

Milla Kinnunen ja Heli Kaartinen

Hoitohenkilökunnan perehdyttäminen hoitotyössä

Sähköinen perehdytysmateriaali Suomussalmen terveyskeskussairaalaan

Sairaanhoitaja AMK

Kevät 2023

Sosiaali- ja terveysala



**KAMK • University
of Applied Sciences**

Tiivistelmä

Tekijät: Kaartinen Heli & Kinnunen Milla

Työn nimi: Hoitohenkilökunnan perehdyttäminen hoitotyössä, sähköinen perehdytysmateriaali Suomussalmen terveyskeskussairaalaan

Tutkintonimike: Sairaanhoidtaja (AMK), sosiaali- ja terveysala

Asiasanat: Perehdytys, potilasturvallisuus, henkilöstön osaaminen

Sosiaali- ja terveysala on ollut monenlaisissa vaikeuksissa lähivuosien aikana. Yhteiskunnassamme vallitsee hoitajapula ja hoitotyötä ei nähdä enää vetoimaisena. Yhä useammat hoitajat ovat vaihtaneet alaa vaikeiden työolosuhteiden takia. Organisaatioiden tehtävänä on pyrittävä sitouttamaan työntekijä työhön hyvän ja onnistuneen perehdytyksen avulla. Opinnäytetyössä käsittelemme perehdytystä erilaisista näkökulmista. Tavoitteena opinnäytetyössämme on edistää työntekijöiden hyvää hoitotyön osaamista. Tutkimuskysymyksenämme on: Minkälainen perehdytys tukee työntekijöiden hyvää osaamista ja potilasturvallisuutta?

Opinnäytetyömme teoriaosassa käsittelemme perehdytysprosessia yleisesti, lainsäädäntöä perehdytyksen tukena sekä työntekijöiden osaamisen ja potilasturvallisuuden yhteyttä perehdytyksessä. Lisäksi teoriaosuus sisältää tuotteistamisprosessin vaiheet ja opinnäytetyön pohdinnan.

Opinnäytetyömme tuotteena valmistui Suomussalmen terveyskeskussairaalaan uusi perehdytysmateriaali. Toimeksiantajan toiveena oli helposti saatavilla oleva sähköinen perehdytysmateriaali vanhan paperisen perehdytyskansion tilalle. Toiveena oli myös, että perehdytysmateriaali sisältäisi kuvia ja hyperlinkkejä Kainuun hyvinvointialueen verkkoasemalle. Perehdytyskansion päivittämisen helppous on myös yksi syy, miksi perehdytysmateriaali haluttiin sähköisessä muodossa.

Jatkotutkimusaiheita perehdytykseen liittyen on todella runsaasti. Jatkotutkimusaiheena voisi miettiä, onko uusi sähköinen perehdytysmateriaali vaikuttanut työntekijöiden osaamisen kehittämiseen. Onko työyksiköissä panostettu esimerkiksi perehdyttäjän ohjaamisen ominaisuuksiin. Myös perehdyttäjän ja perehtyjän välinen vuorovaikutus on mielestämme asia, johon on panostettava. Erilaiset oppimistyylit huomioitava ja perehdyttäjälle on järjestettävä koulutuksia perehdytyksen laadun parantamiseksi.

Abstract

Authors: Kaartinen Heli & Kinnunen Milla

Title of the Publication: Orientation of Nursing Staff in Health Care – a digital orientation material for Suomussalmi Health Center Hospital

Degree Title: Bachelor of Health Care, Nursing

Keywords: orientation, patient safety, employee competence

The social and health sector has faced many difficulties in recent years. There is a shortage of nurses in our society, and nursing is no longer seen as an attractive profession. An increasing number of nurses have left the sector because of difficult working conditions. Organizations must therefore seek to retain employees through good orientation. This thesis approaches the issue of orientation from different perspectives. The aim of this thesis was to promote good nursing competence among employees. The research question was to explore what kind of induction would support good employee competence and patient safety.

The theoretical part of this thesis discusses the orientation process in general, legislation supporting orientation, and the link between employee competence and patient safety in orientation. The theoretical part also includes the steps of the productization process and the discussion.

The product of this thesis was a new orientation material for Suomussalmi Health Centre Hospital. The commissioner hoped that the new, easily accessible digital orientation material would replace the old, printed orientation folder. It was also hoped that the orientation material would contain pictures and hyperlinks to the website of Kainuu Wellbeing Services County. The ease of updating the orientation folder was also one of the reasons why the orientation material needed to be in electronic format.

There is indeed a great deal of scope for further research on orientation. A further research topic could be to study whether the new electronic orientation material has had an impact on the development of employees' competence and whether the units have invested in the orientation competence of mentors responsible for orientation. Interaction between a mentor and a new employee is also an issue that needs to be addressed. Different learning styles should be

taken into account, and training should be provided for mentors to improve the quality of orientation.

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	6
2	UUDEN TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTTÄMINEN	8
2.1	PEREHDYTYSPROSESSI.....	8
2.2	POTILASTURVALLISUUS	10
2.3	LAINSÄÄDÄNTÖ PEREHDYTTÄMISEN TUKENA	11
2.4	TYÖNTEKIJÖIDEN OSAAMINEN	12
2.5	TUTKIMUKSIA PEREHDYTYKSESTÄ	14
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS	16
4	TUOTTEISTAMISPROSESSI	17
4.1	PEREHDYTYSKANSION SUUNNITTELU.....	17
4.2	PEREHDYTYSKANSION TOTEUTUS	18
4.3	ARVIOINTIVAIHE.....	19
5	POHDINTA	21
5.1	TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	21
5.2	OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS	23
5.3	LUOTETTAVUUS	23
5.4	AMMATILLINEN KASVU	24
5.5	JATKOTUTKIMUSAIHEET	25
6	LÄHTEET	26
7	LIITTEET	30

Perehdyttäminen koskee jokaista työntekijää. Sen tärkeyden ymmärtää viimeistään silloin, kun astuu itse uutena työntekijänä uuteen paikkaan, kenties askel täysin tuntemattomaan. Askeleen myötä toivot, että koet olevasi hyvin odotettu uudessa työyhteisössä ja sinua oikeasti tarvitaan siellä. Perehdytys on suuri prosessi, jossa on otettava huomioon paljon tärkeitä asioita. Perehdytyksen tavoitteena on luoda yleisvaikutelma uudesta organisaatiosta ja sen toiminnasta ja yksikön työnkuvasta. Aihe on hyvinkin ajankohtainen, sillä suuri määrä terveydenhuollon ammattilaisia on jättämässä alan suuren vastuun ja vastuuseen verrattavissa olevan pienen palkan takia. Myös väestön ikärakenteen tuomat ongelmat, nuorisoikäluokkien pieneneminen ja väestön ja sitä kautta työvoiman ikääntyminen tuovat omat pulmansa hoitotyöhön. Tämän vuoksi uusia työntekijöitä on rekrytoitava ja niiden perehdytykseen panostettava, jotta Suomessa on tulevaisuudessa osaavia hoitoalan ammattilaisia. Hoitajapulan vuoksi hoitoalan töitä on tarjolla runsaasti, sijaisia tarvitaan koko ajan yhä enemmän ja heidät on perehdytettävä yksiköihin.

Terveydenhuolto on ala, jossa tarvitaan ammattitaitoista henkilöstöä, henkilöstöä ei voida korvata tekniikan tai koneiden avulla. On siis elintärkeää panostaa perehdytykseen, jotta hyvän perehdytyksen myötä uuteen työhön astuminen on helpompaa. Kattava perehdytys vaikuttaa hyvin myönteisesti työmotivaatioon ja edistää työ- ja potilasturvallisuutta. (Surakka 2009, 77.)

Laadukas ja panostettu perehdyttäminen lisää työpaikan vetovoimaisuutta. Jos perehdytys on sujunut mallikkaasti, työ on huomattavasti mielekkäämpää. Jos taas perehdytys on jäänyt vajaavaiseksi se tuo monenlaisia ongelmia matkaan. Laadukas perehdytys lisää henkilöstön pitovoimaa ja turvaa uuden työn edellyttämän osaamisen uudelle työntekijälle. Myös hoidon laatu ja sitä kautta potilasturvallisuus parantuvat. Perehdyttämisprosessi on laaja ja monialainen kokonaisuus, jonka onnistuminen vaatii johtamista ja sitoutumista niin perehdyttäjältä ja perehdytettävältä, unohtamatta esihenkilöä. Hoitotyön perehdytysohjelmia on hyvä tutkia ja kehittää, jotta uusien työntekijöiden osaamisen kehittyminen ja sitoutuminen kasvaa. (Voutilainen 2021.)

Opinnäytetyömme on toiminnallinen tuotteistettu prosessi, jossa myös käsitellään työn kehittämisisideoita. Tavoitteeksi asetimme työntekijöiden hoitotyön osaamisen edistämisen ja sen myötä potilasturvallisuuden parantamisen.

Olemme viimeisen vuoden sairaanhoitajaopiskelijoita Kajaanin ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyön Suomussalmen terveyskeskussairaalaan. Opinnäytetyön tarkoituksena kuvata perehdyttämistä työntekijöiden osaamisen kehittymisen näkökulmasta ja sitä kautta edistää potilasturvallisuutta. Kuvata miten perehdytysaineisto tukisi mahdollisimman hyvin terveyskeskussairaalan hoitohenkilökunnan päivittäistä työskentelyä. Valitsimme aiheeksi perehdytyskansion, sillä meillä molemmilla on perehdytyksestä erilaisia kokemuksia. Olemme kohdanneet enimmäkseen vajavaista perehdytystä, kuin myös hieman enemmän panostettuun. Haluamme tuoda ilmi ja korostaa perehdytyksen tärkeyttä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä on: Minkälainen perehdytys tukee työntekijöiden hyvää osaamista ja potilasturvallisuutta?

2 Uuden työntekijän perehdyttäminen

Tässä luvussa kuvaamme ja määrittelemme opinnäytetyömme keskeiset käsitteet, joita ovat perehdytys, potilasturvallisuus ja henkilöstön osaaminen. Valitsimme edellä mainitut käsitteet työhömme siksi, koska uusi työntekijä on perehdytettävä niin, että hänellä on osaaminen toteuttaa hoitotyötä potilasturvallisesti. Nämä kolme käsitettä kulkevat hyvin tiiviisti käsi kädessä perehdytysprosessin ajan. Teoreettiset lähtökohdat ovat koko työn taustateoria, jolla käsitteellistetään opinnäytetyön aihe. Se on työntekijöiden valinta siitä, minkälaisessa kehyksessä he haluavat tuoda asian ymmärrettävästi ilmi. (Kostamo, Airaksinen & Vilkkä 2022.) Luvussa perehdymme olemassa oleviin tutkimustietoihin ja sovellamme niitä. Hyvä teoreettinen tietoperusta toimii apuvälineenä opinnäytetyön prosessissa. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 43.)

2.1 Perehdytysprosessi

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä (L559/1994) määrää ammattitoiminnan päämääräksi terveyden ylläpitämisen ja edistämisen, sairauksien ehkäisemisen sekä sairaiden parantamisen ja heidän kärsimystensä lievittäminen. Ammattieettisiin velvollisuuksiin kuuluu myös soveltaa yleisesti hyväksytyjä ja kokemusperäisiä perusteltuja menettelytapoja koulutuksensa mukaisesti, jota ammattilaisen on pyrittävä jatkuvasti täydentämään (L559/1994). Jotta näihin päämääriin päästään, kaikki saavat alkunsa perehdytyksestä.

Työpaikkojen arkea on uusien työntekijöiden saapuminen työyksiköihin. Uusi työntekijä tarvitsee perehdytystä, jonka tarkoituksena on tuoda uudelle työntekijä selväksi työtehtävät ja työolosuhteet niin, että hän hallitsee työnsä mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti. Myös työympäristöön ja kollegoihin tutustuttaminen on osa perehdytystä. Perehdytys auttaa uutta työntekijää sopeutumaan uuteen työyhteisöön, toimimaan tehokkaasti yhdessä kollegoiden kanssa. Uuden työntekijän ensimmäiset päivät voivat tuntua hyvin raskailta, sillä hänen täytyy sisäistää paljon uusia asioita. Perehdytysprosessia voisi kuvailla herkkysajaksi, sillä aistit ovat koko ajan valppaina ja oppimisen jano on valtava. Työnantajan tulee mahdollistaa perehdytyksen toteuttaminen ja esimies on siitä vastuussa, kuitenkin kaikilla työntekijöillä on velvollisuus perehdyttää. (Surakka 2019; Eklund 2018; Välivehmas 2014; Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006.) Uusien työntekijöiden perehdytysohjelmaan täytyy sisältyä myös omavalvonta- tai asiakas- ja potilasturvallisuussuunnitelman sekä lääkehoitosuunnitelman läpikäyminen. (STM 2022, 28).

Työtaturmien ja työstä aiheutuvien sairastumisien vaarojen välttäminen on yksi perehdytyksen tavoitteista. Työntekijöillä on oltava tarpeelliset tiedot työhön liittyvistä vaara- ja haittatekijöistä. Perehdytystä tarvitaan työpaikan koosta ja toimialasta riippumatta. Perehdyttämisen ja työnopastuksen piiriin tulee kuulua kaikki työntekijät, lyhyistä työsuhteista pitkiin työsuhteisiin, toisiin työtehtäviin siirretyt työntekijät, esihenkilöt, työssäoppijat ja oppisopimusopiskelijat sekä pitkään töistä poissaolleet työntekijät. Hoitajapulan vaivatessa apua on saatu ulkomailta. Ulkomaalaisten hoitajien lisääntyessä, myös ulkomaalaisten vieraskielisten perehdytyksen onnistumiseen on paineutettava. (Hyvä perehdytys -opas 2007.)

Aloittavalle työntekijälle on nimettävä oma perehdyttäjä, joka on vastuussa perehdyttämisestä. Perehdyttäjä toimii oman organisaation arvojen ja strategian lähettinä. Kuitenkin kaikilla organisaation työntekijöillä on velvollisuus auttaa ja ohjeistaa uutta työntekijää. Tilanne on kaikista ideaalisin, kun perehdyttäjällä on motivaatiota ja kiinnostusta perehdyttämiseen. Jos motivaatiota perehdyttäjällä ei ole, perehdyttämisestä voi tulla puutteellinen. Perehdyttäjältä edellytetään myös yksilöllisen oppimisprosessin ohjausosaamista. Perehdyttäjän on otettava huomioon perehtyjän aikaisempi työkokemus ja yksilölliset osaamistarpeet. Empaattisuus ja kärsivällisyys ovat piirteitä, jotka perehdyttäjältä on löydettävä. Perehdyttäjän tulee seurata uuden työntekijän oppimista ja antaa palautetta siinä edistymisessä esimerkiksi arviointikeskustelujen merkeissä. Perehtymisen edistymistä tulee seurata myös myöhemmin kehityskeskusteluissa. Myös perehdyttäjien perehdyttämisosaamista tulee arvioida siihen tarkoitetuilla mittareilla. (Surakka 2009; Vuottilainen, Haapa & Jokiniemi 2019; Kupias & Peltola 2009.)

Perehtyjä arvio itse omaa edistymistään, ja pyytää tarvittaessa tarkennusta asioihin, joista ei ole täysin varma. Ilmapiiriin tulee olla hyvä, jotta uusi työntekijä pystyy kysymään neuvoja kollegoiltaan. Jokaisella uuden työn aloittavalla on oltava aktiivinen ja kantaa vastuu uuden tiedon etsimisessä. Uudesta työntekijästä voi kuitenkin tuntua alkuun raskaalta ottaa vastuuta perehdytyksestä ja se lisää epävarmuutta osaamisesta. On hyvä pitää mielessä, että jokainen ihminen oppii eri tavalla ja omaan tahtiin. Oppi ei tartu hetkessä, eikä ammattilaiseksi valmistuta yhdessä yössä eikä ensimmäisten viikkojenkaan aikana. Ei ole aivan yksinkertaista olla uusi työntekijä, täytyy raivata oma paikka työyhteisössä ja samalla sisäistää organisaation säännöt ja käytänteet. (Surakka 2009; Aittovaara ym. 2022; Välivehmas 2014; Kupias & Peltola 2019.)

Erilaiset arviointitavat koetaan tärkeänä osana perehdytysprosessin seurantaan. Näitä arviointitapoja voivat olla esimerkiksi asiakas- tai vertaispalaute, seurantakysely, itsearviointi tai palautekeskustelu. Perehdytyksen onnistumisen seuranta on tärkeää perehdytyksen kuten myös työntekijän onnistumisen ja kehittymisen kannalta. Saatua palautetta käytetään hyväksi kehittämisen työkaluina. (Helovuola ym. 2012; Eklund 2018.)

Työyhteisössä perehdytystä vaikeuttaa muiden työntekijöiden negatiivinen suhtautuminen uuteen työntekijään tai organisaatioon. Suhtautuminen voi ilmetä esimerkiksi uuden työntekijän huomiotta jättämisestä. (Niemi 2014.) Perehdytyksen onnistumista estää myös valtakunnallinen resurssipula. Hoitajia ei ole tarpeeksi vuoroissa, joka voi johtaa siihen, että uutta työntekijää ei ehditä perehdyttämään kiireiden takia. (Uoti 2015.) Hoitajat ovat joutuneet joustamaan työvuo- roissa, sillä hoitajia ei ole saatu vuoroihin. Resurssipulan takia hoitohenkilöstö on yhä väsyneem- piä ja kuormittuneempia, eikä heillä ole välttämättä ylimääräisiä voimavaroja perehdyttämi- seen. (Hartikainen 2022.) Myös puutteellinen ja yksipuolinen perehdytysmateriaali ja perehdy- tykseen varattu liian vähäinen aika tuo ongelmia perehdytysprosessiin. (Surakka 2009.)

2.2 Potilasturvallisuus

Potilasturvallisuus on terveydenhuollon laadun perusta. Se on järjestelmällistä ja tiedostettua haittatapahtumien ehkäisemiseen tähtäävää toimintaa organisaation kaikilla tasoilla ja vahvaa sitoutumista ammattieettisten periaatteiden noudattamiseen. Potilasturvallisuudella on tarkoi- tus varmistaa hoidon turvallisuus sekä suojata potilasta vahingoittumiselta. Kultaisena sääntönä potilasturvallisuudessa pidetään: ”Tee toiselle, mitä toivoisit itsellesi tehtävän.” (Helovuori, Kin- nunen, Peltomaa & Pennanen 2012.)

Potilasturvallisuudella tarkoitetaan potilaan oikeutta saada tarvitsemansa ja oikea hoito, josta aiheutuu hänelle mahdollisimman vähän haittaa. Tämä tarkoittaa sitä, että palvelujen turvalli- suus toimintayksiköissä varmistetaan asianmukaisia toimintakäytäntöjä ja periaatteita noudat- taen. Potilasturvallisuus on hyvin olennainen osa hoidon laatua ja siksi sitä uhkaavat ja heikentä- vät tekijät vaikuttavat negatiivisesti hoidon vaikuttavuuteen, koska hoitajaksot pitenevät, re- surssien käyttö kasvaa ja syntyy lisää kustannuksia sekä inhimillistä kärsimystä. Potilasturvalli- suutta voidaan parantaa, kun toimintayksikön johdolla ja henkilöstöllä on kullekin ammattiryh- mälle kuuluvien tehtäviensä vaatimat riittävät tiedot, taidot ja osaaminen. Henkilöstön osaami- nen varmistetaan pätevyyden tarkastamisella ja riittävällä perehdytyksellä. Työnantaja voi tar- vittaessa velvoittaa alastaan osallistumaan koulutukseen, jos työntekijöiden työskentelyssä ha- vaitaan puutteita. (THL 2011.)

Potilasturvallisuus hajautetaan kolmeen yhtä tärkeään osa-alueeseen. Osa-alueet jaetaan hoi- don turvallisuuteen, lääkehoidon turvallisuuteen ja laiteturvallisuuteen, nämä osa-alueet muo- dostavat potilasturvallisuuden. (STM 2009.) Hoidon turvallisuudella tarkoitetaan toimenpiteiden ja hoitomenetelmien ja niihin liittyvän prosessin turvallisuutta. Lääkehoidon turvallisuus sisältää

lääketurvallisuuden ja lääkitysturvallisuuden. Lääkkeen haitalliset vaikutukset, lääkehoidon poikkeamat, jonka takia hoito ei toteudu suunnitellusti. Laiteturvallisuus tarkastelee laitteiden käyttöä ja toimivuutta, jonka käytössä tai käyttämättä jättämättä voi syntyä potilaan turvallisuutta uhaava poikkeama. Laitteet tulee huoltaa säännöllisesti ja jokaisen työntekijän vastuulla on ilmoittaa rikkiäisestä laitteesta. Työyhteisö tulee kouluttaa laitteiden käyttöön ja tarvittaessa esihenkilöllä on annettava lisäkoulutusta. (Helovuo ym. 2012; Blomqvist ym. 2022.)

Lääketurvallisuus on yksi osa potilasturvallisuutta. Lääketurvallisuus liittyy vahvasti perehdytykseen. Perehdytysprosessissa on käytävä läpi lääkehoitosuunnitelma. Pääsääntönä on, että lääkehoitoa ei voi toteuttaa henkilö, joka ei ole saanut lääkehoitosuunnitelman mukaista perehdytystä lääkehoitoon. (STM, 2021.) Jokaisessa toiminta- ja työyksikössä tulee olla lääkehoitosuunnitelma, jossa kuvataan konkreettisesti mitä ja miten turvallista lääkehoitoa yksikössä toteutetaan. Suunnitelman on oltava ajan tasalla, jotta lääkehoitoa voidaan toteuttaa turvallisesti. Suunnitelmassa on ilmentävä milloin ja miten lääkehoitosuunnitelma päivitetään. Toimintayksikön lääkehoidon toteutuksen keskeiset riskitekijät on kirjattava ylös, ja pohtia keinoja, kuinka virheitä pyritään välttämään. (Fimea n.d.) Useat haittatapahtumat olisivat estettävissä yksinkertaisin keinoin. Esimerkiksi käyttämällä tarkistuslistoja työssä sekä lääkkeiden kaksoistarkastuksella. Kuitenkin työyhteisöllä on omaksuttava keinot ja sitoutua niihin. Ilman perehdytystä näiden asioiden tärkeyttä ei välttämättä ymmärretä. (Helovuo ym. 2012.)

2.3 Lainsäädäntö perehdyttämisen tukena

Suomen lainsäädännössä on useita lakeja, joiden avulla edistetään potilasturvallisuutta (Helovuo ym. 2012). Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (L 785/1992) määrää, että jokaisella Suomessa pysyvästi asuvalla henkilöllä on oikeus laadukkaaseen terveyden- ja sairaanhoitoon. Potilaalla on tiedonsaantioikeus, joka tarkoittaa sitä, että hänen on saatava viipymättä selvitys terveydentilastaan, hoidon merkityksestä, eri hoitovaihtoehdoista ja niiden vaikutuksista sekä muista hoitoon liittyvistä asioista, joilla on merkitystä hoidosta päättämisen kannalta.

Terveydenhuoltolaki (L 1326/2010) tuo näkyviin, että terveydenhuollon toiminta perustuu näyttöön ja hyviin hoito- ja toimintakäytäntöihin. Terveydenhuollon toiminnan on oltava laadukasta, turvallista ja asianmukaisesti toteutettua. Lain rinnalle on julkaistu asetus laadunhallinnasta ja

potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta (A 341/2011), johon liittyy laadukkaan ja turvallisen toiminnan edellyttämä henkilöstön perehdyttäminen sekä toimintayksikössä tapahtuva opiskelijoiden koulutus ja ohjaaminen.

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (L 785/1992) on suuressa roolissa, kun tarkastellaan potilasturvallisuutta potilaan näkökulmasta. Laissa käsitellään potilaan oikeutta hyvään terveyden- ja sairaanhoitoon ja siihen liittyvään kohteluun. Laki ohjaa potilasta tekemään muistutuksen saastaan hoidosta. Myös potilasasiakirjat ovat käsittelyssä tässä laissa.

Laki terveydenhuollon laitteista ja tarvikkeista (L 629/2010) ohjaa laiteturvallisuutta. Lain tarkoituksena on ylläpitää ja edistää lääkinnällisten laitteiden turvallisuutta. Laiteturvallisuuteen liittyvät esimerkiksi potilastietojärjestelmien käyttö sekä apuvälineiden oikeanlainen käyttö ja niissä ilmenevien haittojen ilmoitus. Laitteisiin on saatava perehdytystä, jotta niitä osataan käyttää oikein potilastyössä.

2.4 Työntekijöiden osaaminen

Sairaanhoitajan ammatillinen osaaminen sisältää hoitotyön toimintojen ja toimintokokonaisuuksien hallinnan. Sillä tarkoitetaan niitä taitoja, tietoja ja asenteita, joilla sairaanhoitaja tekee työnsä onnistuneesti ja potilasturvallisesti. Työelämässä sairaanhoitajalta vaaditaan itseohjautuvuutta, tarpeellisia ongelmanratkaisutaitoja sekä sujuvia vuorovaikutustaitoja. Ammatillinen kasvu näkyy itsevarmuuden kasvamisena ja myönteisenä asenteena ammattiin. (Huusko & Myllylä 2003; Blomqvist ym. 2022.)

Sairaanhoitajan työnkuvaan kuuluu huolehtia kaikenikäisistä potilaista erilaisissa elämän tilanteissa, myös elämän päättyessä. Hoitaessaan potilaita sairaanhoitaja pyrkii edistämään toimintakykyä ja lisäämään voimavaroja sekä parantamaan heidän elämänsä laatua. Tavat sekä menetelmät hoitaa vaihtelevat erilaisten terveydentilanteiden, toimintakyvyn, elämäntilanteen ja ympäristön mukaan. Ammatillinen osaaminen kuvataan hoitajan kyvyksi hallita oma ja työyhteisönsä osaaminen ja sitä kautta sen jatkuva kehittäminen. (Huusko & Myllylä 2003.)

Hoitotyötä ohjaavat eettiset ohjeet, joiden perusteella sairaanhoitaja edistää potilaiden hyvää ja turvallista hoitoa sekä välttää kaikin keinoin potilaalle aiheutuvaa haittaa. Hoitaja on vastuussa omasta työstään koko yhteiskunnalle. Sairaanhoitaja kunnioittaa ihmisarvoa ja kohtaa jokaisen potilaan yksilönä. Myös itsemääräämisoikeuden kunnioitus ja potilaan tukeminen osallisuuteen hoitoon sitoutumisessa ja sitä koskevassa päätöksenteossa on osa eettisiä periaatteita. Kaikkia

potilaita kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasavertaisesti. Sairaanhoidaja toimii yhteistyössä potilaan ja hänen läheistensä kanssa, unohtamatta potilaan yksityisyyttä ja potilaan asioihin liittyvää elinikäistä vaitiolovelvollisuutta. Sairaanhoidajan työ on moniammatillista, joten muiden hoitoon osallistuvien asiantuntemusta on arvostettava. Sairaanhoidajalla on aina oikeus ja velvollisuus osaamisensa ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Työolosuhteet, joissa ammatillinen kehittyminen ja hoitotyön kehittäminen ovat mahdollisia, ovat eduksi työntekijöille (Kangasniemi 2021.)

Jokainen sosiaali- ja terveydenhuollon asiakas ja potilas on oikeutettu saamaan parasta mahdollista, ajantasaiseen näyttöön perustuvaa hoitoa kaikissa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluketjun vaiheessa. Näytöllä tarkoitetaan ajantasaisinta, suunnitelmallisesti koottua ja kriittisesti arvioidua tutkimustietoa, jollei tutkimustietoa ole asiantuntijoiden yhteisymmärrys asiasta riittää. Hoitotyössä hoidon tulee olla tasalaatuista ja näyttöön perustuvaa. Näyttöön perustuvan hoidon tavoitteena on hyödyntää parasta mahdollista näyttöä potilasturvallisuuden edistämisestä ja hoidon laadusta. Edistää terveyttä edistävien hoitomenetelmien vaikuttavuutta potilaille. Näyttöön perustuvalla hoitotyöllä on hyvin keskeinen rooli potilaiden, asiakkaiden ja koko henkilöstön turvallisuudessa ja tyytyväisyydessä. Myös näyttöön perustuvalla hoidolla on todettu saavan aikaan taloudellisia säästöjä. (Korhonen, Jylhä, Korhonen & Holopainen 2018.)

Hankitut tiedot ja taidot, yksilön ominaisuudet ja persoonallisuuden piirteet muodostavat osaamisen. Työelämässä osaaminen voidaan jakaa kolmeen yhtä suureen osaan. Ne ovat ammatillinen osaaminen, yleisiin työelämätaitoihin sekä itsensä johtamisen kykyihin. Koulutuksen ja kokemusten kautta syntyvää osaamista kutsutaan ammatilliseksi osaamiseksi. (Marin 2021.)

Henkilöstön osaaminen parantaa potilasturvallisuutta. Ammatillinen osaamispohja hankitaan peruskoulutusvaiheessa opinnoissa sekä käytännön harjoitteluissa, ja osaamista ylläpidetään läpi työuran. Velvollisuus osaamisen ylläpitämisestä ja lisäämisestä kuuluu niin ammattilaiselle kuin työnantajillekin. Asiakas- ja potilasturvallisuus strategia korostaa jokaisen ammattilaisen oikeutta ja velvollisuutta ylläpitää ja kehittää osaamistaan sekä työnantajien velvollisuutta huolehtia henkilöstön riittävästä täydennyskoulutuksesta. (STM 2022.)

2.5 Tutkimuksia perehdytyksestä

Tuoreen tutkimuksen (Raatikainen 2021) mukaan työhön perehdytys ilmenee muun muassa uusien asioiden oppimisena ja virheiden vähenemisenä työssä. Lisäksi perehdytys lisää työssä viihtyvyyttä. Tutkimuksessa selvisi, että perehdytystä saatuaan työntekijät pystyivät lisäämään potilasturvallisuutta sekä edistämään asiakkaiden kuntoutumista asiakaslähtöisesti.

Raatikaisen (2021) tutkimuksen mukaan perehdyttäjät tiedostavat perehdytettäviä paremmin perehdyttämisen vaikutusten ilmenevän monin eri tavoin sekä eri osa-alueilla. Perehdyttäjät kertoivat, että työntekijä tunnistaa paremmin työturvallisuutta heikentäviä kohtia sekä miten työturvallisuutta voi lisätä saadessaan perehdytystä työturvallisuusasioihin. Laadukas perehdytys ilmenee myös hyvänä vuorovaikutuksena sekä yhteenkuuluvuuden tunteena.

Terveydenhuoltoympäristön muuttumisen vuoksi perehdyttämisprosessia täytyy kehittää jatkuvasti, jotta se vastaisi paremmin sen hetkisiä tarpeita. Tulevaisuudessakin perehdytysprosessia täytyy toteuttaa suunnitelmallisesti ja järjestelmällisesti, jotta perehdytyksen tavoitteet voitaisiin saavuttaa paremmin. Jotta perehdytys olisi tulevaisuudessakin onnistunutta, tulee kiinnittää huomiota perehdytettävän taustoihin, perehdytyksen yksilöllisyyteen, tavoitteisiin ja seurantaan. (Raatikainen 2021.)

Uusi tutkimus toi ilmi näkökulman Z-sukupolven perehdytyksestä. Z-sukupuoli eli teknologiasukupolvi, ovat syntyneet maailmaan, jossa elektroniikkaa on joka puolella. Uusia mahdollisuuksia ovat erilaiset digitaalisten alustojen käyttö, erilaiset ohjelmat, sovellukset ja osan perehdytyksen siirtäminen sähköiseen muotoon. Tämä helpottaa perehdyttäjää ja vapauttaa häntä omista työtehtävistään. Voidaan nähdä, että perehdytys muuttuu sukupolvittain ja jokainen sukupolvi tuo mukanaan omat haasteensa. (Liesoja 2020.)

Ketolan (2010) tutkimuksen tulosten perusteella toimivan perehdytyksen tuntomerkkejä ovat etukäteen valmisteltu ja suunniteltu perehdyttämishjelma, työympäristön hyvä tuki, nimetty perehdyttäjää, etukäteen tai viimeistään heti alussa sovitut aikataulut, perehdyttämisen seuranta ja organisaation arkipäivän toimivat käytännöt.

Lahden (2007) tekemän tutkimuksen mukaan vakituiset työntekijät saavat parempaa perehdytystä kuin määräaikaiset työntekijät. Perehdyttäjillä on enemmän motivaatiota, kun oletetaan että työntekijä on jäämässä pidemmäksi aikaa. Määräaikaisessa työsuhteessa perehdytyksen

suunnittelu ei ole läheskään niin perusteellista kuin pitemmässä työsuhteessa. Yksi syy tähän on se, että työntekijät ovat eri vuoroissa ja näin perehdytykselle ei ole mahdollisuutta. Mitä enemmän nimettyjä perehdyttäjiä on, sitä tyytyväisempiä perehtyjät olivat. Aiemmat harjoittelujaksot samassa yksikössä lisäsi tyytyväisyyttä perehdytykseen.

3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön aiheemme on peräisin työelämästä ja se on osana Suomussalmen terveyskeskuksen perehdyttämisen kehitysprosessia. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata perehdyttämistä työntekijöiden osaamisen kehittymisen näkökulmasta ja sitä kautta edistää potilasturvallisuutta. Tavoitteena on edistää työntekijöiden hyvää hoitotyön osaamista. Meidän oppimistavoitteenamme onkin tutustua ja lisätä tietämystämme perehdytykseen ja sen eri keinoihin. Tutkimuskysymyksenämme on:

1. Minkälainen perehdytys tukee työntekijöiden hyvää osaamista ja potilasturvallisuutta?

Toiminnallisen opinnäytetyön lopputuotteena luodaan aina jokin konkreettinen tuote, kuten opas, tietopaketti tai tapahtuma. Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla itsenäinen kokonaisuus, joka vastaa johonkin työelämässä tunnistettuun kehittämistarpeeseen. (Vilka 2021.) Sen tavoitteena on näyttää kirjoittajan ammatillinen asiantuntijuus, kehittävällä ja tutkimuksellisella otteella luoden tuotoksen. Asiantuntijuuteen perustuva ja sitä kehittävä ammattitaitoinen toiminta on aina luonteeltaan tarkkaan harkittua, järjestelmällistä ja perusteltua. (Kostamo, Airaksinen, Vilka 2022.) Yleensä toiminnallinen opinnäytetyö saa alkunsa työelämästä. Opinnäytetyölle asetettuja kriteereitä ovat muun muassa käytettävyys kohderyhmässä ja käyttöympäristössä. Sisällön sopivuus kohderyhmälle sekä tuotteen houkuttelevuus ja selkeys. (Vilka & Airaksinen 2003.)

4.1 Perehdytyskansion suunnittelu

Toimintasuunnitelma on osa tuotteistetun opinnäytetyön prosessia. Toimintasuunnitelmassa on tuotava ilmi mitä tehdään, miten tehdään ja miksi niin tehdään. Toimintasuunnitelmassa jäsenetään itselle mitä ollaan tekemässä. Seuraavaksi osoitetaan suunnitelmalla, että kykenee johdonmukaisesti suorittamaan ideaa ja tavoitteita. Viimeisenä suunnitelmassa tuodaan ilmi se, mitä aiotaan tehdä. (Vilka & Airaksinen 2003.)

Löysimme aiheen helmikuussa 2022 Kainuun sotien opinnäytetyöpankista. Suomussalmen terveyskeskussairaalan henkilökunnan toiveena oli saada perehdytysaineisto sähköiseen muotoon, jotta se olisi helposti saatavilla ja päivitettävissä. Valitsimme aiheen, koska mielestämme perehdytys on todella tärkeä ja ajankohtainen asia, eikä sitä voi liikaa saada. Ajamme suurimmat ikäluokat ovat jäämässä pois työelämästä ja tarvitsemme yhä enemmän nuoria tekijöitä. Kuitenkin nuoria ei sosiaali- ja terveysala vedä enää puoleensa.

Perehdyttämisen ensimmäinen ja tärkein vaihe on uuden työntekijän vastaanottaminen. Ensimmäisten päivien aikana työntekijälle rakentuu paikka työyhteisössä. Uuden työntekijän olisi tärkeää tuntea olonsa ja ympäristön turvalliseksi. Ensimmäisten viikkojen aikana saadut kokemukset jaetaan yleensä lähipiirille. Siispä laajalle ryhmälle muodostuu käsitys uudesta työyhteisöstä ja työnantajasta. Käsitystä on hyvin hankala muuttaa jälkeen päin, sillä se jää usein paremmin mieleen. (Surakka 2009.)

Opintojemme aikana Suomussalmella suoritetun harjoittelujakson myötä meillä oli helppo valita tämä opinnäytetyömme aiheeksi. Olemme myös molemmat työskennelleet erilaisilla osastoilla, joten se vaihtoehto tuntui tutulta ja turvalliselta. Jaoimme omia kokemuksia siitä, miten olemme kokeneet perehdytyksen eri organisaatioissa, tiedustelimme myös opiskelijakollegoitamme saadusta perehdytyksestä. Seuraavaksi aloimme etsiä tietoperustaa työllemme ja tutkimme internetistä eri sairaanhoitopiirien perehdytysaineistoja. Opinnäytetyöhömmä liittyvä ensimmäinen tapaaminen oli Teams:n välityksellä yhdessä ohjaavan opettajamme kanssa. Keskustelun jälkeen meille avautui enemmän asioita tulevasta.

Haimme tietoa muun muassa seuraavista tietokannoista Finna.fi, Medic, Theseus ja Julkari. Myös Finlexin sivut tulivat tutuksi tutustuessamme Suomen lakeihin. Hakusanoina toimivat pääasiassa seuraavia avainsanoja: perehdytys, perehdyttäminen, potilasturvallisuus ja henkilöstön osaaminen ja sosiaali- ja terveysalan veto- ja pitovoima.

Lähteiksi valikoitui enintään kymmenen vuotta vanhoja lähteitä, jotta tutkimustieto olisi mahdollisimman uutta, koska tieto muuttuu hyvin nopeasti. Mukaan valikoitui kuitenkin myös muutama vanhempi lähde, sillä on olemassa asioita, jotka eivät ole juurikaan muuttuneet. Alussa tekstejä tarkasteltiin yleisesti silmäillen. Kun kiinnostavia lähteitä löytyi, niihin tutustuttiin tarkemmin. Käytimme myös erilaisia teoksia tiedonlähteenä. Vilkan ja Airaksisen ”Toiminnallinen opinnäytetyö” -kirjaa sekä Vilkan ”Näin onnistut opinnäytetyössä” -kirjaa hyödynnettiin tutkimusprosessivaiheessa. E-kirjat olivat käteviä apuvälineitä ja niihin tutustuttiin Ellibs- kirjaston kautta.

4.2 Perehdytyskansion toteutus

Siirtyessä toteutusvaiheeseen on hankittava tuotteen tuottamiseen tarvittavat tiedot ja materiaalit. Toteutusvaiheessa isoon rooliin nousee aiheen rajaaminen. Aluksi kerätään ja käsitellään aineistoa, tämän jälkeen täydennetään, tarkistetaan, karsitaan ja järjestetään aineistoa tarpeen mukaan; lopuksi hiotaan ja viimeistellään teksti. (Vilka & Airaksinen 2003.)

Oppaita ja ohjeita suunniteltaessa on tarpeellista selvittää, kuka tai ketkä mahdollisesti suunnittelevat ja valmistavat tuotteen kanssasi yhteistyössä (Vilka & Airaksinen 2003). Teams- keskustelussa meille selvisi, että perehdytysaineistoa on jo alettu työstämään Suomussalmella. Tuotos

tehdään sähköiseen muotoon. Visualisointiin saimme vapaat kädet. Perehdytysmateriaalin runkona käytimme Kainuun hyvinvointialueen verkkoasemalta löytyvää lomaketta yksikötason perehdyttämisestä. Alussa ajattelimme, että kävisimme aina Suomussalmella tekemässä materiaalia. Sillä hyvinvointiaseman verkkoasemalle ei pääse yksityishenkilöt omalla tietokoneella. Pian kuitenkin huomasimme, että voimme tehdä sitä Kajaanista käsin. Loimme perehdytysmateriaalia harjoittelujaksojen aikana, jolloin pääsimme hyödyntämään hyvinvointialueen verkkoasemaan. Materiaali valmistui siis hyvin nopealla aikataululla harjoittelujaksojemme ohessa. Tarkoituksenaamme oli saada mahdollisimman selkeä ja helppolukuinen aineisto uudelle henkilöstölle. Aineiston on oltava helposti saatavilla. Tavoitteenamme oli ensisijaisesti ottaa huomioon osaston käytännöt ja toiveet siitä minkälainen perehdytysaineistosta halutaan. Koko prosessin ajan meillä oli mahdollisuus olla yhteydessä työelämän edustajaamme. Kävimme myös vierailulla Suomussalmen terveyskeskussairaalassa.

Tämän opinnäytetyön lopputuotteena on valmistunut sähköinen perehdytysmateriaali. Sähköinen materiaali on päivitetty versio vanhasta paperisesta materiaalista, mutta samalla oma kokonaisuutensa, sillä vanhaa perehdytysmateriaalia oli jo karsittu paljon vanhentuneen tiedon vuoksi. Perehdytysmateriaali sisältää tekstin lisäksi kuvallisia ohjeistuksia ja hyperlinkkejä Kainuun hyvinvointialueen verkkoasemalle. Perehdytysmateriaali sisältää yleisiä asioita, kuten tietoa henkilöstöstä, työvuoroista, fyysisistä tiloista sekä potilasryhmistä. Materiaalissa on oma kappaleensa potilasturvallisuudesta ja sen määritelmästä. Lisäksi potilasturvallisuuteen liittyviä asioita ovat muun muassa kirjaaminen ja dokumentointi, aseptiikka ja käsihygienia, osaamisen kehittäminen ja täydennyskoulutus sekä ulkoasu potilas- ja asiakastyössä. Osaamisen kehittäminen ja täydennyskoulutus -osio liittyy potilasturvallisuuden lisäksi henkilöstön osaamiseen.

4.3 Arviointivaihe

Valmiin opinnäytetyön kokonaisuuden arviointi on osa oppimisprosessia ja ammatillista kasvua. Palautteen kerääminen oman arvioinnin tueksi kohderyhmältä on hyödyllistä, jottei arvio jäisi subjektiiviseksi eli tutkijan omien tulkintojen ja näkemysten varaan. Palautteeseen on hyvä pyytää kommentteja oppaan onnistumisesta, käytettävyydestä ja toimivuudesta. Myös kehitettävät asiat on hyvä tuoda ilmi, jos niitä ei aiemmin ole tullut ilmi. Opinnäytetyön on oltava merkittävä ja kiinnostava kohderyhmälle. (Vilka & Airaksinen 2003, 157.)

Terveyskeskussairaalan hoitajille ja henkilökunnalle on annettu mahdollisuus arvioida tuotteenamme. Työmme on ollut tulostettuna hoitajien yhteisessä taukokuoneessa parin viikon ajan. Tulostetun työn takaosaan heillä on ollut mahdollista kirjoittaa palautetta tuotteesta.

Tuotteesta saadusta palautteesta tuli esille, että tuotteemme koettiin tarpeelliseksi perehdytyksen tueksi uusille työntekijöille ja opiskelijoille. Sähköinen versio perehdytysmateriaalista koettiin hyödyllisenä, koska se on helposti päivitettävissä ja sen voi lähettää uusille työntekijöille sähköpostilla tutustuttavaksi, jotta uudet työntekijät voivat tutustua siihen mahdollisesti myös ennakoon. Toimeksiantajamme toiveena oli, että perehdytysmateriaali olisi mahdollisimman tiivis sisältäen kuitenkin tärkeimmät käytännön asiat ja hallinnolliset ohjeet. Tämän vuoksi työ on ollut hyvin laaja ja haastava, jotta osataan rajata tarpeelliset asiat. Jatkossa materiaaliin voi mahdollisesti lisätä työelämässä vastaan tulevia asioita, joihin toivotaan enemmän paneutumista.

Opinnäytetyön prosessin loppumetreillä on pohdintakappaleen vuoro. Pohdinnassa arvioimme työmme lopputulosta ja kerromme keskeiset tutkimustulokset. Kappaleessa tuomme esille aiempia tutkimuksia, jotka tukevat meidän tuloksiamme. Opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta tarkastellaan kyseisessä kappaleessa. Työmme ammatillisen kasvun osuus on käsitelty viimeisessä kappaleessa. Aiheen kehittämisen kannalta olemme tuoneet ilmi jatkotutkimusideoita, jotka olisi hyvä tutkia perehdyttämisen tiimoilta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009.)

5.1 Tulokset ja johtopäätökset

Minkälainen perehdytys tukee työntekijöiden hyvää osaamista ja potilasturvallisuutta?

Ketolan (2010) mukaan onnistuneeseen perehdytykseen liittyviä tekijöitä ovat muun muassa etukäteen suunniteltu ja valmisteltu perehdytys, kattava perehdytysmateriaali ja perehdyttämisen seuranta. Nämä asiat tukevat työntekijöiden hyvää osaamista ja potilasturvallisuutta.

Perehtyjän oma-aloitteellisuus sekä itseohjautuvuus nähtiin hyvin positiivisena asiana. Itseohjautuvuus on ominaisuus, jonka on huomattu helpottavan työntekijän siirtymistä uuteen työhön. (Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006: Hallaran ym. 2022.) Esimiehen kannustus ja tuki helpottaa työhön astumista ja luo turvallista ja luotettavaa ilmapiiriä. Myös esimieheltä saatu tuki sitouttaa hoitohenkilökuntaa työhön. Esimieheltä saatu palaute tukee työntekijää tunnistamaan omat vahvuutensa työssä. (Loes & Tobin 2020.) Palautteen antaminen ja vastaanottaminen tukee hyvää osaamista, sekä kehittää uutta työntekijää. Uusi työntekijä ei osaa alussa arvioida osaamistaan, tällöin hän tarvitsee siihen tukea kollegoilta. (Kupias & Peltola 2009.) Potilasturvallisuutta parantaa perehdytyksessä läpi käydyt tehtävät ja niihin liittyvät tiedot ja taidot.

Perehdytys lisää työntekijöiden sitoutuvuutta, joten työssä viihdytään paremmin. Tavoitteellisen perehdytyksen ansioista työntekijä sopeutuu nopeammin työyhteisöön ja pystyy työskentelemään itsenäisesti ja vastuullisesti. (Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006.)

Perehdytystä on saatava jokaisessa organisaatiossa ja siihen on käytettävä runsaasti aikaa. Toivotaan, että resurssipula helpottaisi ja sitä kautta perehdytys uuteen työhön olisi mielekkäämpää. Oppimistyyliin olisi hyvä kiinnittää huomiota. Perehdyttäjän oma oppimistyyli vaikuttaa siihen,

miten hän perehdyttää uutta työntekijää. Siihen vaikuttaa esimerkiksi millaisia asioita korostamme perehdytyksessä ja kuinka perehtyjille annetaan aikaa sisäistää tieto. Erilaisten oppimistyylien ansiosta perehtyjät voivat itse soveltaa itselle sopivaa oppimistapaa ja helpottaa oppimista. On olemassa erilaisia malleja, joilla omaa oppimistyyliä voidaan hahmottaa. (Kupias & Peltola 2009.)

On ymmärrettävä, että perehdyttäminen ottaa aikaa sisäistää kaiken tiedon. Ensimmäisten kuukausien aikana uuden työntekijän on saatava tukea ja ymmärrystä, jotta kuorma ei käy liian raskaaksi. Kehityskeskusteluihin ja muihin arviointikeskusteluihin on panostettava ja ne olisi hyvä sopia jo työsuhteen alkuvaiheilla. Palautetta annetaan onnistumisista sekä kehitettävistä asioista. (Kupias & Peltola 2009.)

Organisaatiossa on myös mietittävä tarkoin kenelle antaa perehdytysvastuu. Siihen ei sovi kenlaiset työntekijät. Huono perehdyttäjä voi antaa työyhteisöstä huonon kuvan ja näin hankaloittaa sitoutumista uuteen paikkaan. Oppimisprosessin ohjausopetusta on löydettävä perehdyttäjältä. Myös hyvät vuorovaikutustaidot katsotaan eduksi. Esimiehen on nimettävä perehdyttäjät uudelle työntekijälle. Olisi hyvä, jos perehdyttäjä olisi kokenut hoitaja, joka tuntee hyvin organisaation toiminnan. Kokeneilla hoitajilla on vuosien varrella karttunut osaamista, joten heiltä saatu oppi on tärkeää. He osaavat eri tavalla aavistaa ja ennakoida tilanteita. Päävastuu perehdyttämisestä on esimiehellä, mutta muu henkilöstö on siitä myös vastuussa. (Surakka 2009.)

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön lopputulemana syntyi sähköinen perehdytysmateriaali Suomalaisen terveyskeskussairaalaan. Materiaali on päivitetty versio vanhasta materiaalista. Perehdytysmateriaali luotiin Word-pohjalle. Valitsimme Wordin sillä koimme sen olevan yksinkertainen ja helppokäyttöinen. Viihtyisän tuotoksesta teki sen ytimekkyys ja selkeys. Neutraalit värit loivat selkeyttä ja yksinkertaisuutta tekstiin. Kuvien tarkoituksena oli antaa havainnollistavaa kuvaa osaston toiminnasta.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata perehdyttämistä työntekijöiden osaamisen kehittymisen ja potilasturvallisuuden näkökulmasta. Sähköinen perehdytysmateriaali on helposti saatavilla ja materiaalin kautta pääsee siirtymään hyperlinkeillä kätevästi hyvinvointialueen verkkoasemalle. Opinnäytetyömme oli työelämälähtöinen. Toimeksiantajan toiveena oli, että kaikkea mahdollista materiaalia ei laiteta meidän laatimaan perehdytyskansioon, vaan toimeksiantaja toivoi hyperlinkejä ja selkeän materiaalin. Muutoin meillä oli vapaat kädet työssämme.

Itse perehdytyskansion tekemisen koimme mielenkiintoiseksi, mutta kuitenkin hieman haastavaksi. Välillä tuntui, että vastuu perehdytysmateriaalista oli todella suuri. Usein mietimme osamekko tuoda tärkeimmät asiat esille. Käytimme paljon apuna Kainuun hyvinvointialueen verkkoasemaa. Sieltä sai hyvin vinkkejä, mitä perehdytykseen on sisällytettävä organisaatio- ja yksikötasolla.

5.2 Opinnäytetyön eettisyys

Tieteellisen toiminnan ytimeksi voidaan kutsua tutkimuksen eettisyyttä. Tutkimuksen perusvaatimus on, ettei tutkimusaineistoa väärennetä tai sitä ei keksitä tyhjästä. Tutkimusprosessi on suuri prosessi, jossa on otettava huomioon rehellisyys, huolellisuus sekä tarkkuus. Tutkimuksen suunnittelu ja toteutus on tapahduttava tieteellisten kriteereiden edellyttämällä tavalla ja tarpeettomien haittojen ja ongelmien minimointiin. Tutkimukseen sisältyvät tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät ovat tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä. Tutkimusluvut on haettava ennen kuin itse tutkimus aloitetaan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012; Kankunen & Vehviläinen-Julkunen 2009.)

Epärehellisyyttä on vältettävä kaikissa tutkimustyön vaiheissa. Muiden kirjottajien kirjoittamia tekstejä ei saa plagioida ja lainaukset on merkittävä asianmukaisesti lähdemerkinnöin. Tutkimuksessa on muistettava ihmisarvon kunnioittaminen ja ihmisten oikeus päättää osallistumisestaan tutkimukseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 25-26.) Arvioidessamme tehtyä tuotettamme terveyskeskussairaalan työntekijöillä on oikeus olla antamatta palautetta perehdytyskansiosta niin halutessaan. Työntekijöillä on myös oikeus peruuttaa aiemmin antamat vastaukset. Myös työntekijöillä on oikeus antaa palaute nimettömänä.

5.3 Luotettavuus

Luotettavuus tutkimuksessa tarkoittaa tulosten tarkkuutta, tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia sekä tulosten toistuvuutta. Opinnäytetyön validiteettia eli pätevyyttä voidaan tarkastella opinnäytetöissä sen perusteella, miten hyvin teoreettisten käsitteiden purkaminen empiiriselle tasolle on onnistunut. Mitä paremmin työn käsitteet vastaavat toisiaan, sitä todennäköisemmin aineisto antaa sitä tietoa, mitä sen kuuluisikin antaa. (Vilka 2021.)

Kaikille opinnäytetöille yhteistä arvioinnin kannalta on se, että koko opinnäytetyöprosessin tulisi olla kokonaisuutena luotettava. Käsite luotettava vaihtelee hieman eri opinnäytetyötyypeissä, mutta kaikilla on myös yhteisiä piirteitä. Suurin yhteinen piirre on se, että opinnäytetyöprosessin ei pitäisi missään nimessä antaa sattumanvaraisia tuloksia tai kehittämisehdotuksia. Luotettavassa tutkimuksessa ei myöskään ilmene ristiriitoja. (Vilkkä 2021.)

Tutkimusaineiston kerääminen on hieman monimutkaista ja haastavaa. Täytyy olla kriittinen siitä, sopivatko löytämämme aineistot lähteiksi. Täytyy olla hyvin tarkkana siitä, minkälaisia lähteitä hyväksymme työhömmä. Omalla toiminnalla iso merkitys työn tulokseen. Toisena päivänä jaksoi paneutua aineistoihin enemmän kuin toisena päivänä. Välillä oli päiviä, kun ei löytynyt varteen otettavia lähteitä. Myös oma motivaatio ja osallisuuden mahdollistuminen lisäsi työn luotettavuutta. Luotettavuutta työssä lisäsi se, että meillä oli mahdollisuus tavata edustajamme ja sovittaa mietittyjä asioita ja miettiä sitä, kuinka tulemme pääsemään tavoitteeseen.

Opinnäytetyötä tehdessämme arvioimme valikoituneiden lähteidemme joukkoa, lähteiden yhteyttä toisiin. Lähteiden laatuun jouduimme palaamaan useaan otteeseen työn aikana, jotta se täyttäisi laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerit. Työmme luotettavuutta tukee se, että aikaisempia tutkimuksia luettaessa työmme tulokset vastasivat aiempia tuloksia. Perehdytyksestä on tehty useita erilaisia opinnäytetöitä, joihin perehdyimme läpi prosessin ajan.

Arvioidessa tuotteemme siirrettävyyttä on mahdollista, että tuotetta käytetään muissakin Kainuun hyvinvointialueen yksiköissä, kunhan Suomussalmen yksikön tiedot muutetaan kuhunkin yksikköön sopiviksi. Perehdytysmateriaalimme on luotu Kainuun hyvinvointialueen perehdytysprotokollan mukaisesti, joten sen hyödyntäminen muihin yksiköihin on mahdollista.

5.4 Ammatillinen kasvu

Sairaanhoitajatutkintoa säätelevät kansallinen lainsäädäntö sekä EU-direktiivi. Yleissairaanhoitajien osaamisen varmistamiseksi on määritelty direktiivin mukaiset osaamisvaatimukset. (Laukkanen 2019). Ammatillisten kompetenssien mukaan (Savonia 2021) sairaanhoitajan tulee hallita tiedonhaku yleisimmistä terveystieteiden tietokannoista, sekä osata lukea ja kriittisesti arvioida tieteellisiä julkaisuja. Tällä opinnäytetyöllä olemme osoittaneet hallitsevamme nämä kompetenssit.

Työntekijän ammatillinen kasvu on jatkuvaa osaamisen kehittämistä, sitoutumista työhön sekä työpersoonan ja ammatillisen identiteetin uudelleen määrittämistä. Se on työntekijän sisäistä kasvua ja usein sitä ei edes tiedosteta. Työnhallintataidot laajenevat ja syvenevät entisestään. Yksilön

ammattillisen kasvun kanssa käsi kädessä kulkevat eettiset valinnat, henkinen kasvu, tunteet, suoritus ja reflektio. Vaikka ammatillisesta kasvusta puhuttaessa korostetaan yksilön omaa kasvua, sillä on myös voimakas yhteisöllinen ulottuvuus, johon liittyy muun muassa oman roolin löytäminen ammatillisessa ja työyhteisössä ja ammatillisen arvostuksen sisäittäminen. (Wallin 2007.)

Tämän opinnäytetyön avulla saamme mahdollisuuden luoda vuorovaikutus- sekä yhteistyösuhteen työelämän edustajan kanssa. Saamme mahdollisuuden tutustua tarkemmin terveyskeskussairaalan toimintaan ja siellä kohdattuihin kehityskohteisiin. Saamme tuoda esille opiskelijoiden näkökulmia, siitä mitä haluamme korostaa perehdytyksessä. Meidän teorianäkökulmamme perehdyttämisestä on lisääntynyt rutkasti. Olemme saaneet hyvin paljon inspiraatiota perehdyttämisestä, siis haaveilemme joskus työskentelevämme sen parissa.

Hoitotyön eettisyyttä ja ammatillisuutta ajatellen meidän toimintamme asiakkaan ja hoitotyön edustaja erilaisissa työryhmissä on laajentunut. Kykenemme arvioimaan ja kehittämään omaa toimintaamme ja vastaamaan toiminnan seurauksia on moninaistunut. Osaamme huomioida perehdytykseen liittyviä eri tekijöitä. Osaamme käyttää tarkoituksenmukaisesti olemassa olevaa, ja tuottaa uutta opetus- ja ohjausmateriaalia perehdytyksen tueksi. Potilasturvallisuuden huomiointi hoitoprosessin kaikissa vaiheissa lisääntyy ja ymmärrys kasvaa.

Tämän opinnäytetyön aikana uskomme, että olemme kehittyneet kirjoittajina ja tekstin lukijoina. Uskon myös, että tiedonhaku on kehittynyt runsaasti. Myös lähdekriittisyys parantui jatkuvasti työn edetessä.

5.5 Jatkotutkimusaiheet

Jatkotutkimusaiheena voisi miettiä, onko uusi sähköinen perehdytysmateriaali vaikuttanut työntekijöiden osaamisen kehittymiseen. Onko työyksiköissä panostettu esimerkiksi perehdyttäjän ohjaamisen ominaisuuksiin. Myös perehdyttäjän ja perehdytettävän välinen vuorovaikutus on mielestämme asia, johon on panostettava. Erilaiset oppimistyylit huomioitava ja perehdyttäjälle on järjestettävä koulutuksia perehdytyksen laadun parantamiseksi.

Oman käsityksemme mukaan keikkatyötä tekevien perehdytys jää usein vajavaiseksi, joten sitäkin olisi mielestämme hyvä tutkia.

Aittovaara, A., Kylmä, J., Rauta, S., Meriö, A., Junttila, K., Paavilainen, E. & Haapa, T. (2022). Uusien työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla – laadullinen tutkimus. *Tutkiva hoitotyö* 20(1), 20–29.

Blomqvist, M., Rummukainen, T., Sainio, T., Simola, T. & Tyrisevä-Ryösö, M. (2022). *Hoitotyön perusosaaminen*. Sanoma Pro.

Eklund, A. (2018). *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. J-Impact Oy.

Fimea. (N.d.) Lääkehoitosuunnitelma. Saatavilla 18.6.2022. https://www.fimea.fi/documents/160140/10248328/Laakehoitosuunnitelman_mallipohja_lausuntokierrokselle_0620_finaal.pdf/342f9373-1c0a-80b2-88ef-bd408a7d0fba?t=1592374917155

Hallaran A, Edge D, Almost J, Tregunno D. 2022. New nurses' perceptions on transition to practice: a thematic analysis. *Canadian Journal of Nursing Research*. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/084456212211074872>

Hartikainen, M. (2022). Pirullista vetovoimaa. *Terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimusraportti* 2022:1. Vaasan yliopisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022081755715>

Helovuori, A., Kinnunen, M., Peltomaa, K. & Pennanen, P. (2012). *Potilasturvallisuus. Potilasturvallisuuden keskeisiä kysymyksiä havainnollisesti ja käytännönläheisesti*. Helsinki: Fioca Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi

Huusko, H. & Myllylä, B-M. (2003). *Sairaanhoitajan ammatillisen osaamisen kehittäminen*. Helsinki: Wsoy Pro.

Horn, S., Liski, M. & Villanen, M. (2007). *Lahden ammattikorkeakoulu. Hyvä perehdytys -opas*. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-827-046-4>

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2009). *Tutkimushoitotieteessä*. Helsinki: Wsoy Pro.

Kangasniemi, M., Vasse, M., Poikkeus, T., Hynninen N., Siipi, H., Hökkä, M. & Karhe, L. (2021). *Ammattietiikka ja kollegiaalisuus. Ammatti ja osaaminen. Sairaanhoitajat*. Saatavilla 21.2.2023. <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/kollegiaalisuus-ja-ammattietiikka/>

- Ketola, H. (2010). Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Jyväskylän yliopisto.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4015-7>
- Korhonen, A., Jylhä, V., Korhonen, T. & Holopainen, A. (2018). Tarpeesta tuloksiin. Näyttöön perustuva toiminta. Hoitotyön tutkimussäätiö.
- Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilkka, H. (2022). Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. E-kirja.
- Kupias, P. & Peltola, R. (2019). Oppiminen työssä. Gaudeamus.
- Kupias, P. & Peltola, R. (2009). Perehdyttämisen pelikentällä.
- Laukkanen, A. (2020). Yleissairaanhoidajan (180 op) osaamisvaatimukset ja sisällöt. Saatavilla 21.2.2023 <https://blogi.savonia.fi/ylesharviointi/2020/01/15/yleissairaanhoidajan-180-op-osaamisvaatimuslauseet-ja-sisallot-julkaistu/>
- Lahti, T. (2007). Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Pro Gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-16968>
- L 785/1992. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>
- L 559/1994. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>
- L 629/2010. Laki terveydenhuollon laitteista ja tarvikkeista 24.6.2010. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100629>
- L 1326/2010. Terveydenhuoltolaki 30.12.2010. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20101326?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=terveydenhuoltolaki>
- Loes C. & Tobin, M. (2018) Interpersonal conflict and organizational commitment among licenced practical nurses. [Organizational-Trust-Psychological-Empowerment-and-Organizational-Commitment-Among-Licensed-Practical-Nurses.pdf \(researchgate.net\)](#)
- Marin, K. (2021). Työelämässä tarvittavaa osaamista tunnistetaan ja kehitetään yhteistyöverkostojen ja teknologian avulla. Laurea Journal. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021090345121>

Miettinen, M., Kaunonen, M. & Tarkka, M-T. (2006). Laadukas perehdyttäminen. Osa 1, Hoitotyön perehdytyksen perusta

Niemi, L. (2014). Perehdytys muutoksen tukena. YAMK-opinnäytetyö. Turun Ammattikorkeakoulu.

Raatikainen, M. (2021). Fysioterapeuttien ja toimintaterapeuttien perehdyttäminen julkisessa terveydenhuollon yksikössä. Pro gradu. Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20220089>

Silen-Lipponen, M. & Korhonen, T. (2020). Osaamisen ja arvioinnin yhtenäistäminen sairaanhoitajakoulutuksessa. YleSHarviointi-hanke.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta. 341/2011. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110341>

STM. (2022). Asiakas- ja potilasturvallisuusstrategia ja toimeenpanosuunnitelma 2022–2026. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8464-6>

STM. (2021). Turvallinen lääkehoito. Opas lääkehoitosuunnitelman laatimiseen. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8682-4>

Surakka, T. (2009). Hyvä työpaikka hoitoalalla. Näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Tammi.

THL. (2011). Potilasturvallisuusopas. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201205085259>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Saatavilla 10.5.2022. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Uoti, S. (2015). Hyvä perehdytys ohjatussa harjoittelussa. Kirjallisuuskatsaus hoitotyön opiskelijoiden ohjauksesta opiskelijan näkökulmasta. AMK-opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015111916902>

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

Vilka, H. (2021). Tutki ja kehitä. PS-kustannus.

Vilka, H. & Airaksinen, T. (2003). Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Voutilainen, N. (2021). Uuden työntekijän perehdyttäminen perioperatiiviseen hoitotyöhön. Pro gradu. Itä-Suomen yliopisto. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/25410/urn_nbn_fi_uef-20210831.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Voutilainen, N., Haapa, T. & Jokiniemi, K. (2019). Sairaanhoidajien perehdyttämisosaaminen ja sen mittaaminen – integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Tutkiva hoitotyö 17(4), 3–13.

Välivehmas, K. (2014). Miten onnistut työnhaussa. Minerva.

Wallin, A. (2007). Teoreettisia näkökulmia ammatilliseen kasvuun. Saatavilla 29.4.2022. http://www.available.com/tiedostot/20070424_TEOREETTISIA_N_K_KULMIA_AMMATILLISEEN_KASVUUN.pdf

7 Liitteet

Linkki koottuun perehdytysmateriaaliin

[Perehdytysmateriaali](#)