

Opinnäytetyö (AMK)

Sairaanhoitajakoulutus

2021

Elina Husso, Nico Laine ja Henna Lammela

ENNAKKOPEREHDYTYSOPAS KEUHKOVUODEOSTON UUDELLE TYÖNTEKIJÄLLE

- Toiminnallinen opinnäytetyö

Elina Husso, Nico Laine, Henna Lammela

ENNAKKOPEREHDYTYSOPAS KEUHKOVUODEOSASTON UUELLE TYÖNTEKIJÄLLE

– TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ

Ennakkoperehdytys on uuden työpaikan organisaation toimintaan, tavoitteisiin ja tulevaan työkuvaan perehtymistä ennen työn aloitusta. Tällä voidaan tarjota uudelle työntekijälle ennakkoon tärkeää tietoa tulevasta työstä ja näin ollen perehdytysprosessista saadaan nopeampi ja joustavampi sekä pystytään luomaan pohja tulevalle perehdytykselle. Ennakkoperehdytysoppaan tarkoitus on auttaa uutta työntekijää tunnistamaan tärkeitä asioita, joihin perehdytyksessä tulisi keskittyä, jolloin uuden työntekijän on mahdollista luoda tiiviimpi suhde oman perehdyttäjän kanssa ja saada perehdytyksestä enemmän hyötyä. Perehdytys kuuluu kaikille työturvallisuuslakiin (738/2002) nojaten. Eryteisesti perehdytyksen tärkeys korostuu juuri uuden työntekijän kohdalla sekä erilaisissa muutostilanteissa.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyöprojektin tehtävänä oli laatia Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin Tyks keuhkovuodeosastolle uusille työntekijöille ennakkoperehdytysopas, johon työntekijä saa tutustua ennen työn aloittamista. Lisäksi laadittiin sähköisessä muodossa oleva perehdytysoppaan runko, jota myös Tyksin muiden osastojen on mahdollista hyödyntää omia perehdytysmateriaaleja kootessaan. Opinnäytetyöprojektin tavoitteena on parantaa uuden työntekijän perehdytystä Tyks keuhkovuodeosastolla.

Ennakkoperehdytysoppaassa on käsitelty tärkeimpiä asioita uuden työntekijän näkökulmasta uuden työn alkaessa. Oppaassa on esitelty keuhkovuodeosastoa sekä Tyks kantasairaalan yleisiä käytännönohjeita helpottamaan uuden työntekijän ensimmäisiä päiviä uudessa työpaikassa. Lisäksi tehtiin tyhjä ennakkoperehdytysoppaan runko, jota myös muut Tyksin osastot voivat hyödyntää täyttämällä sinne oman osastonsa tiedot. Oppaan ensisijaisena tehtävänä on vastata lukijan kysymyksiin, jotka voivat auttaa uutta työntekijää omaksumaan oleellisia tietoja tulevasta organisaatiosta.

Jatkotutkimuksena ennakkoperehdytysoppaan hyödyllisyyttä voisi arvioida myöhemmin kyselyn avulla. Kyselyn avulla voitaisiin selvittää, miten ennakkoperehdytysopas palvelee työyhteisöä henkilöstö-, laatu- ja organisaationäkökulmasta.

ASIASANAT:

ennakkoperehdytys, perehdyttäminen, työnopastus, ennakkoperehdytysopas, työsuojelu.

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree Programme in Nursing

2021 | 32 pages

Elina Husso, Nico Laine, Henna Lammela

ORIENTATION GUIDE FOR NEW EMPLOYEE OF PULMONARY DISEASES INPATIENT WARD - FUNCTIONAL THESIS

Preliminary orientation means getting acquainted with the activities, goals and future job description of the new workplace organization before starting the job. This can provide the new employee with important information about the future job in advance and thus make the orientation process faster and more flexible, as well as create a basis for future orientation. The purpose of the pre-orientation guide is to help the new employee identify important things that the orientation should focus on, thus enabling the new employee to establish a closer relationship with his or her instructor and gain more benefits from the orientation. Orientation belongs to everyone based on the Occupational Safety and Health Act (738/2002). The importance of orientation is especially emphasized in the case of a new employee and in various situations of change.

The task of this functional thesis was to prepare a preliminary orientation guide for new employees in Pulmonary Diseases Inpatient Ward of the Hospital District of Southwest Finland, which the employee can get acquainted with before starting work. In addition, an electronic guide frame was prepared, which can also be used by hospital's other departments when creating their own orientation materials. The aim of the thesis is to improve the orientation procedure of the new employee in pulmonary diseases inpatient ward.

The pre-orientation guide has covered the most important issues from the perspective of the new employee when starting a new job. The guide presents the Pulmonary Diseases Inpatient Ward as well as the general practical guidelines of Turku University Hospital to facilitate the first days of a new employee in a new workplace. In addition, an empty version of the preliminary orientation guide was created, which other departments of Turku University Hospital can also use by filling in the information of their own department. The primary function of the guide is to answer questions from the reader that can help the new employee absorb relevant information about the future organization.

As a further study, the usefulness of the pre-orientation guide could be assessed later with the help of a survey. The survey could be used to find out how the pre-orientation guide serves the work community from a personnel, quality and organizational perspective.

KEYWORDS:

Familiarization, job orientation, pre-orientation guide, health and safety at work.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 PEREHDYTYS	7
2.1 Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus	8
2.2 Perehdyttäjät ja perehtyjät	9
2.3 Puutteellinen perehdytys	11
2.4 Lainsäädäntö perehdytyksen turvana	12
3 ENNAKKOPEREHDYTYS	14
4 HYVÄ ENNAKKOPEREHDYTYSOPAS	16
5 PROJEKTIN TEHTÄVÄ JA TAVOITE	18
6 PROJEKTIN TOTEUTUS	19
6.1 Kehittämismenetelmä	19
6.2 Projektin suunnittelu	20
6.3 Projektin toteutus ja tuotos	23
7 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	26
8 POHDINTA	28
LÄHTEET	30

TAULUKOT

Taulukko 1. Opinnäytetyön toteutusaikataulu	21
---	----

1 JOHDANTO

Perehdytys on työsuhteen tärkein koulutus. Perehdyttäminen ja työnohjaus ovat parhainta ennakoivaa turvallisuustoimintaa. Nämä takaavat uudelle työntekijälle valmiudet työskennellä työyhteisössä turvallisesti. (Työturvallisuuskeskus, 2020.) Hyödyt ymmärtämällä osataan varata perehdytykseen sen vaatimat resurssit, mikä on välttämätöntä perehdytyksen onnistuneen suunnittelun ja toteutuksen kannalta (Eklund, 2018). Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantaja on velvollinen työntekijän hyvään perehdytykseen. Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä saa selkeän kuvan omista työtehtävistään, organisaatiosta ja sen toimintaperiaatteista (Liski ym. 2007).

Hyvällä perehdytyksellä uusi työntekijä omaksuu nopeasti uudet työtehtävänsä. Työntekijällä on varmuus, keneltä kysyä neuvoa tarvittaessa. (Pentikäinen, 2018.) Perehdytyksen laatu ja määrä korostuvat nuorilla ja työuransa alussa olevilla työntekijöillä (Työterveyslaitos, 2020), mutta myös vanhojen työntekijöiden kohdalla erilaisissa muutostilanteissa (Työsuojelu, 2020). Hyvä perehdytys vaikuttaa työntekijän mielikuvaan työnantajasta sekä työyhteisöstä. Hyvällä perehdytyksellä voidaan myös vähentää virheiden tapahtumista ja työtaturmien sekä onnettomuuksien määrää. (Leino, 2013.)

Yhtenä keskeisenä perehdyttämisen osa-alueena on työntekijän opastaminen ennen työn aloitusta (Työterveyslaitos, 2020). Ennakkoperehdytys tarkoittaa uuden työpaikan organisaation toimintaan ja tavoitteisiin tutustumista, sekä uuteen tulevaan työnkuvaan perehtymistä ennen työn alkua (Aditro, 2021). Hyvin hoidettu ennakkoperehdytys ja työpaikalla annettava perehdytys tuo työntekijälle tunteen, että häntä arvostetaan ja hänen työpanoksensa on tärkeä (Leino, 2013). Ennakkoperehdytyksellä voidaan myös säästää kaikkien työntekijöiden työaika, kun perusasioita ja tietoja voidaan jakaa etukäteen ennakkomateriaaleissa. Näin ollen työpaikalla aika voidaan käyttää yhdessä tekemiseen ja käytänteiden läpi käymiseen. Ennakkoperehdytyksellä voidaan lisäksi lisätä työntekijän sitoutuvuutta ja vähentää vaihtuvuutta. (Pentikäinen, 2018.)

Tämän toiminnallisen opinnäytetyöprojektin toimeksiantajana toimi Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin Tyks keuhkokuodeosasto. Opinnäytetyöprojektin tehtävänä oli laatia Tyks keuhkokuodeosastolle uusille työntekijöille ennakkoperehdytysopas, johon työntekijä saa tutustua ennen työn aloittamista. Lisäksi laadittiin sähköisessä muodossa oleva perehdytysoppaan runko, jota myös Tyksin muiden osastojen on mahdollista hyödyntää

omia perehdytysmateriaaleja kootessaan. Opinnäytetyön tavoitteena on parantaa uuden työntekijän perehdytystä Tyks keuhkokuuodeosastolla.

Taulukko 1. Opinnäytetyön suunniteltu toteutusaikataulu.

21

2 PEREHDYTYS

Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan tulevaa työpaikkaansa, sen henkilökuntaa ja käytäntöjä. Perehdyttämisen suurimpana tavoitteena onkin antaa uudelle työntekijälle selkeä kuva omista tulevista työtehtävistään, organisaatiosta ja sen toimintaperiaatteista. Tällä voidaan turvata työntekijän tehokas ja turvallinen työnteko. (Liski ym. 2007.) Perehdytys kuuluu kaikille työturvallisuuslakiin (738/2002) nojaten. Erityisesti perehdytyksen tärkeys korostuu uuden työntekijän kohdalla, mutta myös vanhojen työntekijöiden kohdalla erilaisissa muutostilanteissa (Työsuojelu, 2020). Käytännön opastuksen antaa usein toinen työntekijä tai useampi työntekijä (Ruotsalainen & Aukee, 2020). Perehdytys on siis kokonaisuutena jatkuva prosessi, jolla vastataan työntekijöiden tarpeisiin ja jota kehitetään jatkuvasti (Työterveyslaitos, 2020).

Perehdytys on yksi organisaation tärkeimpiä prosesseja, joilla voidaan saavuttaa merkittäviä hyötyjä esimerkiksi uuden työntekijän sopeutumisessa, työhön valmistautumisessa, työturvallisuudessa ja työhyvinvoinnissa. Perehdytyksen yksi tärkeimmistä tavoitteista onkin juuri työtapaturmien ja työstä aiheutuvan sairastumisen vaaran välttely. Hyvän perehdytyksen omaavissa yrityksissä työntekijöiden sitoutuminen työhön on parempaa ja vaihtuvuus vähäisempää. (Aiken, 2000, 146-153.) Tehokkaalla perehdytyksellä saavutetaan perehtyjän nopea pääsy itsenäiseen työntekoon ja näin perehdyttäjän työkuorma vähenee (Eklund, 2018, 123). Perehdytyksessä yhdistyy niin henkilöstön kehittäminen, johtaminen kuin esimiestyö. Hyvin hoidettu ja onnistunut perehdytys viestittää perehtyjälle, että hän on tervetullut työyhteisöön ja hänen työpanoksensa on arvokas. Se kertoo uudelle työntekijälle myös siitä, että hänen toivotaan sitoutuvan niin työhön kuin työyhteisöönkin. (Kukkonen-Suvivuo, 2017.)

Hyvän perehdytyksen tuomat hyödyt ymmärtämällä osataan mitoittaa laadukkaana perehdyttämisen vaatimat resurssit, jotka ovat välttämättömiä perehdytyksen onnistuneen suunnittelun ja toteutuksen kannalta. Perehdytys monesti virheellisesti mielletään yksisuuntaisena prosessina, jossa tieto kulkee pääasiassa uuden työntekijän suuntaan, mutta organisaation ja työyhteisön kehittymisen kannalta on mahdollistettava uudelle työntekijälle, että hän saa äänensä kuuluviin heti perehdytyksen alkaessa. Toimivan perehdytysprosessin kulmakivet riippuvat siitä, mitä organisaatio perehdytyksessään tavoitteekseen määrittelee. (Eklund, 2018, 25, 36-44.)

2.1 Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus

Tärkeintä perehdyttämisessä on se, että perehdytys suunnitellaan ja toteutetaan huolellisesti (Sakko, 2015). Perehdytyksen suunnittelussa on otettava huomioon, mitä asioita perehdytys sisältää, kuka on vastuussa mistäkin sekä milloin, miten ja missä järjestyksessä asiat käydään läpi. Työnantajan tehtävänä on pitää huolta, että kaikki työntekijät saavat tarpeelliset tiedot työhön liittyvistä vaara- ja haittatekijöistä huolimatta siitä, käyttävätkö työntekijät itse esimerkiksi vaaraa tai haittaa aiheuttavia työvälineitä. Perehdytystä on syytä antaa aloitus-, muutos- ja käyttöönottilanteissa. (Liski ym. 2007.) Ennakoimalla edellä mainittuja asioita voidaan estää vahinkojen syntyminen ja näin varmistetaan kaikille turvallinen työympäristö ja toimiva työyhteisö (Työturvallisuuskeskus, 2021). Perehdytyksessä on otettava myös huomioon se, kenelle perehdytys on suunnattu, eli miten huomioidaan uusi työntekijä yksilönä, jotta saadaan uuden työn perehdytys kohdistettua juuri hänelle sopivaksi. Suunnitelmallisen perehdytyksen etuna on perehdytyksen laadun ja tasapuolisuuden varmistaminen. (Eklund, 2018, 31.)

Perehdytyksen tueksi esimiehet ja perehdyttäjät tekevät kirjallisen suunnitelman, jonka avulla seurataan perehdytyksen etenemistä. Suunnitelma sisältää perehdytyksen seuranta- ja arviointia. Niiden avulla voidaan seurata tavoitteiden toteutumista ja samalla suunnitelma toimii muistin tukena. Aktiivinen seuranta ja päivittäinen palautteen antaminen edistävät ja ohjaavat perehdytjän oppimista. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013.)

Uuden työntekijän vastuuta voidaan korostaa sillä, että työntekijä itse pääsee laatimaan perehdytysuunitelmaansa yhteisistä tavoitteista kiinni pitäen. Tällöin uusi työntekijä pystyy itse vaikuttamaan siihen, minkälaista tukea hän tulee samaan perehdytyksessä ja mitkä asiat hän näkee perehdytyksen kannalta tärkeimpinä. (Eklund, 2018, 36-37.) Oman ammattitaidon, pätevyyden tai tiedon puute on työntekijän itse helpompi tunnistaa (Falender & Shafranske, 2004). Tällä tavoin perehdytyksestä saadaan yksilöllinen ja uutta työntekijää motivoiva ja hänen tarpeitaan tukeva prosessi (Eklund, 2018, 39).

Perehdytysmenetelminä voidaan käyttää muun muassa työhön opastamista tai henkilöoppaita. Menetelmien mahdollisuuksia on nykypäivänä rajattomasti, ja erityisesti virtuaaliset ympäristöt mahdollistavat erilaisia tapoja uuden oppimiseen. Myös erilaiset koulutustilaisuudet, verkkokurssit, webinaarit, pelit ja ryhmätyöskentelyt voivat tuoda monipuolisemman lähestymisen perehdytykseen. Digitaalisessa ympäristössä toteutettu

työskentely ei kuitenkaan koskaan täysin vastaa käytännön työtä tai vuorovaikutusta muiden henkilöstön jäsenten kanssa. (Eklund, 2018, 182.)

Jatkuvan muutoksen alla on tärkeää pystyä tarjoamaan uudelle työntekijälle turvallinen perusta oppimiselle ja kehittymiselle (Eklund, 2018, 96). Perehdyttämisen jälkeen jatkuva uudelleen oppiminen ei saisi loppua siihen, sillä työn olosuhteet, työolot ja toimintatavat muuttuvat jatkuvasti, jolloin perehdytyksen on muututtava olosuhteita vastaavaksi (Pro työturva, 2021). Työn jatkuvuutta voi kuvata työprosessina, jossa perehdytyksen aikana ja sen jälkeen työntekijä kasvaa ammatillisesti. Tälle kasvulle laadukas perehdytys antaa hyvän pohjan. (Miettinen ym. 2009, 76.) Tämä myös varmistaa organisaation johtamista kohti tavoitteita ja toteuttaa haluttua strategiaa (Eklund, 2018, 119).

2.2 Perehdyttäjä ja perehtyjä

Perehdyttäjä on henkilö, joka vastaa uuden työntekijän opastamisesta tiettyyn tehtävään tai asiakokonaisuuteen. Perehdyttäjiä voi perehdytysprosessin aikana olla useita ja perehdyttäjä voi vaihdella tilanteen mukaan. (Eklund, 2018, 140-141.) Esimies on vastuussa perehdyttämisen suunnittelusta, toteutuksesta ja valvonnasta (Ahokas & Mäkeläinen, 2013). Mikäli esimies on toiminut aiemmin itse perehdyttäjänä työntekijän roolissa, lisää se hänen ymmärrystään esimiehen tärkeydestä hyvässä ja laadukkaassa perehdytyksessä (Goodyear ym. 2014, 1042-1050). Esimiehen tehtävänä on myös nimetä työyhteisöstä perehdyttäjät, jotka ovat kokeneita työssään sekä luoda selkeä vastuunjako perehdytysprosessissa perehdyttäjien kesken (Miettinen ym. 2006, 76).

Perehdyttäjinä toimivat työntekijät vastaavat perehdytyksen koordinoinnista ja osaavat ohjata uuden työntekijän tarvittaessa asiantuntijoiden luokse (Miettinen ym. 2006, 76). Perehdyttäjiille kuuluu käytännön työhön liittyvien asioiden läpikäyminen yhdessä perehtyjän kanssa. Perehdytyksessä työntekijät opastavat ja kertaavat perehtyjän kanssa asioita. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013.)

Perehdytyksen onnistumista edistää, jos perehdyttäjä on itse sitoutunut ja motivoitunut perehdyttämään ja halukas jakamaan omaa osaamistaan (Tampereen kaupunki, 2021). Perehdytyksen onnistumista edistää myös, jos perehdyttäjä pitää omasta työstään ja on kannustava. Perehdyttäjällä tulisi olla rohkaiseva asenne ja positiivinen suhtautuminen omaa työtehtäväänsä kohtaan. (Lepistö, 2004.) Kun perehdyttäjän asenne perehdytykseen on positiivinen, on perehdytyksikin avoimempaa ja vaivattomampaa. Työnantajan

tehtävänä on tarjota perehdyttäjille heidän tarvitsemaansa tukea ja koulutusmahdollisuuksia. (Eklund, 2018, 142-144.)

Vastuu perehdytyksestä on esimiehen ja nimetyn perehdyttäjän lisäksi koko muulla työyhteisöllä. Yhteinen vastuu voidaan jakaa asiantuntijuuden mukaan, jolloin jokainen pääsee käyttämään työssään omia vahvuuksiaan. Tarkoituksenmukaiset tehtävänjaot vahvistavat perehdytystä ja sitouttavat koko työyhteisön mukaan opastamaan uutta työntekijää. Tällä voidaan myös varmistaa, että jokainen työntekijä tuntee yksikön perehdytysohjelman ja tietää perehdytyksen tavoitteet. (Miettinen ym, 2006, 76.) Myös uusi työntekijä hyötyy monesta eri perehdyttäjistä, sillä näin hän pääsee kasvattamaan verkostoaan heti perehdytyksen alusta lähtien (Eklund, 2018, 95). Koko työyhteisön perehdytykseen mukaan saamisella varmistetaan myös kokemusperäisen, eli hiljaisen tiedon kulkeutuminen kokeneemalta työntekijältä kokemattommalle työntekijälle. Tällä tarkoitetaan sellaista tietoa, joka on henkilöitynyttä ja siksi sitä on vaikea jakaa tai kuvata muille. Hiljaisen tiedon siirtyminen toiselle onnistuu työn äärellä havainnoinnin, keskustelujen ja yhdessä tekemisen kautta. (Tampereen kaupunki, 2021.)

Perehtyjällä tarkoitetaan yleensä uutta työntekijää uudessa työpaikassa. Myös vanha työntekijä voi toimia perehtyjän roolissa silloin, kun esimerkiksi työtehtävät tai -menetelmät muuttuvat tai työntekijä on ollut pitkään poissa. Tarve perehdytykselle voi olla myös silloin, mikäli työtehtävä toistuu harvoin tai aikaisemmassa perehdytyksessä on ollut puutteita. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013.)

Kun työnantaja on omalta osaltaan huolehtinut perehdytysprosessin laadukkuudesta, voidaan katseet kääntää uuden työntekijän suuntaan. Perehtyjän vastuulla on tuoda esiin omia näkemyksiään ja antaa palautetta organisaatiolle, jolloin organisaatio toimii itse perehtyjänä. Uuden työntekijän kanssa on siis keskusteltava siitä, millainen tausta ja osaaminen hänellä on. Samalla mietitään, mitä uusi työntekijä todennäköisesti osaa ja mihin toisaalta kannattaisi käyttää perehdytyksessä enemmän aikaa. (Eklund, 2018, 128; 161.) Perehtyjän vastuulla on myös ottaa selvää perehdytettävistä asioista (Ruotsalainen & Aukee, 2020). Perehtyjän tulee olla motivoitunut uuden oppimiseen, omaaloitteinen ja itseohjautuva. Myös innostuneisuus ja sitoutuneisuus työhön luovat hyvän pohjan onnistuneelle perehdytykselle. Lisäksi uuden työntekijän pitää ottaa vastuuta omasta oppimisestaan, ja hänen on osattava ilmaista, millaista tukea perehdytykseen työnantajalta kaipaa. (Miettinen ym. 2006, 76; Eklund 2018, 164-165.) Perehtyjän on hyvä luoda itselleen tavoitteita perehdytyksen suhteen, mikä voi osaltaan luoda motivaatiota uuden oppimiselle ja ajantasaisen tiedon hankkimiselle (Gustin & Tulskey, 2010,

1279-1282). Onnistuneen perehdytyksen edellytyksenä on siis oma-aloitteinen ja aktiivinen tiedonhankinta ja verkostojen rakentaminen (Eklund, 2018, 167).

2.3 Puutteellinen perehdytys

Puutteellisessa perehdytyksessä työntekijä ei saa riittäviä valmiuksia työn aloittamiseen eikä saavuta sille asetettuja tavoitteita. Tämä voi äärimmäisessä tapauksessa johtaa jatkuvaan tuottavuuden laskuun ja lopulta jopa työntekijän irtisanomiseen tai irtisanoutumiseen. Onnistuneen perehdytyksen edellytykset luodaan jo rekrytoinnin aikana. Hyvin toteutettu perehdytyskään ei auta, jos rekrytointi on epäonnistunut. (Eklund, 2018, 144.)

Oppiminen on hyvin yksilöllistä. Osa tarvitsee pidemmän perehdytyksen omaksuakseen samat asiat kuin toiset. Perehtyjän voi olla myös vaikea paljastaa tietämättömyyttään. Työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa perehdytyksen toimivuuteen. Turvallisessa ympäristössä perehtyjän on helpompi kysyä niin sanotusti itsestään selviä asioita kuin torjuvassa ja kiireisessä ilmapiirissä. Potilasturvallisuuden kannalta juurikin nämä kysymykset voivat olla tärkeitä. (Niemi-Murola, 2013.)

Perehdytyksen jäädessä epämääräiseksi työntekijät eivät tunne uutta työntekijää, jolloin he eivät ehkä halua auttaa häntä vilpittömästi. Liian lyhyen tai heikon perehdytyksen saaneella työntekijällä voi olla vaikeuksia saada jatkossa apua muilta työntekijöiltä. (Oksanen, 2017.) Uuden työn aloittaminen voi aiheuttaa työntekijälle ahdistusta, pelkoa ja yksinäisyyttä, jolloin luottamuksen syntyminen organisaatioon jää yhteistyön kannalta puutteelliseksi (Eklund, 2018, 145). Perehdytys voi olla puutteellista myös tilanteessa, jossa vastuuta perehdytyksestä ei ole tarkkaan määritelty. Tämä johtaa siihen, ettei tiedetä, kenelle perehdyttäminen kuuluu, ja pahimmassa tapauksessa kukaan ei ota vastuuta uuden työntekijän perehdytyksestä. (Miettinen ym, 2006, 76.) Perehdytyksen ollessa huonoa organisaation markkinointi ja vetovoima heikentyy, potilasturvallisuus vaarantuu, ja hoidon laatu sekä työhyvinvointi kärsii (Oksanen, 2017).

Kiire on yleisin syy, jolla perustellaan riittämätöntä perehdytystä. On ymmärrettävää, että jokaisella työntekijällä on välttämättömiä työtehtäviä ja projekteja, jotka on työpäivän aikana saatava valmiiksi. Uuden työntekijän perehdytys vie aikaa, keskeyttää työtehtäviä jatkuvasti ja samojen asioiden kertaaminen voi tuntua turhautavalta. Pitkällä tähtäimellä kuitenkin uudesta työntekijästä on tulossa tuottava osa organisaatiota. (Eklund, 2018, 143.)

2.4 Lainsäädäntö perehdytyksen turvana

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön, samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus otetaan huomioon. Organisaatiot voivat kuitenkin itsenäisesti suunnitella ja toteuttaa perehdyttämisen haluamallaan tavalla. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Perehdytyksen näkökulmasta erityisen tärkeä on työturvallisuuslain (738/2002) toisen luvun 14. pykälä, jossa käsitellään työntekijälle annettavaa opetusta ja ohjausta. Sen mukaan työntekijä tulee perehdyttää riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Erityisesti näin tulee toimia ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista. Lain tarkoituksena on turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä parantamalla työolosuhteita sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautia ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia haittoja. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Työnantajan on työturvallisuuslain (738/2002) mukaan selvitettävä ja arvioitava kattavasti työstä, työajasta, työtilasta, työympäristöstä sekä työolosuhteista aiheutuvia haitta- ja vaaratekijöitä. Mikäli haitta- ja vaaratekijöitä ei voi kokonaan poistaa, tulee niiden merkitys arvioida. Työnantaja voi arvioidessaan käyttää apuna ulkopuolista asiantuntijaa, kuten työterveyshuoltoa. (Tapaturmavakuutuskeskus, 2019.) Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus seurata annettujen ohjeiden noudattamista ja puuttua tilanteeseen, jos työntekijä ei niitä noudata (Työturvallisuuslaki 738/2002).

Työturvallisuuslain lisäksi muita perehdytykseen ja uuden työn aloitukseen liittyviä lainsäädäntöjä ovat muun muassa pelastustoimiasetus (857/1999), laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (701/2006), laki nuorista työntekijöistä (1236/2020) ja asetus nuorten työntekijöiden suojelusta (128/2002). Pelastustoimias-

tuksessa (857/1999) määritellään se, millainen pelastustoimisuunnitelma yrityksellä tulee olla. Pelastustoimilain mukaisessa suunnitelmassa on selvitettävä vaaratilanteet ja niiden vaikutukset, toimenpiteet vaaratilanteiden ehkäisemiseksi ja suunnitelma toiminnasta erilaisissa onnettomuus-, vaara- ja vahinkotilanteissa. Lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (701/2006) tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen sekä työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen. Yhteistoiminta tapahtuu työsuojelun, viranomaisvalvonnan, työnantajan ja työntekijöiden välillä. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 701/2006.) Edellä olevat lait varmistavat, että uudelle työntekijälle opastetaan turvalliset työtavat ja tuodaan esille mahdolliset vaaratekijät (Ahokas & Mäkeläinen, 2013). Lailla nuorista työntekijöistä (1236/2020) tarkoitetaan alle 18-vuotiaita. Työ ei saa haitata nuorten terveyttä tai kehitystä. Työ ei saa haitata nuorten koulunkäyntiä. Työhön opastus ja valvonta toteutetaan huolellisesti. Asetuksessa nuorten työntekijöiden suojelemisella (128/2002) tarkoitetaan nuorten työntekijöiden suojelua liialliselta työn rasitukselta. Työnantajan on huolehdittava, että työ ei vaadi kohtuutonta ponnistelua tai rasitusta. (Työsuojelu, 2021.)

3 ENNAKKOPEREHDYTYS

Ennakkoperehdytys tarkoittaa uuden työpaikan organisaation toimintaan ja tavoitteisiin tutustumista, sekä uuteen tulevaan työnkuvaan perehtymistä ennen työn alkua. Tällä taataan uuden työntekijän parempi tietoisuus tärkeistä asioista, joihin uusi työntekijä tutustuisi normaalisti vasta työn alkaessa. Ennakkoperehdytyksellä yritys pystyy tarjoamaan uudelle työntekijälle ennakkoon tärkeää tietoa, ja näin ollen perehdytysprosessista saadaan nopeampi ja joustavampi. (Aditro, 2021.) Ennakkoperehdytys toteutuu yleensä kaksi viikkoa ennen työsuhteen alkamista. Ennakkoperehdytys voidaan myös toteuttaa muutaman viikon kestoisena työntekijän työskentelyn seuraamisena. (Sakko, 2015.)

Työntekijän siirtymäkohtaa vanhan ja uuden työpaikan välillä on alettu hyödyntämään eri organisaatioissa uuden työntekijän ennakkoperehdytykseen. Uuden työn aloittaminen on jännittävää ja vaatii uudelta työntekijältä paljon oppimista nopeassa ajassa. Ennakkoperehdytyksen avulla tätä alkua on mahdollista keventää ja sujuvoittaa. Työntekijällä on siis ennakkoperehdytyksen myötä jonkinlainen kuva tulevasta työstä, ja perusasiat ovat hänellä jo tiedossa. Tällöin on varsinaisessa perehdytyksessä mahdollista keskittyä keskusteluun ja yhdessä tekemiseen. (Pellinen, 2020.)

Ennakkoperehdytysopas uudelle työntekijälle on ennen työn alkua kotiin lähetettävä materiaali. Ennakkoperehdytysoppaan avulla voidaan keventää uuden työntekijän informaatiotulvaa ja helpottaa ensimmäisten päivien sujumista uudella työpaikalla. Ihanteellisena nähdään tilanne, jossa perehtyjä saisi etukäteen perehdytysmateriaalit kotiin. Näin hän olisi käynyt ne läpi ennen työn alkua, jolloin perehdytyksestä olisi mahdollisimman paljon hyötyä. (Ruotsalainen & Aukee, 2020.) Ennakkoperehdytysopas ja siinä jaettu tieto on tarkoitettu ennakkoperehdytyksen tueksi, ei korvaamaan sitä (Torkkola ym. 2002, 60). Oppaan luettuaan uusi työntekijä pystyy heti esittämään tarkentavia kysymyksiä perehdytyksen jatkuessa työpaikalla (Niemi-Murola, 2013). Ennakkoperehdytysoppaan avulla aloitettu perehdytys mahdollistaa siten pohjan luomisen tulevalle perehdytykselle ja voi auttaa uutta työntekijää tunnistamaan etukäteen tärkeimmät asiat, joihin perehdytyksessä tulisi keskittyä. Ennakkoon perehtyminen antaa työntekijästä sitoutuneen, motivoituneen ja hyvän kuvan työyhteisölle. Tällöin on mahdollista myös luoda tiiviimpi suhde oman perehdyttäjän kanssa. Perehdytyksestä voi saada enemmän irti, kun on päässyt pohtimaan ja määrittelemään omia tavoitteitaan ja näin ollen pääsee

hyödyntämään perehdyttäjän tietoa ja osaamista, jotka auttavat uutta työntekijää kehittymään työssään. (Gustin & Tulsy, 2010, 1279-1282.)

Ennakkoperehdytyksessä oppaan avulla jaetaan ohjeita työpaikalla toimimiseen ja annetaan tietoa sekä työnantajasta että työsuhteesta. Kun perusasiat ovat etukäteen selvillä, auttaa se keventämään työsuhteen alkuun liittyvää stressiä ja epävarmuutta. Perehdytysopas voidaan toteuttaa joko sähköisessä muodossa tai paperisena versiona. (Pellinen, 2020.) Sähköisessä muodossa olevan ennakkoperehdytysoppaan etu on se, että opas on tällöin jatkuvasti ulottuvilla älypuhelimien avulla (Pellinen, 2020), jolloin siihen voi palata myöhemmin aina uudestaan (McNamara & LaVigne, 2016, 339-342).

4 HYVÄ ENNAKKOPEREHDYTY SOPAS

Hyvä ennakkoperehdytysopas sisältää selkeästi kirjoitettua, asiallista ja tarpeellista tietoa. Oppaan ensisijainen tehtävä on vastata lukijan kysymyksiin ymmärrettävästi käyttäen havainnollistavaa yleiskieltä. Oppaassa on tärkeää, että tavoite ohjaa sen sisällön muodostumista. Tavoitteena on uuden työntekijän ohjaaminen ja tiedon välittäminen. Oppaan tarkoituksena on auttaa uutta työntekijää omaksumaan oleelliset tiedot ennen varsinaisen työn alkua. (Torkkola ym. 2002, 46.)

Asioiden esittämisjärjestys on keskeinen ennakkoperehdytysoppaan ymmärrettävyyteen vaikuttava tekijä. Esittämisjärjestyksiä on monia, mutta ohjeita kertovassa oppaassa toimivien tapa on jaotella asiat tärkeysjärjestyksessä. (Torkkola ym. 2002, 42-43.) Onnistuneen oppaan teossa on myös hyvä käyttää käskymuotoa, jolloin lukija hahmottaa heti, mikä on hänen roolinsa perehdytyksessä ja mikä jonkun muun. Käskymuoto eli imperatiivi ei vaikuta tyllyltä, kun ohjeen mukainen toiminta tavoittelee perehtyjän omia tavoitteita ja etua. Tämän lisäksi tärkeää on tunnistaa perehdytettävän toiminnan olennaiset tiedot sekä vaiheet. Opasta tehdessä on hyvä asettaa lukijan rooliin ja miettiä toimintaa niin lukijan kuin tekijänkin näkökulmasta. Oppaan tekijälle perehdytettävät asiat ovat usein selviä, mutta oppaan lukijalle voi olla syytä kuvata myös itselle itsestäänselvältä vaikuttavia asioita. Oppaan tekijän on myös tunnistettava alan erikoissanasto ja selitettävä termit sekä lyhenteet, joita oppaassa käytetään. Näiden lisäksi ohjeet on syytä esittää helposti hahmottuvassa muodossa. Laadukkaasti oppaan tekemisessä selkeä kokonaisrakenteen hyvine väliotsikoineen palvelee tekstin lukijaa. (Kotimaisten kielten keskus, 2021.) Ennakkoperehdytysoppaassa ei kyetä kuitenkaan vastaamaan lukijan kaikkiin mahdollisiin kysymyksiin, joten oppaaseen olisi hyvä koota hyödyllisiä linkkejä lisäinformaatiota varten (Torkkola ym. 2002, 44).

Perehdytysoppaan rungon määrittävät ne tehtävät, toimintavat ja pelisäännöt, joihin uuden työntekijän halutaan perehtyvän ennen töiden alkua (Eklund, 2018, 81). Ennakkoperehdytysoppaasta tulisi löytyä myös hyviä yhteystietoja, joihin uusi työntekijä voi ottaa yhteyttä, jos hänelle ilmaantuu lisäkysymyksiä työpaikkaan tai työhön liittyen. Lisäksi oppaan päivitystiedot auttavat pitämään oppaan ajantasaisena. Se myös kertoo uudelle työntekijälle, että perehdytyksestä pidetään huolta ja annetut tiedot ovat voimassa. Oppaan päivitystiedot voi sijoittaa alamarginaaliin tai oppaan loppuun varsinaista ohjetta pienemmällä fontilla. (Torkkola ym. 2002, 44.)

Ennakkoperehdytysoppaassa on hyvä esitellä työnantaja, tuleva osasto, sen toiminta sekä asiakaskunta. Perehdytyksestä kerrottaessa uusi työntekijä ymmärtää oman roolinsa, sekä vastualueensa uudessa työssään ja yrityksen toiminnassa (Gustin & Tulsy, 2010, 1279-1282). Työpaikalle saapumiseen ja siellä liikkumiseen annettavat tiedot helpottavat uuden työntekijän ensimmäistä päivää työhön saapumisen suhteen. Yleiset käytännön ohjeet muun muassa ruokailuun, työvaatteisiin, palkanmaksuun, poissaoloihin, työterveyteen ja pysäköintiin liittyen auttavat työntekijää valmistautumaan uuden työn alkuun. (Pellinen, 2020.)

Hyvään perehdytykseen viitaten laadukkaassa ennakkoperehdytysoppaassa olisi hyvä tuoda ilmi uuden työntekijän rooli ja vastuu, sekä ammattiryhmien välinen henkilöstörakenne ja vahvuus eri työvuoroissa (Arthur & Russell-Mayhew, 2010). Oppaasta tulisi löytyä myös linkkejä näyttöön perustuvaan tietoon, jonka hallintaa vaaditaan kyseisessä kliinisessä ympäristössä. Tällöin uuden työntekijän on mahdollisuus ottaa näistä etukäteen itsenäisesti selvää. (Falender & Shafranske, 2004.)

5 PROJEKTIN TEHTÄVÄ JA TAVOITE

Tämän toiminnallisen opinnäytetyöprojektin tehtävänä oli laatia Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin Tyks keuhkokuuodeosastolle uusille työntekijöille ennakkoperehdytysopas, johon työntekijä saa tutustua ennen työn aloittamista. Lisäksi laadittiin sähköisessä muodossa oleva perehdytysoppaan runko, jota myös Tyksin muiden osastojen on mahdollista hyödyntää omia perehdytysmateriaaleja kootessaan. Opinnäytetyöprojektin tavoitteena on parantaa uuden työntekijän perehdytystä Tyks keuhkokuuodeosastolla.

6 PROJEKTIN TOTEUTUS

Opinnäytetyöprojektin aihe valikoitui Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin Tyks keuhkokuodeosaston tarpeesta kehittää osaston ennakkoperehdytystä. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin Tyks kantasairaala on jaettu kahdeksaan eri toimialueeseen, joista lääketieteellinen toimialue vastaa keuhkosairauksien, ihotautilien, sisätautien, kliinisen genetiikan ja työlääkätieteen erikoissairaanhoidosta sekä päivystyksestä. Keuhkokuodeosastolla hoidetaan ja tutkitaan monia eri keuhkosairauksia. Potilaat saapuvat osastolle pääasiassa lääkärin läheteellä, yhteispäivystyksen kautta tai sovitusti kontrollikäynnille. Keuhkokuodeosastolla on 14 potilaspaikkaa. Osastolla hoidetaan esimerkiksi COPD-, keuhkokuume- ja keuhkösöpäpotilaita. Osastolla toteutetaan myös palliatiivista hoitoa ja saattohoitoa. (VSSHPa, VSSHPb, VSSHPc, 2021.)

6.1 Kehittämismenetelmä

Projektin suunnittelussa ja toteutuksessa kehittämismenetelmänä käytettiin PDCA-mallia (Plan, Do, Check, Act). Tämä malli perustuu kehittymiseen noudattamalla nelivaiheista ratkaisumallia, jossa ensin suunnitellaan (plan), sen jälkeen tehdään (do), tekemisen jälkeen tarkistetaan (check) ja tehdään vielä tarvittavat korjaustoimenpiteet (act). Tämän jälkeen prosessiympyrässä palataan jälleen alkuun eli suunnitteluvaiheeseen. (American society for quality, 2020.)

PDCA-malli on helppo ottaa mukaan käytäntöön ja sisäistää. Tärkeää olisi keskittyä enemmän tarkistus- ja korjausvaiheisiin, kuin suunnittelu- ja toteutusvaiheeseen. Organisaation jäsenet haluavat tarkistaa sen, että asiassa päästiin eteenpäin (check). Ellei päästy, mitkä olisivat tarvittavat korjaavat toimenpiteet (act). Tästä alkaa uusi sykli, jossa siirrytään seuraavan kierroksen suunnitteluvaiheeseen (plan). Tämän jälkeen alkaa taas toteutusvaihe (do). (MCS, 2020.)

PDCA-mallin mukaisesti opinnäytetyöprojekti suunniteltiin opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa ennen sen toteuttamista. Suunnitteluvaiheen tuotoksena valmistui opinnäytetyösuunnitelma. Suunnitteluvaiheen jälkeen luotiin tiedonhaun ja osastolta saadun materiaalin pohjalta perehdytysoppaan runko. Tarkistusvaiheessa opinnäytetyöraporttia tarkistettiin ohjaavan opettajan toimesta raportoinnin edetessä, sekä myös perehdytysop-

paan runkoa tarkistutettiin keuhkovuodeosaston osastonhoitajan toimesta. Tämän jälkeen tehtiin raporttiin ja perehdytysoppaaseen tarvittavia muutoksia, ja palattiin prosessiympyrässä suunnitteluvaiheeseen, jossa suunniteltiin yhdessä projektin etenemistä ja työnjakoa. Tätä prosessiympyrää toistettiin raportointivaiheen aikana useita kertoja, kunnes toivottuun lopputulokseen päästiin kaikkien osapuolien osalta.

6.2 Projektin suunnittelu

Projektin suunnittelussa sanonta ”hyvin suunniteltu on puoliksi tehty” pitää hyvin paikkansa. Suunnitelmallisuus ja suunnitelmiin pohjautuva projektin ohjaus mahdollistaa tavoitteisiin pääsemisen. Projektin suunnittelun vaiheisiin kuuluvat organisointi, alustavat taustaselvitykset, tavoitteiden alustavat rajaukset, yhteistoiminnallinen suunnittelu projektissa olevien sidosryhmien kanssa, suunnitelman arviointi ja viimeistely, projektin aloitusseminaarin suunnittelu ja valmistelu, projektin toteutus ja siihen liittyvä työsuunnittelu sekä mahdollisten muutosten huomioiminen projektin edetessä. (Mäntyneva 2016, 41.) Opinnäytetyön suunnittelu tehtiin loppuvuodesta 2020, jolloin määriteltiin selkeä suunnitelma opinnäytetyöraportin tekemiseen. Tavoitteena oli luoda Tyks keuhkovuodeosaston käyttöön ennakkoperehdytysopas uudelle työntekijälle. Selkeimmät tavoitteet oppaan tekemiseen kulminoituivat oppaan rungon rakentumiseen, oppaan pituuteen ja aikataulu- tukseen.

Projektin alussa kartoitetaan projektin laajuus. Projektin laajuuden määrittely pienimmissä projekteissa tapahtuu samassa yhteydessä projektisuunnitelman hyväksymisen kanssa ja laajemmissa projekteissa vaihekohtaisesti. Vasta kun projektin laajuus on kartoitettu ja lyöty lukkoon, tarkempi projektin suunnittelu mahdollistuu. Laajuuden määrittämiseen projektipäällikön lisäksi osallistuvat projektin tärkeimmät sidosryhmät. Laajuuden määrittelemisellä pyritään mahdollisimman tuottavaan projektityöskentelyyn sekä saavuttamaan projektille asetetut vaatimukset. (Mäntyneva 2016, 44–45.) Opinnäytetyöprojektin tuotoksen laajuus määräytyi toimeksiantajan toiveesta pitää ennakkoperehdytysopas mahdollisimman lyhyenä ja tiedot ytimekkäänä. Heidän toiveenaan oli pitää opas laajuudessaan alle kymmenen sivun pituisena.

Ennen projektin käynnistämistä on projektille asetettava tavoitteet, joihin pyritään. Tavoitteet tulisi olla selkeät ja niihin onkin hyvä käyttää riittävästi aikaa. Liian väljät tai epäselkeät tavoitteet saattavat vaikeuttaa projektin suunnittelun lisäksi toteutusta ja ar-

viointia. (Mäntyneva 2016, 44.) Tavoitteet tässä opinnäytetyöprojektissä liittyivät pääasiassa aikataulussa pysymiseen. Projektin aikataulutaminen on tärkeä osa projektityötä. Sillä varmistetaan, että projektin aikataulutavoitteessa on mahdollista pysyä. Aikataulunhallinta ja resurssinhallinta on tarpeen kytkeä toisiinsa. Usein ongelmana saattaa olla se, että tarvittavia resursseja ei ole käytettävissä oikea-aikaisesti. (Mäntyneva 2016.) Opinnäytetyöprojektin toteutusaikataulu (Taulukko 1.) pyrittiin saamaan mahdollisimman toimivaksi ja joustavaksi, johtuen kaikkien kolmen opinnäytetyöntekijöiden kolmivuorotöistä sekä opiskelusta. Tiukkoja aikatauluja vältettiin ja aikaa projektin toteutusvaiheelle oli runsaasti.

Taulukko 1. Opinnäytetyön suunniteltu toteutusaikataulu.

SYYSKUU 2020	Aiheen vahvistus koululta
SYYSKUU 2020	Tiedonhaku
SYYSKUU 2020	Aloitetaan opinnäytetyösuunnitelman tekeminen
JOULUKUU 2020	Suunnitelmaseminaari
TAMMIKUU 2021	Tarvittavien lupien hankkiminen
HELMIKUU 2021	Tiedonhaku raporttia ja opasta varten
TOUKOKUU 2021	Perehdytysoppaan tekeminen
TOUKOKUU 2021	Opinnäytetyöseminaari

Projektisuunnitelma on tärkeä projektin onnistumisen kannalta. Sen tarkoituksena on osoittaa miten projektin tavoitteet vastaavat tarpeeseen, miten projekti pysyy budjetissa ja aikataulussa sekä edesauttaa projektin myönteistä käynnistyspäätöstä. (Mäntyneva 2016, 46–50.) Projektisuunnitelma alkoi toiminnallisen opinnäytetyön valinnasta. Projek-

tisuunnitelman ei ole tarkoituksenmukaista olla kovin yksityiskohtainen, vaan kokonaisuutena mahdollisimman ymmärrettävä. Olennaista on tehdä karkeat arviot työmäärästä, aikataulusta, vastuunjaosta ja projektin tuotoksista. Projektisuunnitelmaa on syytä päivittää projektin edetessä. (Mäntyneva 2016, 46–50.) Nämä asiat otettiin huomioon opinnäytetyösuunnitelmaa laatiessa. Työn edetessä jaettiin myös vastuuta, jotta jokaisella oli selkeästi oma osionsa, jossa muut auttoivat tarpeen tullen.

Ennen varsinaisen projektin toteutusta, projektisuunnitelma tulee hyväksyä. Hyvin toteutettu projektisuunnitelma toimii projektin toteutuksen, seurannan ja arvioinnin tukena ja se on keskeinen projektin suunnitteluvaiheen tuotos. (Mäntyneva 2016, 46–50.) Opinnäytetyösuunnitelma hyväksyttiin niin toimeksiantajan kuin koulunkin puolelta ennen opinnäytetyöprojektin aloitusta.

Projekti suunniteltiin toteutettavaksi yhdessä Turun yliopistollisen keskussairaalan keuhkokuuodeosaston kanssa. Projektin idea ja toimeksianto tuli keuhkokuuodeosaston tarpeesta uuden työntekijän ennakkoperehdytysoppaalle, jonka uusi työntekijä saa kotiin lähetettäväksi ennen töiden alkua. Ennakkoperehdytysoppaan avulla on tarkoitus parantaa ja nopeuttaa uuden työntekijän perehdytystä sekä tuloa työyhteisön kokonaisvaltaiseksi jäseneksi. Opinnäytetyötä varten allekirjoitettiin toimeksiantosopimus ja haettiin tutkimuslupa Turku CRC:ltä.

Syksyllä 2020 aloitettiin ennakkoperehdytysoppaan suunnittelu työryhmän kanssa. Työryhmään kuuluivat keuhkokuuodeosaston osastonhoitaja sekä kolme sairaanhoitajaopiskelijaa opinnäytetyön tekijöinä. Opinnäytetyö aloitettiin hakemalla kriteereitä ja tietoa hyvästä perehdytyksestä ja ennakkoperehdytysoppaasta. Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen jouduttiin tiedonhaussa laajentamaan hakukriteereitä. Tiedonhaku oli tarkoitus tapahtua Medic- ja ERIC- tietokantoja käyttäen. Suurin osa julkaisuista löytyi JBI-tietokannasta. Medic-tietokannassa käytettiin hakusanoja perehdytys ja perehdyttäminen. JBI-tietokannassa käytettiin ainoastaan englannin kielisiä hakusanoja guide, employee ja familiarization. Tietokannoista huomioitiin vain tutkimuksiin liittyvät artikkelit. Lisäksi käytettiin manuaalista hakua, joka tapahtui pääsääntöisesti suomen kielellä. Manuaalisessa haussa hyväksyttiin erilaiset kirjallisuuteen ja kokemuseräiseen tietoon liittyvät artikkelit ja tiedonlähteet. Asiasanoina käytettiin ennakkoperehdytys, perehdyttäminen, työnopastus, ennakkoperehdytysopas, työsuojelu.

Ensimmäinen tapaaminen Tyks keuhkuvuodeosaston osastohoitajan kanssa pidettiin keuhkuvuodeosastolla syyskuussa 2020. Tätä ennen toimeksiantajaan oli pidetty yhteyttä sähköpostin välityksellä. Toimeksiantajan ennakkoperehdytysopasta koskevien toiveiden selvittyä aloitettiin opinnäytetyösuunnitelman työstäminen opinnäytetyöohjaajan ohjauksen tukemana. Opinnäytetyösuunnitelma valmistui joulukuun puolivälissä 2020, ja se hyväksyttiin koulun sekä toimeksiantajan puolelta tammikuun alussa 2021. Tällöin laadittiin myös opinnäytetyösopimus sekä haettiin tutkimuslupa Turku CRC:ltä ennen opinnäytetyöraportin aloittamista. Tämän jälkeen aloitettiin teoriapohjan luominen opinnäytetyöprojektin tuotokselle sekä pidettiin yhteyttä tarvittaessa toimeksiantajaan ennakkoperehdytysoppaan laatimisen edetessä aina kun apua tarvittiin. Koronaepidemian vuoksi osastolla vierailu ei onnistunut, joten yhteydenpito tapahtui sähköposteitse.

Helpon muokattavuuden vuoksi sekä toimeksiantajan toiveiden mukaisesti ennakkoperehdytysopas suunniteltiin tehtäväksi sähköiseen muotoon. Tällöin myös muiden osastojen on mahdollista käyttää ennakkoperehdytysoppaan runkoa oman osaston uusien työntekijöiden ennakkoperehdytyksessä.

Haasteena opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa oli tiedonkeruu ja sen löytäminen. Raporttia tehdessä otettiin yhteyttä kirjaston informaattikkoon, koska tutkittua tietoa siitä, millainen laadukkaan ennakkoperehdytysoppaan runko tulisi olla, oli hankala löytää. Tällaista tietoa ei kuitenkaan informaattikon avulla löytynyt, joten kirjallisuutta jouduttiin soveltamaan oppaan runkoa muodostaessa. Lisäksi oppaan runko muodostui kuunnellen keuhkuvuodeosaston tarpeita ja toiveita oppaan sisällöstä sekä sen pituudesta. Heidän toiveenaan oli mahdollisimman ytimekäs kuvaus osastosta ja sen toiminnasta, mistä myös löytyisi linkit heidän yleisimpiin hoidettaviin sairauksiin osastolla. Suunnitteluvaiheessa ajatuksena oli käyttää oppaassa sellaista tietoa, mitä itse kokisi tarpeellisena uuden työntekijän roolissa. Nämä tarpeelliset asiat liittyivät työpaikalle saapumiseen ja siellä toimimiseen sekä myös jatkoa varten hyvänä tiedonlähteenä eri yhteystietojen löytämiseen.

6.3 Projektin toteutus ja tuotos

Projektin suunnitteluvaiheen jälkeen siirrytään projektin toteutukseen. Toteutusvaiheessa keskitytään projektisuunnitelmassa kuvatun projektin toteuttamiseen. Projektin

tässä vaiheessa voidaan vielä tehdä tarpeellisia muutoksia projektisuunnitelmaan, mikäli tarve sille ilmenee. (Mäntyneva 2016, 17.) Projektin kulku tapahtui neljässä eri vaiheessa. Projektin suunnittelu tapahtui syyslukukaudella 2020. Tiedonhaku toteutettiin alkuvuodesta 2021. Materiaalit oppaaseen sisällytettävien tietojen täyttöä varten pyydettiin toimeksiantajalta, kun oppaan runko alkoi hahmottua. Tällöin tiedettiin, mitä tietoja oppaan täyttöä varten tarvittiin. Toimeksiantajilta pyydettiin tietoa ja toiveita oppaan pituudesta ja rakenteesta, henkilöstöstä ja henkilöstön tehtävistä, etuuksista, työvuoroista ja työtehtävistä, vatuuhenkilöistä ja osastolla tapahtuvasta perehdytyksestä, sekä sen järjestelystä. Seuraavassa vaiheessa aloitettiin runkoon liitettävän materiaalin kokoaminen ja perehdytysoppaan tekeminen. Saadun ja itse hankitun tiedon pohjalta asiat kirjoitettiin luettavaan ja sujuvaan muotoon perehdytysoppaaseen. Oppaaseen lisättiin myös pysäköintiin liittyvää tietoa ja kuva pysäköintimahdollisuuksista kantasairaalan alueella. Arviointi niin toimeksiantajan kuin koulunkin suhteen tapahtui loppukeväältä, kun projekti oli saatu tekijöiden osalta siihen pisteeseen, että voitiin arvioida oppaan toimivuutta ja kuunnella toimeksiantajan lopullisia toiveita oppaan suhteen. Toimeksiantaja toivoi oppaasta mahdollisimman lyhyttä ja varsinkin alle 10 sivua pitkää, oppaan toivottiin myös olevan sähköisessä muodossa. Ennakkoperehdytysopas valmistui toukokuussa 2021.

Ennakkoperehdytysopas koostuu kannesta, sisällysluettelosta sekä 15 eri otsikosta, joista osa on keuhkovuodeosaston sisäistä tietoa ja osa taas yleistä tietoa Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin Tyksin alueesta sekä toiminnasta. Ensin ennakkoperehdytysoppaassa esitellään tuleva työnantaja sekä osasto. Tämän jälkeen perehdytysoppaassa esitellään osaston henkilökuntaa, heidän toimenkuviaan ja työtehtäviään. Jotta työntekijän on helpompi ymmärtää oma roolinsa sekä vastualueensa uudessa työpaikassa, esitellään seuraavana osaston perehdyttämiseen liittyvät asiat (Gustin & Tulsy, 2010, 1279-1282). Seuraavaksi oppaassa kuvataan osaston ja sairaalan yleisiä käytäntöjä, joihin sisältyvät yleiset, koko henkilöstöä koskevat asiat, kuten esimerkiksi tiedot henkilö- ja vrk-kortista, suojavaatteista ja kulkuavaimesta. Oppaassa kerrotaan myös Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin palkanmaksusta, poissaoloista, salassapitovelvollisuudesta sekä pysäköinnistä Tyksin alueella. Nämä yleiset käytännätiedot helpottavat uuden työntekijän ensimmäistä päivää työhön saapumisen suhteen (Pellinen, 2020). Opas on hyvä yleistiedon lähde, koska se sisältää esimerkiksi osaston puhelinnumeron sekä yhteystiedot muun muassa palkanlaskentaan sekä luottamusmiehiin. Lisäksi toimeksiantajan toiveesta oppaaseen on lisätty muutamia Käypä hoidon linkkejä lisätiedonhaku varten niistä yleisimmistä sairauksista, joita osastolla hoidetaan.

Ennakkoperehdytysoppaan muokattava pohja luotiin Microsoft Wordilla. Sivukokona käytettiin A5 kokoa, joka on helppo myös tarvittaessa tulostaa ja käsitellä. Lopullinen työntekijälle lähetettävä versio ennakkoperehdytysoppaasta muutettiin Word-tiedostosta PDF-muotoon. Ennakkoperehdytysoppaassa noudatettiin Tyksin graafisia ohjeita. Kansilehteen valittiin tekstin lisäksi Tyksin medisiininen toimialuelogo kuvaamaan toimialuetta, jonka alla osasto toimii. Lisäksi kanteen kirjattiin Tyksin iskulause ”parannamme joka päivä”, jota voidaan ohjeen mukaan käyttää yhdessä logon kanssa. Tyks medisiininen toimialuelogoä käytettäessä huomioitiin oikeat logon mittasuhteet, ja sen ympärille jätettiin vähintään vaadittava suoja-alue. Kaikki käytetyt logot otettiin käyttöön Tyksin kuvapankista.

Opas luotiin myös sähköisessä muodossa siten, että siitä poistettiin keuhkokuodeosaston tiedot, jotta muutkin Tyksin eri osastot voivat helposti hyödyntää oppaan runkoa omien osastojensa ennakkoperehdytykseen uusien työntekijöidensä kanssa. Valmis ennakkoperehdytysopas ja sen runko toimitettiin toimeksiantajalle sähköpostitse. Opinnäytetyöraportti julkaistiin Theseuksessa.

7 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tieteellinen tutkimus voi olla eettisesti luotettavaa ja hyväksyttävää vain tutkimuksen ollessa suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Tässä opinnäytetyössä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä. (TENK, 2012.) Opinnäytetyön tekemiseen käytettiin ainoastaan uusinta luotettavista lähteistä löydettyä tietoa. Opinnäytetyön eettisyyttä arvioitiin prosessin eri vaiheissa käyttäen apuna eettisten ohjeiden muistilistaa (Arene, 2020), ja raportti tarkistettiin käyttäen plagiaatintunnistusjärjestelmää, Urkundia. Perehdytysoppaaseen sisällytetyn tiedon ajantasaisuus ja oikeellisuus varmistettiin lähettämällä se toimeksiantajan kommentoitavaksi useaan otteeseen. Tämän palautteen perusteella tehtiin vaadittavia muutoksia oppaan sisältöön, ja näin varmistuttiin myös oppaassa olevan tiedon oikeellisuudesta.

Tutkimusetiikan näkökulmasta hyvän tieteellisen käytännön tärkeimpiä lähtökohtia on muun muassa noudattaa huolellisuutta, rehellisyyttä ja tarkkuutta tutkimustyössä, sekä tietojen tallentamisessa. Tutkimuksessa tulee käyttää eettisesti kestäviä tiedonhankintamenetelmiä. Tarvittavat tutkimusluvut tulee hankkia ja muiden tutkijoiden saavutuksia tulee kunnioittaa niin, että julkaisuihin viitataan asianmukaisella tavalla. Myös kaikkien osapuolten oikeudet, tekijyyttä koskevat periaatteet, vastuut ja velvollisuudet tulee sopia ennen tutkimuksen aloittamista. (TENK, 2012.)

Alkuperäisestä opinnäytetyösuunnitelmasta poiketen jouduttiin tiedonhaussa laajentamaan hakukriteereitä. Tiedonhaku oli tarkoitus tapahtua Medic- ja ERIC -tietokantoja käyttäen, mutta suurin osan teoriataustan tiedoista haettiin kuitenkin JBI-tietokannasta. Lisäksi poissulkukriteereinä olivat yli 10 vuotta vanhat julkaisut, mutta tätä jouduttiin laajentamaan tätä 20 vuoteen. Tämä tehtiin, koska uudempia lähteitä oli vaikeuksia löytää riittävästi. Tämä osaltaan on voinut vaikuttaa opinnäytetyön luotettavuuteen. Kirjallisuuslähteinä on kuitenkin käytetty luotettavia lähteitä, joten ne edustavat ajantasaisinta tietoa asian tiimoilta. Lisäksi teoriaosuuden kirjallisuus on valittu kriittisesti, joten se lisää teoriataustan luotettavuutta.

Eettisyys opinnäytetyötä tehdessä otettiin huomioon laatimalla toimeksiantosopimus sekä hakemalla tutkimuslupa Turku CRC:ltä ennen opinnäytetyöraportin aloittamista. Myös kaikkien osapuolten vastuut ja velvollisuudet otettiin huomioon opinnäytetyöraporttia laatiessa. Opinnäytetyötä laatiessa on pyritty myös toimimaan eettisesti oikein ehkä-

semällä epärehellisyyttä ja käsittelemällä toimeksiantajan luottamuksellisia tietoja salassapitovelvollisuutta noudattaen. Opinnäytetyötä tehdessä toimittiin sopimusten mukaisesti niin ajankäytön kuin tuotoksen sisällönkin suhteen. Eettisiä ristiriitoja ei opinnäytetyötä tehdessä ilmennyt.

8 POHDINTA

Ennakkoperehdytys uudelle työntekijälle on tärkeää, jotta uudella työntekijällä on mahdollisuus tutustua uuteen työnkuvaansa ennen työn alkua. Tällä voidaan taata uuden työntekijän parempi tietoisuus tulevaan työhönsä liittyvistä asioista sekä nopeampi sijoittaminen työhön. (Aditro, 2021.) Ennakkoperehdytyksen avulla uudella työntekijällä on siis jo jonkinlainen kuva tulevasta työstä, kun hänellä on tiedossaan perusasioita työhönsä liittyen (Pellinen, 2020). Tämän toiminnallisen opinnäytetyöprojektin tehtävänä oli laatia Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin Tyks keuhkovuodeosastolle uusille työntekijöille ennakkoperehdytysopas, johon työntekijä saa tutustua ennen työn aloittamista. Opinnäytetyön aihe valikoitui Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin Tyks keuhkovuodeosaston tarpeesta saada itselleen ennakkoperehdytysopas, joka lähetetään uudelle työntekijälle sähköisesti ennen töiden alkua. Lisäksi laadittiin sähköisessä muodossa oleva perehdytysoppaan runko, jota myös Tyksin muiden osastojen on mahdollista hyödyntää omia perehdytysmateriaaleja kootessaan. Opinnäytetyöprojektin tavoitteena on parantaa uuden työntekijän perehdytystä Tyks keuhkovuodeosastolla.

Ennakkoperehdytysoppaan tehtävänä on vastata lukijan kysymyksiin ja välittää tärkeää tietoa sekä auttaa uutta työntekijää omaksumaan oleellisia tietoja ennen varsinaisen työn alkua (Torkkola ym. 2002). Tavoitteena on, että tuleva työntekijä saa materiaalit kotiin tutustuttavaksi ennen töiden aloittamista, ja tällöin saisi perehdytyksestä mahdollisimman paljon irti (Ruotsalainen & Aukee, 2020). Keuhkovuodeosasto voi näin ollen hyödyntää ennakkoperehdytysopasta uusien työntekijöidensä ennakkoperehdytyksessä, ja se palvelee niin uutta työntekijää kuin työyhteisöä perehdytyksen alkaessa jo etukäteen ennen ensimmäistä varsinaista työpäivää. Projektissa syntynyt keuhkovuodeosaston ennakkoperehdytysopasta voidaan käyttää myös muilla Tyksin osastoilla ennakkoperehdytysoppaan runkona. Oppaan ollessa sähköisessä muodossa, on sitä helppo muokata kunkin osaston tarpeiden mukaan. Tällöin siihen on helppo palata myöhemmin uudelleen, kun se on jatkuvasti ulottuvilla, esimerkiksi älypuhelimien avulla (McNamara & LaVigne, 2016, 339-342; Pellinen, 2020). Työntekijän ennakkoon perehtyminen antaa hyvän kuvan työyhteisölle, vaivaa kannattaa siis nähdä. (Gustin & Tulsky, 2010, 1279-1282.)

Ennakkoperehdytysoppaasta tuli alkuperäisten suunnitelmien mukainen. Opas vastaa tutkittua tietoa. Ennakkoperehdytysopasta koskeva kirjallisuus sekä tutkimukset olivat kovin vähäisiä, joten oppaan teossa jouduttiin soveltamaan tutkittua tietoa hyvästä perehdytyksestä. Käytetyt kirjallisuuslähteet koettiin kuitenkin luotettaviksi, koska ne on valittu kriittisesti ja käsitelty huolellisesti.

Projektin aikatauluttaminen oli yksi tärkeä osa projektityötä. Tällä pyrittiin varmistamaan, että projektin aikataulutavoitteessa pysyttäisiin. Aikataulunhallinta ja resurssinhallinta on tarpeen kytkeä toisiinsa (Mäntyneva 2016). Opinnäytetyön suunniteltua aikataulua jouduttiin myöhäistämään, tästä huolimatta aikataulu kiristyi loppua kohden ja kiire pääsi syntymään. Muutoin työn edistyminen tapahtui tasaisesti suunnitelmien mukaan. Jos jotain voi sanoa, että tekisi nyt toisin opinnäytetyötä tehdessä, olisi se tiedonhaun aikais-taminen ja teorianperäisyys perehtyminen etukäteen.

Valmistuvana sairaanhoitajana ennakkoperehdytys ja perehdytyksen tärkeys ylipäättään on ajankohtainen aihe, mikä koskettaa jokaista opinnäytetyön tekijöistä henkilökohtaisesti. Opasta tehdessä oli tärkeää asettaa lukijan rooliin ja miettiä asioita niin lukijan kuin tekijänkin näkökulmasta. Oppaan lukijalle oppaassa käsiteltävät asiat eivät välttämättä ole yhtä itsestäänselviä kuin tekijälle. (Kotimaisten kielten keskus, 2021.) Opinnäytetyön tekijät saivat projektia toteuttaessaan paljon uutta tietoa perehdytyksestä, jota on mahdollista hyödyntää sairaanhoitajan uralla niin perehtyjänä kuin perehdyttäjänäkin. Opinnäytetyön tekeminen on ollut haastavaa, mutta antoisaa.

Ennakkoperehdytysopasta voitaisiin kehittää jatkossa arvioimalla sen hyödyllisyyttä esimerkiksi kyselyn avulla. Tällä voitaisiin selvittää, miten opas on palvellut työyhteisöä henkilöstö-, laatu- ja organisaationäkökulmasta. Ennakkoperehdytysoppaan tietoja tulee jatkossa tarpeen tullen päivittää.

LÄHTEET

Aditro. 2021. Rekrytointi ja perehdytys. Viitattu 4.3.2021. <https://aditro.com/fi/henkilostohallinto/rekrytointi-ja-perehdytys-milloin-uudesta-tyontekijasta-tulee-tuottava/>

Ahokas, L. & Mäkeläinen J, 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 26.3.2021. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

Aiken, L. 2000. Nursing Research: May-June 2000, Volume 49, Issue 3, 146-153. Viitattu 13.3.2021.

American society for quality 2020. PDCA cycle. Viitattu 10.12.2020 <https://asq.org/quality-resources/pdca-cycle>

Arene. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 04.05.2021. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Arthur, N., & Russell-Mayhew, S. 2010. Preparing counsellors for interprofessional collaboration through supervision and lateral mentoring. Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy, 44(3), 258-268. Viitattu 8.5.2021. <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/59282/44707>

Asetus nuorten työntekijöiden suojelusta, 128/2002. Finlex – Valtion säädöskokoelma. Viitattu 2.3.2021. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020128?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=128%2F2002>

Eklund A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki. Grano Oy.

Falender, C. A.; & Shafranske, E. P. 2004. Clinical supervision: A competency-based approach. American Psychological Association. Viitattu 1.5.2021.

Goodyear, R; Lichtenberg, J. W.; Bang, K. & Gragg, J. B. 2014. Ten changes psychotherapists typically make as they mature into the role of supervisor. Journal of clinical psychology, 70(11), 1042-1050. Viitattu 5.5.2021 <https://doi.org/10.1002/jclp.22125>

Gustin, J. & Tulsy, J. A. 2010. Effective “On-Boarding”: Transitioning from Trainee to Faculty. Journal of palliative medicine, 13(10), 1279-1282. Viitattu 3.5.2021. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1002.6320&rep=rep1&type=pdf>

Kotimaisten kielten keskus. 2021. Vinkkejä ohjetekstin tekijöille. Viitattu 26.3.2021. https://www.kotus.fi/ohjeet/hyvan_virkakielen_ohjeita/ohjeita_ohjeiden_tekijoille

Kukkonen-Suvivuo, T. 2017. Tervetuloa vai tervemenoa? Viitattu 14.3.2021. <https://www.eop-piva.fi/tervetuloa-vai-tervemenoa/>

Laki nuorista työntekijöistä, 1236/2020. Finlex – Valtion säädöskokoelma. Viitattu 2.3.2021. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20201236?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20nuorista%20ty%C3%B6ntekij%C3%B6ist%C3%A4>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, 701/2006. Finlex – Valtion säädöskokoelma. Viitattu 2.3.2021. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20060701?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=701%2F2006>

- Leino, S. 2013. Hyvä perehdyttäminen on kaikkien etu. Viitattu 1.12.2020 <https://www.ts.fi/lukijoilta/489718/Hyva+perehdyttaminen+on+kaikkien+etu>
- Lepistö I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Alfabox Oy
- Liski M.; Horn S. & Viljanen M, 2007. Hyvä perehdytys –opas, osa 4. Lahden ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.3.2021. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK_2007_B_4.pdf?sequence=4
- McNamara, A. & Lavigne, R. M. H. A. 2016. Transitioning Nurses: How Do We Know They Know?. Nurse leader 14(5), 339-342. Viitattu 8.5.2021. <http://nursedevdevelopmentresources.com/wp-content/uploads/sites/2/2017/07/Transitioning-Nurses.-How-do-we-know-they-know-10-2016.pdf>
- Miettinen, M.; Kaunonen M. & Tarkka M-T, 2006. Laadukas perehdyttäminen, osa 1 hoitotyön perehdytyksen perusta. Julkaisussa: Hallinnon tutkimus 25.2006, 2. Viitattu 13.3.2021. <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.turkuamk.fi/se/h/0359-6680/25/2/laadukas.pdf>
- Miettinen M.; Kaunonen M.; Peltokoski J. & Tarkka M-T, 2009. Laadukas perehdyttäminen, osa 2 hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. Hallinnon Tutkimus 28.2, 76. Viitattu 13.3.2021. <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.turkuamk.fi/se/h/0359-6680/28/2/laadukas.pdf>
- Mäntyneva, M, 2016. Hallittu projekti. E-Kirja. Helsingin Kamari Oy. Viro: Printon 19, 24. [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.turkuamk.fi/ammattikirjasto/teos/hallittu-projekti-2016#kohta:Hallittu\(\(20\)projekti](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.turkuamk.fi/ammattikirjasto/teos/hallittu-projekti-2016#kohta:Hallittu((20)projekti)
- Niemi-Murola, L. 2013. Pedagogiikkaa perehdytykseen – tarvitaanko sitä? Lääkärilehti, 46/2013 vsk 68, 2990-2991. Viitattu 29.3.2021. <https://www-laakarilehti-fi.ezproxy.turkuamk.fi/ajassa/nakokulmat/pedagogiikkaa-perehdytykseen-tarvitaanko-sita/>
- Oksanen, E. 2017. Hyvä perehdytys vaatii aikaa ja halua. Viitattu 6.3.2021. <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/hyva-perehdytys-vaatii-aikaa-ja-halua>
- Pelastustoimiasetus, 561/1999. Finlex – Valtion säädöskokoelma. Viitattu 2.3.2021. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990857?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=turvallisuus-suunnitelma>
- Pellinen, J. 2020. Uuden työntekijän ennakkoperehdytys - sujuvampi alku työsuhteeseen. Viitattu 2.11.2020 <https://www.vuolearning.com/fi/blog/ennakkoperehdytys-sujuvampi-alku-uuteen-tyosuhteeseen>
- Pentikäinen, M. 2018. Hyvä perehdytys säästää kaikkien työaika. Viitattu 1.12.2020. <https://www.vates.fi/blogi/hyva-perehdytys-saastaa-kaikkien-tyoaikaa.html>
- Pro työturva. 2021. Työhön perehdytys. Viitattu 13.3.2021. <https://www.tyohonperehdytys.fi/>
- Ruotsalainen T. & Aukee S, 2020. Perehdytys on jokaisen lakisääteinen oikeus. Viitattu 11.3.2021. <https://www.nly.fi/perehdytys-on-jokaisen-lakisaateinen-oikeus/>
- Sakko, S. 2015. Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin haasteet. Väitöskirja. Johtamisen ja kansainvälisen liiketoiminnan yksikkö. Oulu: Oulun yliopisto. Viitattu 5.3.2021. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526209067.pdf>
- Tampereen kaupunki. 2021. Hyvä perehdyttäminen on kaikkien etu. Viitattu 14.3.2021. https://www.oaj.fi/contentassets/05840ee0512649149b9de01078d5a6ba/tampere_perehdyttaminen.pdf
- Tapaturmavakuutuskeskus. 2019. Työturvallisuus ja työsuojelu. Viitattu 29.3.2021 https://ttk.fi/files/7028/TTK_Tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu_WEB_LINKIT.pdf

TENK. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen suomessa. Viitattu 04.05.2021. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Torkkola S.; Heikkinen H. & Tiainen S. 2002. Potilasohjeet ymmärrettäviksi, opas potilasohjeiden tekijöille. Helsinki. Tammi.

Työturvallisuuslaki, 23.8.2002/738. Finlex – valtion säädöskokoelma. Viitattu 14.3.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työterveyslaitos, 2020. Perehdyttäjän top-10 muistilista. Viitattu 5.11.2020 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista/>

Työturvallisuuskeskus, 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus. Viitattu 02.04.2021 https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

Työturvallisuuskeskus, 2020. Työhön perehdyttäminen ja työnopastus. Viitattu 2.11.2020. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus

Työturvallisuuskeskus, 2021. Työturvallisuuden perusteet. Viitattu 2.3.2021. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet#3c9337f4

Työsuojelu, 2021. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Nuori Työntekijä. Viitattu 29.4.2021 <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija>

MCS, 2020. PDCA malli ja jatkuva parantaminen. Viitattu 5.5.2021. <https://mcs.fi/pdca-malli-ja-jatkuva-parantaminen/>

VSSHP. 2021a. Keuhko- ja reumasairauksien osasto. Viitattu 14.03.2021. <https://www.vsshp.fi/fi/toimipaikat/tyks/osastot-ja-poliklinikat/Sivut/keuhkosairauksien-vuodeosasto-2.aspx#horisontaali1>

VSSHP. 2021b. Medisiininen toimialue. Viitattu 14.03.2021. <https://www.vsshp.fi/fi/toimipaikat/tyks/to5/Sivut/default.aspx>

VSSHP. 2021c. Tyks kantasairaala. Viitattu 14.03.2021. <https://www.vsshp.fi/fi/toimipaikat/tyks/Sivut/default.aspx>