pystyä vähintäänkin sivuamaan jo perehdytyksessä ja useista kohdista uudella hoitajalla pitäisi olla mahdollisuus saada tietoa myös kirjallisena tarvittavaa kertaamista ajatellen. (Nummelin 2009.) Uudet, vastavalmistuneet sairaanhoitajat kaipaavat palautetta vanhemmilta kollegoiltaan osaamisestaan ja siitä, mitä nämä odottavat heiltä. Pääsääntöisesti roolit ja vastuut työyhteisössä olivat selvät mutta selkeä tuki ja palaute kokenemmilta työkavereilta olisi myös tärkeää. Uudet hoitajat kaipaavat myös rohkaisua ja aitoa kiinnostusta heidän suoriutumistaan kohtaan. Usein ainoa palautteeksi tulkittava asia on se, että virheitä ei satu tai kukaan ei valita uuden, vastavalmistuneen hoitajan työnteosta. (Parker, Giles, Lantry, & McMillan 2014.)

## 2.2 Hyvän perehdytyksen lähtökohdat

Suunnitelmallisuus luo johdonmukaisuutta perehdytykselle. Se on ennalta suunniteltua, tietoista ja tavoitteellista. Tärkeää on, että työtehtäviin perehdyttäjällä on riittävästi tietoa ja taitoa perehdyttämiseen ja selkeät ohjeet perehdytyksen toteuttamiseen. Työpaikalla voi olla suppeampia ohjeita yksittäisille perehtyjille tai laajempia tietyille ryhmille tarkoitettuja perehtymisohjeita tai -ohjelmia. Perehdytysohjelma on hyvä muistilista niin perehdyttäjälle kuin perehtyjällekin. Perehdytystä suunniteltaessa pitää huomioida myös ajankäyttö ja paljonko sitä tarvitaan. Ajankäytön

suunnittelussa taas on otettava huomioon perehtyjän aikaisemmat tiedot ja taidot, jolloin jo tiedossa olevien asioiden käsittelyyn ei tarvitse varata ehkä niin paljon aikaa ja voidaan keskittyä uusiin asioihin syvemmin. Perehdytysmateriaalina voi olla esimerkiksi jonkinlainen työpaikan perehdytysopas ja lisäksi perehtyjälle esitellään esimerkiksi turvallisuussuunnitelma. Perehdytysmateriaaliin perehtyjä voi palata sitten myöhemminkin tarvittaessa, jos jokin asia mietityttää. Aineiston päivittämisestä on kuitenkin tärkeää huolehtia. Tähän tehtävään olisi hyvä olla nimetty henkilö, joka päivittää muutokset materiaaliin ja materiaali päivätään aina päivitysten mukaan, jotta uudet ja vanhat asiat eivät sekoitu. Perehdytysuunnitelmaa mietittäessä tulisi huomioida myös varasuunnitelmat eli esimerkiksi se, kuka ottaa uuden työntekijän vastaan, jos lähiesimies ei ole paikalla ja kuka toimii varaperehdyttäjänä, jos varsinainen perehdyttäjäksi esimerkiksi sairastuu. Varasuunnitelmassa voi olla mietittynä myös pikaperehdytys lyhytaikaisille sijaisille tai jos yllättäen perehdytykseen ei löydykään suunnitelman mukaista riittävän pitkää aikaa. (Kangas & Hämäläinen 2010, 6–7.)

Hyvässä perehdyttämisessä tulee huomioida kollegiaalisuus ja perehtyjän työhyvinvointi. Näillä pystytään tukemaan perehtyjän sitoutumista tuleviin työtehtäviin ja organisaatioon. Parhaimmillaan se tukee perehtyjän omaa jaksamista ja luo onnistumisen tunteita. Hyvin perehdytetty uusi hoitaja organisaatiossa on tuloksellisesti parempi kuin puutteellisesti perehdytetty hoitaja. Hyvällä perehdytyksellä tähdätään siihen, että uusi hoitaja voi tulevassa työssään hyvin, hallitsee työnsä ja pääsee näyttämään sen. Perinteiset työmenetelmät voidaan opetella, mutta työntekijän omalla asenteella ja ammattitaidolla on suurin merkitys siinä, kuinka potilaita hoidetaan ja miten heitä kohdellaan. Hyvä perehdyttäminen on työn jatkuvan oppimisen ja työn osaamisen kannalta tärkeää, sillä nämä vaikuttavat työmotivaatioon ja työhyvinvointiin. Perehdyttäjän tulee kouluttautua ennen perehdytykseen ryhtymistä, sillä koko perehdytysprosessin vaikuttavin asia on perehdyttäjän toiminta. Se vaikuttaa perehtyjän odotuksiin ja perehdyttämisen onnistumiseen. Työntekijän osaamista kehittää työn monipuolisuus silloin, kun oma työ hallitaan hyvin. Monipuolinen työntekijä pystyy paremmin vaikuttamaan omaan työhönsä ja osallistumaan siihen liittyvään päätöksentekoon. (Surakka, Kiikkala, Laitinen & Rantala 2008, 82.)

Lahti (2007) on tutkinut pro gradussaan sairaanhoitajien perehdytystä vuodeosastoilla. Tutkimukseen vastanneista vain puolet oli kokenut, että perehdytys oli ollut riittävän hyvin organisoitu. Myöskään lähtötilanteen arviointia ei hyödynnetty, kun uuden työntekijän perehdytystä suunniteltiin. Varsinainen perehdytysohjelma saattoi uupua osastoilta täysin. Riittävään perehdytysaikaan tulisi myös kiinnittää huomioita, sillä tutkimuksessa vain yli puolet oli kokenut perehdytysajan riittävän mittaiseksi.

Sairaanhoitajaliiton, Tehyn, Terveystieteiden ja hyvinvoinninlaitoksen, Itä-Suomen yliopiston, Laurea-ammattikorkeakoulun ja Aalto-yliopiston tekemässä tuoreessa tutkimuksessa käy ilmi, että noin puolella vastanneista

sairaanhoitajista on riittämätön potilastietojärjestelmiin saatu perehdytys. Sairaanhoitajien toiveena oli, että heillä olisi mahdollisuus osallistua enemmän tietojärjestelmien kehittämistyöhön. Kehittämistyöhön osallistuminen tukee paremmin perehtymistä digitaalisiin työtapoihin. Hyvä tietojärjestelmien toimivuus kohentaisi sairaanhoitajien työssä jaksamista ja vähentäisi kiireen kokemista. (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2017.)

Perehdyttämisessä on aina kyse perehtymisestä. Perehdyttäjä on vuorovaikutuksellisessa suhteessa perehtyjään ja voi omalla ohjauksellaan vaikuttaa siihen, miten perehtyjä omaksuu perehdytyksessä esiin tulevat asiat. Näitä esiin tulevia asioita ovat muun muassa oma oppiminen ja siitä saadun tiedon sisäistäminen. Perehdyttäjällä on oltava riittävästi asiantuntemusta, jotta sitä voi käyttää perehtyjän oppimiseen. Olennaisinta on, että perehtyjä omaksuu perehdytyksen. Pelkällä asioiden läpi käynnillä ei saada riittäviä tuloksia. Perehdyttäjän on pystyttävä perustelevaan opettavasti asioita niin, että perehtyjä ymmärtää mitä tehdään ja miksi tehdään. Oppeja yleensä käytetään sen mukaan, kuinka hyvin asiat on perehdytyksessä ymmärretty ja omaksuttu. (Kupias & Peltola, 2009, 166–168.)

Usein uudet hoitajat otetaan osastolle koeajaksi, esimerkiksi neljäksi kuukaudeksi. Koeajalla hoitajat ovat oikeutettuja kunnan perehdyttämiseen. Työ esimerkiksi sairaalan eri yksiköissä voi olla paljon erityisosaamista vaativaa ja ilman kunnan alkuperehdytystä on työtehtävistään mahdoton selvitä. Kaikkien uusien hoitajien perehdytys ei ole täysin riskitöntä, sillä jos uusi hoitaja haluaakin syystä tai toisesta koeajan jälkeen lähteä muualle töihin, hänen perehdytykseen käytetyt kustannukset eivät jää pelkästään palkka- ja sosiaaliturvamaksuiksi. Muut kulut muodostuvat esimerkiksi työntekijän käyttämästä ajasta perehdyttämiseen, perehdytettävä on tällöin saattanut olla niin sanotusti ylimääräisenä työntekijänä työvuorossa. Lisäksi tulee koulutuskuluja tai jopa mahdollisia sairauspäiviä tällä ajalla. Rekrytointi tulee kalliiksi, jos uusia tulokkaita on paljon ja perehdytys ei toimi. (Surakka ym. 2008, 81.)

Uusien tulokkaiden perehdytystä tarvitaan, kun he tutustuvat organisaatioon ja sen henkilöstöön, työyksikköön, tuleviin uusiin työtehtäviin sekä työtapoihin ja -käytäntöihin. Kun työyksikköön tulee uusi hoitaja voi hänellä olla itsellään toiveita tai odotuksia omasta perehdytyksestään. Perehtyjän omat odotukset usein muovaantuvatkin aiemmista perehdyttämiskokemuksista tai henkilökohtaisista tarpeista. Perehdytyksen tarkoitus on palvella sekä hoitajaa joka siirtyy esimerkiksi opiskelijan roolista työntekijän rooliin, että auttaa erilaisesta työympäristöstä tulevaa sopeutumaan uusiin kuvioihin. (Surakka ym. 2008, 81.)

Työnantaja on vastuussa perehdyttämisen toteuttamisesta. Perehdyttämisen tulisi lähteä organisaation vision, strategian ja tavoitteiden esittelystä. Osastonhoitajan tulee mahdollistaa perehdyttäminen. Perehdyttämisen suunnittelu ei riitä, vaan sen onnistumista on seurattava. Pelkkä esimiehen

ja perehdyttäjän panos ei riitä, perehtyjän itsensä on myös oltava aktiivisesti mukana. (Surakka ym. 2008, 81.)

### 2.3 Vuorovaikutus perehdytyksessä

Koko työyhteisöllä on vastuu perehdytyksestä, mutta päävastuu terveydenhuollossa on yleensä osastonhoitajalla. Osastonhoitaja voi jakaa vastuuta perehdytyksestä työntekijöille.

Perehdyttämisessä perehdyttäjän on tärkeää tehdä itsestään pian tarpeeton perehtyjälle. Tämä tarkoittaa, että ohjauksellaan perehdyttäjä ohjaa perehtyjää toimimaan itsenäisesti organisaatiossa. Joskus perehdyttäjästä voi jäädä uudelle työntekijälle eräänlainen tuki tai luottohenkilö, on kuitenkin tavoite, että perehdyttäjä ja perehtyjä voivat jatkossa olla normaalisissa kollegasuhteissa. Perehdytettävä ei saa olla riippuvainen perehdyttäjästään. Perehdyttäjä voi vaikuttaa perehdytettävän itsenäistymiseen ohjauksellaan sekä kehittämällä itseään ohjaajana. Alkuvaiheessa perehdytys on tiedon siirtoa ja neuvontaa sekä ohjausta työhön. Pian alkuvaiheen jälkeen on kuitenkin tärkeää, että perehtyjä ottaa itse vastuun työstään ja sen oppimisesta. Nykyisin perehdyttäjän rooli ei ole enää niin opettajamainen kuin ennen, vaan jatkuvasti ollaan menossa sellaiseen suuntaan, että perehtyjä ja perehdyttäjä ovat tasavertaisia ja kuuntelevat toinen toisiaan. Tämän myötä voidaan saavuttaa myös uudenlaista osaamista. Perehdytettävällä oletetaan olevan jo ammatin vaatimat taidot ja näin ollen perehdyttäjän rooli on ohjata ja opastaa uusi työntekijä työtehtäväänsä ja osaksi työyhteisöä. (Kupias & Peltola 2009, 139–140; Kupias & Salo 2014.)

Perehtyjä tulee uuteen työpaikkaan, jossa hän perehdytyksen avulla tutustuu uuteen työympäristöönsä ja työtehtäviinsä. Perehdyttämisellä pyritään siihen, että työntekijä voi mahdollisimman nopeasti työskennellä itsenäisesti. Tämä vaatii perehtyjältä itseltään tiettyjä ammatillisia taitoja sekä tietoa. Perehtyjältä vaaditaan taitoa omaksua uusia asioita, halua oppia sekä motivaatiota ja sitoutumista. Jokainen oppii ajallaan ja perehdytyksen tarkoituksena onkin nopeuttaa työhön kiinni pääsemistä sekä vähentää virheitä ja epäonnistumisia. Epäonnistumisen kokemukset vähentävät työhyvinvointia ja laskevat motivaatiota. (Lahti 2007.)

Perehdyttäminen ja perehtyminen ovat vuorovaikutusta perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä. Vuorovaikutukseen ei saa vaikuttaa kiire. Kiire saattaa näkyä perehtyjän vuorovaikutuksessa perehdyttäjään. Perehtyjä saa paljon uusia asioita opittavakseen usein nopeallakin tahdilla. Kiireessä kysymykset tai asioiden toistaminen voivat jäädä vähemmälle. Ilman vuorovaikutusta sekä perehdyttäjä että perehtyjä eivät tiedä mistä näkökulmasta toinen asioita katsoo tai jääkö jokin asia askarruttamaan. Sökkona perehdyttäminen onnistuu harvoin ja suora puhe auttaa myös perehtyjää kehittymään tilanteissa. Hyvä vuorovaikutus suhde vaatii aikaa ja tilaa. Kun ympäristö on sille sopiva ja osapuolet voivat turvallisesti ja avoimesti kes-

kustella, on perehtyjänkin helpompaa tuoda esiin ajatuksensa. Vuorovaikutus olisi hyvä olla avointa alusta asti jolloin perehtyjä ei ota roolia, jossa vain kuuntelee ja ottaa vastaan tietoa. Jos roolin on jo ottanut, on siitä vaikea päästä pois. Huono työhyvinvointi johtuu usein hyvän vuorovaikutuksen ja kommunikoinnin puutteesta ja se voi johtaa siihen, että työntekijät vaihtavat työpaikkaa. (Kupias & Peltola 2009, 136; Kaasalainen 2017)

#### 2.4 Perehdytyksen menetelmät

Ohjaustyyliä on olemassa erilaisia. Hyväksyvällä ohjaustyyllillä perehdyttäjä antaa perehtyjälle tilaa. Tämä ohjaustyyli on hyvä perehdytyksen alussa, tällöin perehtyjää kuunnellaan ja luodaan pohjaa tulevalle perehdytykselle sekä luottamukselle. Perehdyttäjä pystyy kuuntelemalla ja esittämällä lisäkysymyksiä luomaan tässä alkuvaiheessa perehtyjälle mielikuvan, että perehdyttäjä on häntä varten. Tyypillisiä kysymyksiä tässä ohjaustyyliissä ovat ”kertoisitko lisää tai mitä muuta haluaisit kertoa?”. Vaarana on, että ohjauksesta tulee liian syvällistä, tulee muistaa kyseessä olevan perehdytys tilanne eikä terapia. Kartoittavalla ohjaustyyllillä edetään kyselemällä. Kysymykset esitetään niin, ettei perehtyjä voi vastata pohtimatta asiaa. Avoimet kysymykset luovat enemmän tilaa perehtyjän ajattelulle, sekä ohjaavat näkemään asioita eri näkökulmista. Kysymykset voivat auttaa perehtyjää ajattelemaan oman osaamisensa eri alueita ja soveltamaan niitä tulevassa työssään. Kartoittavassa ohjaustyyliissä on vaarana kysellä liikaa ja unohtaa pysähtyä olennaisten asioiden kohdalla ajattelemaan. (Kupias & Peltola 2009, 143–149.)

Ristiriitainen ohjaustyyli saattaa aiheuttaa perehtyjässä puolustautumisreaktion. Perehdyttäjällä ja perehtyjällä on oltava jo rakennettuna hyvä luottamussuhde, jotta tätä ohjaustyyliä voi käyttää. Perehdyttäjä osoittaa ristiriitaisuuksia perehdytettävän puheessa tai tekemisessä. Myös tällä ohjaustyyllillä on tarkoitus saada perehtyjä ajattelemaan laajemmin, mutta sitä kannattaa käyttää vasta myöhäisemmässä vaiheessa. (Kupias & Peltola 2009, 143–149.)

Ohjeita ja neuvoja antavalla ohjaustyyllillä perehtyjä saa suoria vinkkejä ongelmatilanteissa. Tämä saattaa johtaa siihen, että perehtyjän ei tarvitse ratkaista ongelmia itse. Ohjeita on hyvä antaa silloin, kun ulkopuolisen näkemys voi auttaa. Ohjeita antava ohjaustyyli toimii silloin parhaiten, kun perehtyjä on jo toiminut itsenäisesti työssä ja osaa näin ollen ottaa neuvoista itsensä hyväksi arvioimia osia käyttöön. Tämä myös velvoittaa perehtyjää ottamaan vastuun omasta tekemisestään. Suhde perehdyttäjällä ja perehdytettävällä säilyttää näin toimittaessa tasavertaisuuden. Kumpikin osapuoli voi neuvoa ja antaa ohjeita toiselleen. Usein perehdyttäjä saattaa käyttää huomaamattaan tätä ohjaustyyliä, mutta sen kanssa on oltava varovainen. Tulisi miettiä, miten voi sopivasti tukea perehdytettävän itsenäistä ajattelua neuvojen ja ohjeiden antamisen lomassa. (Kupias & Peltola 2009, 143–149.)

Perehdytyksessä on hyvä välillä kertoa omia kokemuksiaan työuraltaan. Näin voidaan laajentaa perehdytettävän näkökulmia jossakin tilanteessa. Tarkoitus ei ole antaa neuvoja miten kyseinen tilanne nyt tulisi hoitaa. Perehdyttäjän on pidettävä huolta, ettei kertomus laajene ja perehtyjä koe, ettei asia liity tilanteeseen mitenkään. Tämä ohjaustyyli ei sovi kaikille. Perehdyttäjä voi esimerkiksi kysyä perehdytettävältä mitä tämä hänessä herätti? Vastauksen perusteella voidaan päätellä, onko tapa sopiva. Paras tilanne käyttää tätä ohjaustyyliä on, jos perehdyttäjä on pitkän uran tehnyt ja perehtyjä vasta uraa aloittamassa. Silloin kertomuksista voi oppia jotain uutta. (Kupias & Peltola 2009, 143–149.)

Kannustavaa ja rohkaisevaa ohjaustyyliä tarvitaan aina perehdytyksessä. Erityisesti, kun perehtyjä aloittaa työnsä tekemisen itsenäisesti. Rohkaimalla ja kannustamalla tuetaan perehtyjän itsetuntoa sekä autetaan häntä huomaamaan omat vahvuutensa uudessa työssä. Uusi työ ympäristöineen ja ihmisineen aiheuttavat useimmille perehtyjille riittämättömyyden tunteita, kun ei hallitsekaan asioita kuten aiemmassa työssä tai jos ala on täysin uusi. Näissä tilanteissa perehdyttäjän rohkaiseva ja kannustava huomio on erityisen tärkeää. (Kupias & Peltola 2009, 143–149.)

## 2.5 Perehdytyksen vaikutus työhyvinvointiin

Perehdytyksen on koettu olevan työhyvinvointiin vaikuttava tekijä ja luovan perehtyjälle kuvan, että on tervetullut työyhteisöön. Se on koettu lisäävän myös yhteisöllisyyttä ja viihtyvyyttä työssä. Hoitajan ammatillisessa urakehityksessä asiantuntijuuteen kasvamisessa perehdytyksellä on tärkeä rooli. Myönteinen asenne perehtyjää kohtaan lisää motivaatiota ja innostusta uutta työnkuvaa kohtaan sekä lisää yhteisöllisyyden tunnetta. Perehdytyksen on koettu lisäävän sitoutumista työpaikkaan, minkä myötä myös henkilöstön vaihtuvuus väheni. Perehdytyksessä tärkeäksi on koettu hoitajien vastuualueiden käsittely ja yksikön toimintaperiaatteiden ja toimintatapojen selvittäminen. Tärkeäksi on nähty myös perehdytettävän toimenkuvan käsittely sekä muiden työntekijöiden esittely perehdytyksen aikana. Organisaation yleiskuva ja toimintakäytänteet, esimerkiksi työturvallisuuteen liittyen, on koettu tarpeelliseksi osana perehdytystä. Yleiskuva sairaalan, terveyskeskuksen, palvelutalon tms. toiminnasta ja tieto siitä, mihin suurempaan kokonaisuuteen yksikkö kuuluu, on koettu myös tarpeelliseksi. (Miettinen ym. 2006, 65 – 67.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa monet tekijät kuten työyhteisö ja työpaikka, mutta pääasiassa työntekijän oma asenne työtään kohtaan. Itsensä johtaminen tarkoittaa työhyvinvoinnin näkökulmasta vastuun ottamista omasta toiminnasta ja sen kehittämistä, kykyä toimia tavoitteellisesti sekä omien hyvien ja kehitettävien puoliensa tunnistamista. Myönteinen perusasenne elämään heijastuu myös työhyvinvointiin ja jatkuva kielteinen asenne taas synnyttää sekä fyysistä että psyykkistä pahoinvointia. Itsensä johtamisessa korostuvat oman asenteen miettimisen lisäksi myös ajankäytön hallinta,

elinikäinen oppiminen, vastuun ottaminen omasta hyvinvoinnista ja työyhteisön ilmapiiristä sekä oman vastuullisuuden sisäistäminen työssä. Vastuullisuuden korostamisessa ei riitä pelkästään osallisuus ja osallisena oleminen vaan se edellyttää työntekijältä aktiivista reflektointia ja kannanottoa sekä ryhtymistä kehittämään omaa ja työyhteisön toimintaa. Työyhteisössä tyypillistä kielteistä ryhmämuotoa edustaa usein se, että yhdessä pohditaan, miten huonosti asiat ovat ja odotetaan, että jostain tulee se joku, joka laittaa asiat kuntoon.

Jokaisella on vastuu omasta hyvinvoinnistaan ja se edellyttää kykyä sanoa tarvittaessa rehellisesti ”ei”. Jokaisen on hyvä tunnistaa itse omat rajansa, sillä, jos niitä ei tunnista, seuraa siitä helposti uupuminen. Työyhteisössä on kollegiaalista puuttua ajoissa, jos huomaa toisen uupumisen. Henkilökohtaisen elämän aiheuttamasta uupumuksesta ei saa turhaan syyttää työpaikkaa, esimiestä tai työkavereita. (Ranta & Tilander 2014, 108.)

Yhdeksi suurimmista stressin aiheuttajista työpaikoilla koetaan se, että työn määrä on liian suuri sille annettuun aikaan nähden. Näin voi tuntua myös silloin, kun työntekijä aloittaa uudessa työssä tai uusissa työtehtävissä. Opettelu ja totuttelu työtehtäviin vievät enemmän aikaa tai työ voi olla haasteellisempaa kuin sen hetkiset taidot olisivat. Koettu stressi vähennee sen mukaan, kun työn oppii ja taidot lisääntyvät sen mukana. Vaikutusta on myös työyhteisön tuella. Stressiä vähentää kannustava työilmapiiri. Mikäli työntekijä kokee pitkään hänelle asetetun liian korkeita tavoitteita tai työn odotukset ovat epäselvät voi seurata loppuun palaminen. Toisaalta myös työ, jossa koetaan liian vähän vastuuta tai työtehtäviä on liian vähän saattaa johtaa tyytymättömyyteen ja tylsistymiseen. Ihmisen pitää saada työstään onnistumisen tunteita ja kokea tekevänsä jotain merkityksellistä. Pitkään jatkunut tyytymättömyys työssä saattaa johtaa työpaikan vaihtamiseen tai pahimmassa tapauksessa sitoutumisen puutetta nykyisessä työssä. Työpaikalla tulisi henkilöstöä kehittää säännöllisesti ja lisätä työn haasteellisuutta yksilöiden kehittymisen ja mielenkiinnon mukaan. (Virolainen 2012, 32–33.)

### 3 PEREHDYTYSTÄ OHJAAVAT SÄÄDÖKSET

Lait ja säädökset (liite 2) viittaavat monessa kohtaa perehdytykseen. Erityisesti mainittakoon työnantajan vastuu työntekijän perehdytyksestä työhönsä. Perehdytystä käsitellään muun muassa työsopimuslaissa sekä työturvallisuuslaissa. Lisäksi laki yhteistoiminnasta yrityksissä lisää vuoropuhelua työnantajan ja työntekijän välillä. Lainsäädäntöjä tulee noudattaa kaikilla aloilla ja sitä täydennetään työehtosopimuksilla aloittain. (Kupias & Peltola 2009, 20–21.)

Työnantajan tulee huolehtia työntekijänsä työssä pärjäämisestä työnku-  
van muuttuessa tai sen kehittyessä. Tämä tulee ilmi työehtosopimuslaissa  
ja se koskee myös vanhoja työntekijöitä, ei vain uusia. Lisäksi työnantajalle  
on asetettu, että työntekijän kehittymistä omien kykyjen mukaan tulee  
pyrkä edistämään työuralla etenemiseen. Tämä ei kuitenkaan aina to-  
teudu, esimerkiksi kiire tai työntekijöiden puute aiheuttavat, että käyte-  
tään liian vähän aikaa perehdyttämiseen tai jopa jätetään perehdytys ko-  
konaan pois. Oppiminen ilman perehdytystä on työntekijälle haastavaa ja  
pahimmassa tapauksessa työnantajalle kallista, jos joudutaan korjaamaan  
virheitä. Uutta työsopimusta solmittaessa kirjataan yleensä neljän kuukau-  
den koeaika, tämä aika on tarkoitettu soveltuvuuden arviointiin. Tämä ar-  
viointi tulee tehdä perehdytykseen silmäillen, eli miettiä onko perehdytys  
ollut riittävää ja onko työntekijä saanut tarpeelliset tiedot suoriutuakseen  
työstään. Koeaikana työnantaja tai työntekijä voi purkaa sopimuksen. (Ku-  
piais & Peltola 2009, 21-23.)

### 3.1 Työturvallisuus

Työturvallisuuslaki määrää, että työntekijöiden terveys ei saa vaarantua  
työtä tehdessä. Perehdyttämässä tämä tulee ottaa huomioon ja uudelle  
työntekijälle on tuotava ilmi kaikki työpaikan haitta- tai vaaratekijät. Eten-  
kin hoitotyössä ergonomian kertaus ja mahdollisten siirtovälineiden käyttö  
tulee opettaa perehdyttävälle. Perehdyttäjän on otettava selvää pereh-  
tyjän aiemmista tiedoista ja taidoista jolloin voi suunnitella sen mukaan  
ohjauksen määrää ja laatua. Työturvallisuus on tärkeä osa perehdytystä.  
Turvallisuudesta puhuttaessa myös hoitoalalla voidaan joutua kohtaa-  
maan päivittäin asiakkaiden tai potilaiden fyysistä tai henkistä väkivaltaa  
tai sen uhkaa. Perehdytyksessä kuuluu varmistaa työntekijän turvallisuus  
näiltä osin. Joskus perehtyjä voi kokea työpaikkakiusaamista perehdytyk-  
sensä aikana. Kiusaaminen saattaa ilmetä esimerkiksi syrjintänä tai työn  
tekoa saatetaan tahallisesti hankaloittaa. Perehtyjän on tärkeää antaa pe-  
rehdyttäjälle tästä palautetta. Perehdyttämisen aikana tapahtuva kiusaa-  
minen kertoo työpaikan huonosta ilmapiiristä ja siihen on mahdollisuus  
yrittää vaikuttaa yhteisillä palautekeskusteluilla ja kehityspäivillä. Se edel-  
lyttää kuitenkin vuorovaikutusta perehtyjän ja perehdyttäjän välillä. Pe-  
rehdyttäminen suunnitellaan niin, että se edistää jokaista perehtyjää työs-  
sään taustasta riippumatta. Perehdytys suunnitelmassa tulisi aina olla päi-  
vitettynä työpaikan turvallisuuteen liittyvät asiat esimerkiksi varauloskäyn-  
tien sekä työvälineiden osalta. (Kupiais & Peltola 2009, 23-25.)

### 3.2 Lainsäädännön noudattaminen

Työlainsäädännössä perehdytys on painavassa asemassa. Toiminta lain-  
mukaisesti vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. Toiminta joka on lai-  
tonta johtaa usein työtaisteluihin ja erilaisiin vahinkoihin. Henkilöstöam-  
mattilaiset ovat työpaikalla lakia valvovia elimiä johdon lisäksi. Esimies on

vastuussa työntekijöistään. Työntekijöihin kuuluvat paitsi vakinaiset työntekijät myös määräaikaiset etä- ja vuokratyöntekijät. Työlainsäädäntöä ja sen toteutumista yleisesti valvovat työpaikoilla työsuojeluviranomaiset. Työntekijäpuolella lainsäädännön toteutumista valvovat taas luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Huono tai huonosti toteutettu perehdyttäminen laskee työntekijän mahdollisuutta menestyä työssään ja tällöin myös yritys kärsii tästä. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

#### 4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena oli toteuttaa perehdytysopas hoitajille terveyskeskukseen. Työn tavoitteena oli nykyaikaistaa terveyskeskuksen perehdytystä, kehittää käytännön työtä ja olla apuna tulevien hoitajien perehdytyksessä. Hyvällä perehdytyksellä on myös potilasturvallisuutta parantava vaikutus. Työn tilaajan toive perehdytysoppaasta oli, että se on sähköinen, yksinkertainen sekä kiinteä paketti, jota voidaan helposti muokata. Toiveena oli myös, että perehdytysopas sisältää kaavion (liite 3), jonka avulla pystytään helposti seuraamaan perehdytyksen etenemistä. Lisäksi toiveena oli, että teoriaosuudessa käsiteltäisiin jokaisen työyhteisön jäsenen tärkeyttä perehdyttämisessä ja sitä kautta positiivisen työilmapiirin luomisessa.

Hyvä opas koostuu selkeästä kokonaisrakenteesta, se on jäsennelty ja kirjoitusasultaan asiamuotoinen. Opas tulee koota niin, että se on mietitty lukijan ja tekijän näkökulmasta. Itsestäänselvyiksi tulee välttää. Oppaasta tulee käydä ilmi, kehen voi olla yhteydessä, jos oppaassa on epäselvyyksiä. Oppaassa tulee olla olennaiset tiedot ja vaiheet helposti hahmottuvassa muodossa. (Kotimaisten kielten keskus n.d.)

Työn tilaajan kanssa sovittiin, että käyttöoikeudet ovat kaikilla terveyskeskuksessa työskentelevillä ja perehdytysoppaan päivitysoikeudet ja vastuu ovat avosairaanhoidon osastonhoitajalla. Oppaan käyttöönotto suunniteltiin tapahtuvaksi heti kesän alussa. Oppaan käyttöönotto on suunniteltu niin, että se palvelisi jo tulevia kesätyöntekijöitä.

#### 5 PEREHDYTYSOPPAAN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

Opinnäytetyö oli toiminnallinen, joka tarkoittaa tässä työssä sitä, että opinnäytetyön tarkoituksena on olla käytännön työelämässä ohjeena ja oppaana perehdytykselle. Toteutustapana oli koota opas hoitajille avuksi perehdytykseen sekä perehtyjälle perehtymisen tueksi. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoitus on yhdistää käytäntö ja tutkimukseen perustuva tieto.

Toiminnallisen opinnäytetyön taustalla voi olla työelämälähtöinen ja käytännönläheinen ongelma. Opinnäytetyö oli projektityyppinen. Projekti on tietyn ajan kestävä ja tavoitteellinen prosessi. Projektin onnistumiseksi se pitää suunnitella, organisoida sekä arvioida. Tässä työelämälähtöisessä projektissa toteutui sille tyypillinen kolmikantaperiaate, eli kaikissa vaiheissa olivat mukana työelämän edustaja, ohjaaja ja työn tekijät. Projektiluontoisessa opinnäytetyössä olisi tärkeää aluksi tutustua projektityöskentelyyn. Sen jälkeen rajattiin aihe sekä määriteltiin projektin mahdolliset ongelmat. Ongelmana meillä oli siis perehdytysoppaan puuttuminen. Aihe rajattiin niin, että perehdytysopas olisi vain hoitajille. Projekti sisältää projektisuunnitelman ja sitä seuraa väliraportti, joka on tilannekatsaus siihen, miten projekti on edistynyt. Lisäksi projektista laaditaan vielä loppuraportti, joka sisältää projektin taustan ja tavoitteet, aikaansaannokset ja tulokset sekä työn kulun eri vaiheineen sekä johtopäätökset. Loppuraportti sisältää myös arvioinnin. Projektimme sisälsi kaikki nämä vaiheet. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9–10; 47–49.)

## 5.1 Suunnitteluvaihe

Työn suunnittelu alkoi siitä, kun terveyskeskuksessa ilmeni tarvetta perehdytysoppaan luomiselle. Työpaikalla ei alkujaan ollut yksittäistä kattavaa perehdytysopasta, joten opas päädyttiin tekemään alusta alkaen.

Suunnittelu alkoi lähteiden etsimisellä. Osoittautui, että aiheesta löytyi valtavasti teorian tietoa ja aihetta oli tutkittu paljon. Lähteinä käytettiin kirjallisuutta, perehdytykseen liittyviä tutkimuksia sekä terveyskeskuksen omia, aiheeseen liittyviä tiedostoja.

Työ rajattiin vastaamaan enemmän hoitohenkilökunnan tarpeita ja työssä sivutaankin vain vähäisesti osastonhoitajan näkökulmaa. Lähteaineisto rajattiin noin kymmenen vuoden aikaan (v. 2006-2018) mutta tässä joustettiin jonkin verran. Lähteiden kielinä olivat suomi ja englanti.

Työssä käytettiin laadukkaita lähteitä ja ne merkittiin asianmukaisesti. Raportoinnissa pyrittiin johdonmukaisuuteen ja totuuteen. Tietoa työhön haettiin seuraavista tietokannoista: Medic, Elektra, Google Scholar, DyneMed Plus, Arto ja HAMK Finna. Medicistä löytyi hakusanalla ”perehdytys” 132 tulosta, joista käytettiin yhtä julkaisua. Medicin tuloksista valtaosa oli lääkäreiden perehdytykseen liittyvää materiaalia. Elektrasta hakusanalla ”perehdyttäminen” löytyi 5 hakutulosta, joista käytettiin yhtä julkaisua. Google Scholarissa hakusanana käytettiin ”hoitajien perehdytys” ja tuloksia löytyi 7050, joita selatessa kävi ilmi, että suurin osa on opinnäytetöitä. Kaikkia tuloksia ei selattu läpi ja yhtään hakutulosta ei käytetty työssä. Lisäksi hakusanoilla ”hoitajan perehdytys pro gradu” löytyi 3730 tulosta ja näistä käytettiin yhtä. Käytimme myös hakusanana ”työhön perehdytys”, jolla löytyi 17200 tulosta ja näistä käytimme 1. Näissäkään ei kaikkia hakutuloksia selattu läpi ja nämä yhdet valikoituivat sopivuutensa

vuoksi heti ensimmäisten hakutulosten joukosta. Doriassa hakusanana oli ”perehdyttäminen” ja tuloksia saatiin 462, joista työhön käytettiin yhtä. HAMK:n Finnassa hakusanaksi laitettiin ”mentorointi” ja hakua rajattiin E-kirjoihin. Tuloksia saatiin 4 ja työssä käytettiin niistä yhtä. HAMK:n Finnan kansainvälisistä e-arkistoista haettiin hakusanoilla ”new nurses” ja tämän lisäksi hakua rajattiin niin, että koko teksti on saatavissa, vain e-artikkelit, englannin kielisiin ja ”job satisfaction” -asiasanoihin. Hakutuloksia tuli 2517, joista ensimmäiseltä sivulta löytyi 1 artikkeli, jota käytettiin työssä. DynaMed Plus:ssa hakusanana oli ”orientation nursing” ja näillä hakusanoilla tulokseksi tuli 10 (Taulukko 1). Työhön ei käytetty näitä hakutuloksien materiaaleja. (Kts. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 141; Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1998, 28)

Taulukko 1. Tiedonhaku

Tietokanta	Hakusanoilla saadut tulokset	Työssä käytetyt julkaisut
Medic	132	1
Google Scholar (hoitajien perehdytys)	7050	0
Google Scholar (työhön perehdytys)	17200	1
Google Scholar (hoitajien perehdytys pro gradu)	3730	1
Dyna-Med Plus	10	0
Arto	8	0
Elektra	5	1
HAMK Finna	4	1
Doria	462	1
HAMK Finna kansainväliset e-aineistot	2517	1

Perehdytysoppaaseen kerättiin yhteen johdonmukaisesti hoitajan työn tekemiseen tarvittavat tiedot ja oppaassa on myös osio organisaatioon liittyvistä olennaisista asioista. Työn edetessä työn tilaajaan oltiin säännöllisesti yhteydessä. Suunnitteluvaiheessa työn tilaajan kanssa käytiin läpi oppaaseen tulevia asioita ja oppaan ulkoasua. Tilaajalta saatiin pohjustusta siihen, mitä tarkistuslistalla tulisi olla samoin kuin mitä asioita oppaaseen tulisi laittaa. Suunnitelmavaiheessa päädyttiin myös yhteistuumiin siihen, että oppaaseen tulee linkitykset terveyskeskuksen sisäisiin tiedostoihin,

jotta opas saadaan pysymään kompaktina ja ajantasaisena. Yhteyttä työn tilaajan kanssa pidettiin sähköpostilla ja sovittiin myös henkilökohtaisia tapaamisia säännöllisesti.

## 5.2 Toteutus

Perehdytysoppaaseen (liite 1) koottiin asiat mahdollisimman tiivistetysti ja siitä johdettiin linkkejä pitkin seikkaperäisempiin ohjeistuksiin työpaikan sisäisiin tiedostoihin, joista voi tutustua halutessaan tarkemmin asiakokonaisuuksiin. Perehdytysoppaan linkityksistä johtuen työtä tehtiin paljon myös itse työpaikalla, johon opas tuli käyttöön, jotta linkitykset saatiin toimiviksi. Haasteena oli tiedostojen sijainnin vaihtelu, sillä terveyskeskuksen tiedostojen siivous ja järjestely olivat parhaillaan käynnissä. Jo ensimmäisessä linkkien toimivuustarkastuksessa huomattiin, että yksi linkki ei enää johtanutkaan mihinkään ja tämä korjattiin. Myös tiedostojen sisältämien asioiden ajankohtaisuuden tarkistaminen ja paikkaansa pitävyys vei jonkin verran aikaa ja tämä tulee olemaan jatkossakin haasteena, jotta perehdytysopas pysyy ajantasaisena. Toistaiseksi linkityksien tarkistamista täytyy tehdä riittävän tiheästi, kunnes asema on saatu lopullisesti siivottua ja tiedostot eivät vaihda enää niin paljon paikkaa.

Alun perin tavoitteeksi asetettiin, että työ valmistuisi elokuuhun 2018 mennessä. Jo varhaisessa vaiheessa päätimme aikaistaa työn valmistumista ja tavoitteeksi laitettiin toukokuu 2018, minkä mukaan edettiin.

Suunnitelmaseminaarin jälkeen suunnitelma hyväksyttiin työn tilaajalla ja tavoitteena oli saada teoriapohja valmiiksi tammikuun 2018 loppuun mennessä, jonka jälkeen oli tarkoitus alkaa työstämään varsinaista perehdytysopasta. Perehdytysoppaan teko alkoi kuitenkin jo aiemmin ja sitä työstettiin yhtä aikaa vielä keskeneräisen teoriapohjan kanssa. Väliseminaarissa huhtikuussa esiteltiin lähes valmis opas sekä teoria.

Toukokuussa valmis opas esiteltiin terveyskeskuksessa työn tilaajalle sekä hoitohenkilökunnalle. Tilaisuudessa hoitajien oli mahdollisuus esittää kysymyksiä ja kommentteja oppaasta. Opas koettiin tarpeelliseksi ja selkeäksi ja tältä osin myös saavutettiin tavoite, johon oppaan teolla pyrittiin. Perehdytysopas liitettiin terveyskeskuksen tiedostoihin ja otettiin käyttöön heti.

## 5.3 Työelämäyhteistyö

Perehdytysoppaan toteutuksen aikana työ lähetettiin tilaajalle kerran, jonka jälkeen kävimme yhdessä läpi muokattavat asiat, kuten puutteet perehdytysoppaassa. Suurimpana asiana esiin nousi se, että tilaaja toivoi, että oppaasta kävisi ilmi päivystysten hoitajien ja vastaanoton hoitajien työnkuvien ero selkeästi. Myös palkka-asiat lisättiin oppaaseen.

Perehdytysopas laadittiin teorian pohjalta käytännön työn vaatimuksiin sopivaksi. Perehdytysopas oli valmistuttuaan muutamalla hoitajalla tutustuttavana. Osa näistä hoitajista oli hiljattain terveyskeskukseen töihin tulleita ja osa jo pidempään siellä töissä olleita. Heidän huomioiden perusteella opasta vielä muokattiin. Varsinaiseen perehdyttämiseen opasta ei päästy kokeilemaan.

#### 5.4 Perehdytysoppaan tilaajan esittely

Kaupungin tehtävänä on järjestää ja ylläpitää tiettyjä peruspalveluita, joihin myös terveydenhoito kuuluu. Kaupunki on kehittyvä, Helsinki-Hämeenlinna-Tampere kasvukäytävällä sijaitseva seutukunnallinen liikennekeskus. Se on vahvasti muuttovoittoinen kaupunki ja tämän kehityksen odotetaan voimistuvan jatkossakin. Kaupunki syntyi 1.1.2007, kun yksi kaupunki ja yksi kunta lakkautettiin ja niistä muodostettiin yhdessä uusi kaupunki. Kaupunki kasvoi entisestään 1.1.2011, kun siihen liitettiin vielä yksi kunta. Tämä yhdestä kaupungista ja kahdesta kunnasta muodostunut kaupunki muodostavat yhdessä erään itsenäisen kunnan kanssa perusterveydenhuollon sekä vanhus- ja vammaishuollon yhteistoiminta-alueen. Näiden palveluiden tuottamisesta vastaa kaupunki. Yhteistoiminta-alueen asukkaita palvelee neljä terveysasemaa. Lääkärien vastaanottojen lisäksi asemilta löytyvät muun muassa neuvoloiden ja hammashuollon palvelut. Röntgen toimii yhdellä terveysasemalla. Samalla terveysasemalla on myös koko kaupungin terveyskeskuspäivystys, joka toimii arkisin klo 8–16. Yhteistoiminta-alueeseen kuuluvalla kunnalla terveyskeskuspäivystys toimii arkisin 8–16 lukuun ottamatta torstai-iltapäiviä klo 12–16, jolloin päivystys kyseisen kunnan asukkaille on samalla terveysasemalla kuin päivystys muutoinkin on. Ilta-, yö- ja viikonloppupäivystys on aluesairaalassa. Yhteistoiminta-alueella on myös kaksi vuodeosastoa. Erikoissairaanhoidon osalta kaupunki kuuluu sairaanhoitopiirin kuntayhtymään. (Kaupunki n.d.)

Keskisimpinä periaatteina terveyskeskuksen hoitotyössä on asiakaslähtöisyys, potilaan kunnioittaminen, yksilöllisyys, oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus sekä eettisyys. Työssä korostuvat yksilöllisyys, vastuullisuus, turvallisuus, potilaan omatoimisuuden tukeminen sekä hoidon jatkuvuus. Hoitotilanteessa hoitaja tuo siihen oman ammattitaitonsa, kokemuksensa ja ihmisyytensä tukien potilasta omatoimisuuteen ja edistäen potilaan omaa osallistumista hoitoonsa. Lähtökohtana hoidossa on potilaan sen hetkiset tärkeät asiat. Hoitotyö perustuu yhteistyöhön potilaiden ja heidän läheistensä kanssa. (Terveyskeskus 2014, 4.)

## 6 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyö rajattiin hoitotyöntekijöiden perehdyttämiseen, jolloin työssä ilmeni tietyn ammattiryhmän näkökulma aiheeseen. Työssä noudatettiin rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja avoimuutta. Lähteiden käytössä kunnioitettiin niiden alkuperäisiä tekijöitä. Lähdemerkinnät tehtiin asianmukaisesti ja niin, että niiden avulla pystyy halutessaan löytämään työssä esitettyjen asioiden lähteen. Perehdytysoppaasta kerättiin kehitysehdotuksia ja mielipiteitä sen valmistuttua, jotta se palvelisi riittävästi käytännön työtä. Työssä huomioitiin myös lain kannalta tärkeät seikat, jotka määrittävät osaltaan työn sisältöä. (Hallamaa, Launis, Lötjönen & Sorvali 2006, 31, 44.)

## 7 POHDINTA

Uusi työntekijä olisi tärkeää ottaa vastaan niin, että hän tuntee olonsa tervetulleeksi. Perehdytys on tärkeä osa työntekijöiden työhyvinvointia ja se lisää sitoutuvuutta työpaikkaan. Selkeän perehdytysohjelman avulla kaikkien on helppo perehdyttää ja kaikki saavat tasavertaisen perehdytyksen. Edellytyksenä hyvälle perehdytykselle on, että siihen on varattu riittävästi aikaa.

Toteutimme perehdytysoppaan terveyskeskuksen avosairaanhoidon hoitajille. Oppaan kokoaminen lähti käytännössä täysin alusta, mikä teki tehtävästä haasteellista. Oli myös haasteellista asettua tarkastelemaan perehdytystarpeita perehtyjän näkökulmasta ja miettiä, mitä kaikkea oppaasta tulee käydä ilmi, jotta se palvelisi mahdollisimman hyvin, mutta olisi kuitenkin selkeä ja helppolukuinen. Opasta tehdessä piti huomioida myös se, että perehdytyksessä keskitytään työympäristöön ja siinä toimimiseen, ei itse työn opettamiseen.

Alkuun lähteitä etsiessä tuntui haastavalta poimia sopivaa lähdemateriaalia työtä varten, sillä sitä on tarjolla paljon. Lopulta kuitenkin huomasimme, että useissa lähteissä tuli esiin paljon samoja asioita ja toiston välttämiseksi teoriaosuus piti suunnitella huolella. Jälkeenpäin mietittynä järkevintä olisi ollut rajata hakuja vielä enemmän, jotta hakutuloksia olisi tullut maltillisemmin. Suurimpana epäonnistumisena työn tekemisen aikana koimme, että jossain vaiheessa teorian tekemistä jouduimmekin poistamaan ja jäsentämään asioita melko paljon uudelleen. Haastavaa oli etenkin alussa hahmottaa, mitä teoriaosuuden tulisi pitää sisällään. Työn etenemistä helpotti vaivaton yhteistyö työn tilaajan kanssa sekä yhteinen kiinnostus aiheeseen. Teimme myös työtä suurimmaksi osaksi yhdessä, jolloin kokonaisuus pysyi ehyenä ja molemmilla hallussa. Opimme mielestämme paljon lähteiden etsinnästä ja lähdemerkintöjen tekemisestä prosessin aikana.

Perehdytysoppaan valmistuttua se esiteltiin muutamalle hiljattain terveyskeskuksessa työskentelyn aloittaneelle hoitajalle ja muutamalle sellaiselle, jotka ovat jo useasti perehdyttäneet muita ja olleet pidempään kyseisessä terveyskeskuksessa töissä. Erityisesti esiin nousi linkitykset, joita pidettiin erittäin käteväinä ja näistä koki saavansa hyötyä myös jo pidempään työyksikössä olleet hoitajat. Joitakin lisäsehdotuksiakin tuli samoin kuin muutosehdotuksia joihinkin kohtiin, jotka eivät käytännössä mene aivan oppaaseen kirjatun mukaisesti. Perehdytysopasta pidettiin myös sopivan mittaisena, kun linkityksien avulla oli saatu paljon asiaa sopivan pieneen tilaan. Muutosehdotuksista keskustelimme työn tilaajan kanssa ja näistä osa päätettiin toteuttaa oppaaseen. Työntekijöiden näkökulmasta perehdytysoppaassa oli joitakin hoitajien roolituksia eri tavalla kuin ne käytännössä toteutuvat. Työn tilaaja kuitenkin halusi ilmaista työnkuvat oppaassa niin kuin niiden kuuluisi mennä eikä muutoksia näin ollen perehdytysoppaaseen toteutettu tältä osin. Muut hoitajien taholta tulleet ehdotukset muokattiin oppaaseen.

Jatkokehittämisen näkökulmasta perehdytysopasta voitaisiin myöhemmässä vaiheessa jalostaa graafisemmaksi ja hyödyntää siinä enemmän digitaalisia palveluita ja mahdollisesti jopa älytekniikkaa. Näin perehdytyksestäkin voisi muovautua entistä nykyaikaisempi ja uudenlainen tapahtuma.

Kun opinnäytetyöprosessi alkoi, kuvittelimme, että työ vain kirjoitetaan valmiiksi, mutta prosessi osoittautuikin paljon moniulotteisemmaksi. Työn edetessä on ollut mielenkiintoista huomata, kuinka perehdytykseen liittyviä oppeja on ottanut käyttöön omassa työssään ja perehdytystä on miettinyt hieman eri kannalta kuin ennen. Pohdimme tämän työn tekemisen aikana perehdytysprosessia myös perehtyjän näkökulmasta, kun olimme itse opiskelijoina harjoitteluissa. Näissä tilanteissa huomasimme perehdytyksen tärkeyden.

## LÄHTEET

Hallamaa, J., Launis, V., Lötjönen, S. & Sorvali, I. (2006). *Etiikkaa ihmistieteille*. Helsinki: Hakapaino Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Kaasalainen, S. (2017). *Hyvinvointi tulevaisuuden työyhteisössä*. Diplomityö. Tuotantotalouden koulutusohjelma. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Haettu 15.2.2018 osoitteesta [http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/134951/Diplomity%C3%B6\\_Kaasalainen\\_Sami.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/134951/Diplomity%C3%B6_Kaasalainen_Sami.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Kangas, P. & Hämäläinen, J. (2010). *Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus*. Helsinki: Nykypaino Oy.

Kaupunki (n.d.). Terveyspalvelut. Haettu 29.1.2018 osoitteesta <http://www.aka.fi/terveys-ja-perusturva/terveyspalvelut/>

Kotimaisten kielten keskus (n.d.). Vinkkejä ohjetekstin tekijöille. [https://www.kotus.fi/ohjeet/virkakieliohjeita/ohjeita\\_ohjeiden\\_tekijoille](https://www.kotus.fi/ohjeet/virkakieliohjeita/ohjeita_ohjeiden_tekijoille)

Kupias, P. & Peltola, R. (2009). *Perehdyttämisen pelikentällä*. Tampere: Juvenes Print.

Kupias, P. & Salo, M. (2014). *Mentorointi 4.0*. Haettu 20.1.2018 osoitteesta [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.hamk.fi/teos/HACBFJTFF#kohta:Mentorointi\(\(20\)4.0\(\(20](https://verkkokirjahylly-almatalent.fi.ezproxy.hamk.fi/teos/HACBFJTFF#kohta:Mentorointi((20)4.0((20)

Lahti, M. (2007). *Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen*. Pro gradu - tutkielma. Tampereen yliopisto. Haettu 3.11.2017 osoitteesta <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf?sequence=1>

Meretoja, R. (2003). *Nurse Competence Scale*. Akateeminen Väitöskirja. Sarja 578. Haettu 24.3.2018 osoitteesta [elektra.helsinki.fi%2Fse%2Fh%2F0359-6680%2F25%2F2%2Flaadukas.pdf&h=ATNrPF-HOqUyzS13vr9wj5sunX9sazwUu\\_n\\_010sQfkyqRNYJBxgolMONZwjEq9SOo4anLPZ2vtnn8WwdeI9etdTYrAKApllay-yG12oYAe0DDXZblk](http://elektra.helsinki.fi%2Fse%2Fh%2F0359-6680%2F25%2F2%2Flaadukas.pdf&h=ATNrPF-HOqUyzS13vr9wj5sunX9sazwUu_n_010sQfkyqRNYJBxgolMONZwjEq9SOo4anLPZ2vtnn8WwdeI9etdTYrAKApllay-yG12oYAe0DDXZblk)

Miettinen, M., Kaunonen, M. & Tarkka, M-T (2006). Laadukas perehdyttäminen. *Hallinnon tutkimus* 2, 63 – 70. Haettu 3.11.2017 osoitteesta <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.hamk.fi/se/h/0359-6680/25/2/laadukas.pdf>

Miettinen, M. & Perko, U. (2000). Miten työyhteisöön saadaan itseään johtavia työntekijöitä. Miettinen, S., Miettinen, M., Nousiainen, I. & Kuokkanen, L. (toim.) *Itsensä johtaminen sosiaali- ja terveysalalla*. Juva: WSOY, 136–144.

Nummelin, M. (2009). *Päivystyspoliklinikalla aloittavan sairaanhoitajan tiedon tarve*. Pro gradu -tutkielma. Hoitotiede. Turun yliopisto. Haettu 3.11.2017 osoitteesta <http://www.doria.fi/ezproxy.hamk.fi/bitstream/handle/10024/52481/hoitotiede-gradu2009nummelin.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Parker, V., Giles, M. Lantry, G. & McMillan, M. (2014). New graduate nurses' experiences in their first year of practice. *Nurse education today* 34, 150 – 156. Haettu 20.1.2018 osoitteesta [http://www.nurseeducationtoday.com/article/S0260-6917\(12\)00235-3/pdf](http://www.nurseeducationtoday.com/article/S0260-6917(12)00235-3/pdf)

Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. (1998). *Hoitotieteen tutkimusmetodiikka*. Helsinki: WSOY.

Ranta, I. & Tilander, E. (2014). *Työhyvinvoinnin keinot*. Helsinki: Fioca Oy.

Surakka, T., Kiikkala, I., Lahti, T., Laitinen, H. & Rantala, T. (2008). *Osastonhoitaja ja johtaminen*. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos (2017). Sairaanhoitajien kokemuksia tietojärjestelmistä ja työ- hyvinvoinnista – Kyselytutkimus 2017. Haettu 10.4.2018 osoitteesta [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135638/URN\\_ISBN\\_978-952-302-985-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135638/URN_ISBN_978-952-302-985-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Terveyskeskus (2014). *Terveyskeskuksen hoitohenkilöstön henkilöstöhallinnon perehtymisopas*.

Tossavainen, J. (2006). *Työhön perehdytys asiantuntijaorganisaatiossa*. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Haettu 24.3.2018 osoitteesta <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/94007/gradu01421.pdf>

Työsopimuslaki 55/2001. Haettu 3.11. 2017 osoitteesta <http://finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010055>

Työturvallisuuslaki 2002/738. Haettu 2.11.2017 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L1P1>

Vilka, H. & Airaksinen, T. (2003). *Toiminnallinen oppinäytetyö*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Perehdytysoppaan sisällysluettelo

## **Sisällys**

### **TERVETULOA TÖIHIN TERVEYSASEMALLE!**

#### **AKAAN AVOSAIRAANHOITO**

Toijalan terveysasema

Viialan terveysasema

Kylmäkosken terveysasema

Urjalan terveysasema

Hoitajien tehtäväkuvat

Päivystys

Ajanvarausvastaanotto

#### **KÄYTÄNNÖN ASIOITA**

Aikatyypit

Röntgen

Laboratoriot

Fysioterapia

Puhelinnumerot

#### **HENKILÖSTÖASIAT**

Työsuojelu ja työterveyshuolto

Populus

Palkat

Tunnukset

Työajat

## Säädökset

Muutamissa laeissa on pykälä, jotka ohjaavat työntekijän perehdyttämistä. Yksi laeista on Työturvallisuuslaki.

” Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
  - 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
  - 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
  - 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.”
- (Työturvallisuuslaki 2002/738)

**Perehdyttämisen tarkistuslista**

<b>Organisaatio ja henkilöstö</b>			
Perehdytettävä asia	Perehdyttäjä	Perehtyjä	Pvm
Organisaatio			
Johto			
Työhön opastaja(t)			
Terveyskeskuksen työntekijät ja lähiesimies			
<b>Toimintatavat</b>			
Koeaika			
Työaika- ja työvuorot			
Sairastuminen ja lomaajat			
Salassapitovelvollisuus			
Palkka-asiat			
Työpaikkaruokailu +kahvitauot			
Työasu			
Some-ohje			
Savuttomuus			
<b>Oma työskentely-ympäristö</b>			
Ensiaputarvikkeet			
Työpaikan pelisäännöt			
Avaimet + tunnukset			
Tilat			
Jätehuolto			
Potilaat			
Sisäiset ja ulkoiset asiakkaat			
<b>Oma työtehtävä</b>			
Puhelin			
Potilastietojärjestelmä + muut tietojärjestelmät			
Työn vastualueet			
Mistä lisää tietoa (G-asema)			
<b>Työterveyshuolto ja työturvallisuus</b>			

Työterveyshuolto			
Turvallisuussuunnitelma			
Paloturvallisuusohjeet			
Varauuskäynnit			
<b>Koulutus ja sisäinen tiedottaminen</b>			
Perehdytysopas			
Palautekeskustelut			
Koulutusmahdollisuudet			
Intra			