



Ella Konttinen

## Perehdytyksen merkitys

Perehdytysohjelma Arviointi- ja kotikuntoutustiimiin

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja (AMK)

Sairaanhoitotyön tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

8.1.2024

Tekijä	Ella Konttinen
Otsikko	Perehdytyksen merkitys- perehdytysohjelma Arviointi- ja kotikuntoutustiimiin
Sivumäärä	12 sivua + 2 liitettä
Aika	8.1.2024
Tutkinto	Sairaanhoitaja (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sairaanhoitotyön tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Lehtori: Saastamoinen Tiia
<p>Nykyisessä hallitusohjelmassa tavoitteena on ratkaista sosiaali- ja terveysalan henkilöstön vaje. Tässä opinnäytetyössä sote-henkilöstön vajeen ratkaisemista lähestyttiin siitä näkökulmasta, kuinka hyvä perehdytys lisää hoitoalalle veto- ja pitovoimaa. Opinnäytetyössä tarkastellaan myös sitä, mitä hyvä perehdytys sisältää, sekä mitä muuta hyötyä hyvästä perehdytyksestä on.</p> <p>Tämä opinnäytetyö tehtiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Opinnäytetyön tietopohja pohjautui mahdollisimman uusiin lähteisiin, neljästä eri tietokannasta. Kaikki viisi tukimusta ovat vertaisarvioituja. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata perehdytystä ja sen tärkeyttä hoitotyössä. Tavoitteena oli tuottaa perehdytysohjelma Arviointi- ja kotikuntoutustiimiin hoitajille yhteisesti. Tarve perehdytysmateriaalille nousi esille Keusoten Arviointi- ja kotikuntoutustiimistä.</p> <p>Perehdytysmateriaalin lähtökohtana on uuden työntekijän oma aktiivisuus. Materiaali luotiin helposti muokattavissa olevaan Word-tiedostoon. Työn pohjana käytössä oli aikaisempi perehdytysmateriaali. Tiedostossa on riveittäin asioita, joihin tulisi perehtyä. Materiaalia on kuitenkin siten kehitetty, että siitä aukeaa linkkejä erilaisiin tehtäviin, materiaaleihin ja nettisivuihin. Materiaalit ja tehtävät on luotu Canva- sivustolla. Näistä linkeistä painamalla uusi työntekijä voi myös itse aktiivisesti perehtyä muun muassa tiimin toimintaan, tavoitteisiin sekä rakenteeseen.</p> <p>Tätä opinnäytetyössä syntynyttä tuotosta voidaan hyödyntää kaikissa Arviointi- ja kotikuntoutustiimeissä perehdytysvaiheessa. Materiaaliin voi myös palata myöhemmin kertomaan oppimaansa. Perehdytysmateriaalin ideaa voidaan hyödyntää kaikissa työpaikoissa. Opinnäytetyön kehitysideana esitetään, että perehdytysmateriaalin muokkaaminen jatkuisi kaikissa Arviointi- ja kotikuntoutustiimeissä hoitajien kesken. Kaikki voisivat lisätä tarpeellisia linkkejä ja materiaaleja oman harkinnan mukaan, sekä päivittää tietoja, kun tulee muutoksia.</p>	
Avainsanat	Perehdytys, hoitajapula, Arviointi- ja kotikuntoutustiimi

Author	Ella Konttinen
Title	The importance of orientation – Orientation program to Arviointi- ja kotikuntoutustiimi
Number of Pages	12 pages + 2 appendices
Date	8.1.2024
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Nursing and Health Care
Instructors	Tiia Saastamoinen, Principal Lecturer
<p>The goal of the current government program is to solve the shortage of personnel in the social and health sector. In this thesis, solving the shortage of social and health personnel was approached from the point of view of how a good orientation increases the attraction and retention power of the care sector. The thesis also examines what a good orientation includes, as well as what other benefits a good orientation has.</p> <p>This thesis was done as a functional thesis. The data base of the thesis was based on as new sources as possible, from four different databases. All five grants are peer reviewed. The purpose of this thesis was to describe orientation and its importance in nursing. The goal was to jointly produce an orientation program for caregivers in Arviointi- ja kotikuntoutustiimi. The need for orientation material came up from the Keusote Arviointi- ja kotikuntoutustiimi.</p> <p>The orientation material is based on the new employee's own activity. The material was created in an easily editable Word-file. The previous orientation material was used as a basis for the work. The file has a list of things that you should get familiar with. However, the material has been developed in such a way that it opens up links to various tasks, materials and websites. The materials and tasks have been created on the Canva website. By clicking on these links, a new employee can actively get familiar with the team's activities, goals and structure, among other things.</p> <p>This output generated in the thesis can be used in all Arviointi- ja kotikuntoutustiimi during the orientation phase, and the employee can return to the material later. The idea of orientation material can be used in all workplaces. As a development idea for the thesis, it is presented that the modification of the orientation material would continue among the nurses in all Arviointi- ja kotikuntoutustiimi. Everyone could add necessary links and materials at their own discretion, and update information when there are changes.</p>	
Keywords	Orientation, the shortage of social security personnel, Arviointi- ja kotikuntoutustiimi

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Teoreettiset lähtökohdat	2
2.1	Perehdytys	2
2.2	Arviointi- ja kotikuntoutustiimi	2
2.3	Kotikuntoutus	3
2.4	Perehdytyksen tärkeys ja hyödyt	3
2.5	Perehdytysmateriaali	4
3	Tarkoitus ja tavoite	5
4	Opinnäytetyön toteuttaminen	5
4.1	Menetelmän kuvaus	5
4.2	Tiedonhaku	5
4.3	Toiminnan kuvaus	7
5	Tulokset	8
6	Pohdinta	9
6.1	Tuotoksen tarkastelu	9
6.2	Eettisyys ja luotettavuus	10
6.3	Johtopäätökset ja kehittämissuhteet	10
	Lähteet	12
	Liitteet	
	Liite 1. Tutkimukset	
	Liite 2. Perehdytysmateriaali	

# 1 Johdanto

Yli 16 600 sairaanhoitajan ja 8 800 lähihoitajan vaje vallitsee Suomessa. Hoitajien jakaminen on koetuksella. Kentällä näkyy valtavat psyykkiset ja fyysiset kuormitukset, uupumiset, sekä niistä aiheutuvat pitkät sairauslomat. Siitä seuraa kentälle vähemmän hoitajia ja kun hoitajia on vähemmän, niin työssä olevien kiire ja työtaakka lisääntyvät. (Tehy 2023.)

Jatkuva resurssivaje alkaa vaikuttamaan hoitajien mielenterveyteen, joka taas puolestaan heijastuu kehoon. Stressi, riittämättömyys, paine sekä kiire vaikuttavat myös työyhteisöön ja saastuttavat työilmapiirin. Lopulta tämä kaikki vaikuttaa työmotivaation sekä lopulta haluun jatkaa töitä alalla.

Tehyn artikkelissa ”Suomessa viimeiset hetket ratkaista hoitajapula” haastateltu Tehyn puheenjohtaja Millariikka Rytönen sanoo: ”päättäjien ja työnantajien on ryhdyttävä konkreettisiin tekoihin heti” (Tehy 2023.)

Pääministeri Orpon hallitusohjelmassa tavoitteena on ratkaista sote-henkilöstön vaje. Sitä varten on tehty tiekartta vuosille 2022–2027. Tiekartan tavoitteena on lisätä henkilöstövajeen helpottamiseksi alan veto- ja pitovoimaa. Tässä kyseisessä tiekartassa on neljä aluetta. Ne ovat; osaamisen varmistaminen, työn vaikuttavuuden parantaminen, hyvän työn edellytykset sekä tietopohja analyysi ja ennakointi. Näiden kaikkien alueiden keskellä seisoo ”hyvinvoiva, osaava ammattilainen oikeassa paikassa.” (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.) Hyvä ja kattava perehdytys uudelle työntekijälle on välttämätön osa tätä hallituksen tavoitetta.

On nimittäin tutkittu, että hoitoalalta pois lähtemisen yksi syy on huono perehdytys. Hyvä perehdytys lisää sitoutuneisuutta sekä antaa koulutuksesta puuttuneita tietoja ja taitoja sekä itseluottamusta. (Aittovaara, Kylmä, Rauta, Meriö, Junttila, Paavilainen & Haapa 2021.) Tällä kaikella on pitkällä tähtäimellä suuri merkitys myös taloudellisesti, kun otetaan huomioon muun muassa rekrytointi, potilasturvallisuus, työntekijän turvallisuus, sekä lisäksi sairauspäivät.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata perehdytystä ja sen tärkeyttä hoitotyössä. Tavoitteena oli tuottaa perehdytysohjelma arviointi- ja kotikuntoutustiimiin, hoitajille yhteisesti.

## 2 Teoreettiset lähtökohdat

### 2.1 Perehdytys

Työturvallisuuskeskus määrittelee perehdytyksen sisältävän kaiken sen, jolla työntekijä oppii tuntemaan työpaikan, siihen liittyvät odotukset, työkaverit sekä työpaikan tavat. Siihen kuuluu kaikki se, joka liittyy itse työn tekemiseen. Siihen sisältyy esimerkiksi työkokonaisuuteen, sekä työpaikalla vaadittaviin taitoihin ja tietoihin perehdyttäminen. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Perehdytykseen on kuuluttava perehdytys työtehtäviin, työvälineiden käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Perehdyttämisessä on otettava huomioon myös työntekijän yksilöllisyys. (Työturvallisuuslaki 738/2002 14§.)

Työturvallisuuslaki turvaa kaikille perehdytyksen. (Työturvallisuuslaki 738/2002 14§.) Lain tarkoituksena on muun muassa torjua terveyshaittoja, sekä parantaa työolosuhteita ja työympäristöä työntekijän työkyvyn turvaamiseksi (Työturvallisuuslaki 738/2002 1§.) Perehdytyksen kesto on yksilöllistä. Se voi kestää päiviä, kuukausia tai jopa vuosia (Vuotilainen, Haapa, Jokiniemi 2019.)

Perehdytyksen toteutumisen vastuu on aina esihenkilöllä. Mutta vaikka vastuu perehdytyksestä onkin käytännössä aina lähimmällä esihenkilöllä, voi hän siirtää perehdyttämistä ja opastamista koulutetulle työnopastajalle. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Perehdytys ei koske vain uusia työntekijöitä. Jos työpaikalla on muutoksia tehtävissä ja toimintatavoissa, on yhtä lailla vanha työntekijä perehdytettävä niihin. Perehdytystä tarvitaan myös esimerkiksi silloin, jos työpaikalle tulee uusia laitteita tai menetelmiä, työtehtävä toistuu harvoin, tai jos havaitaan virheitä toiminnassa. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

### 2.2 Arviointi- ja kotikuntoutustiimi

Arviointi- ja kotikuntoutustiimi on Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen alla toimiva palvelu, Arviointi- ja kotikuntoutuspalvelu. Palvelu on kaikenikäisille tarkoitettu, joiden arjessa selviytyminen on heikentynyt. Asiakkaat ohjautuvat palveluun asiakasohjauksen kautta, joka arvioi alustava avuntarpeen ja tilanteen. (Arviointi- ja kotikuntoutuspalvelu 2023.)

Jakso alkaa ensikäynnillä. Jakson aikana arvioidaan asiakkaan kotona pärjäämistä, kaikilta osa-alueilta RAI-arvioinnin avulla. Sairaanhoidajien ja lähihoitajien lisäksi mukana voi mahdollisesti olla myös fysioterapeutti, toimintaterapeutti, lääkäri sekä sosiaalityöntekijä tai -ohjaaja. (Arviointi- ja kotikuntoutuspalvelu 2023.)

Arviointi kestää yleensä viikosta neljään viikkoon, jonka jälkeen tiedetään, onko asiakkaalla oikeus kunnaalliseen kotihoitoon tai palvelusetelillä yksityiseen kotihoitoon. Tuki- palveluita, kuten turvaranneke ja ateriapalvelu, ovat palveluita, joita voidaan aktivoida asiakkaalle itsemaksavana, helpottamaan arkea.

### 2.3 Kotikuntoutus

Kotikuntoutusmallin tavoitteena on, että asiakkaat kuntoutetaan moniammatillisen tiimin turvin mahdollisimman itsenäisesti asuvaksi, sekä mahdollisimman kevyillä palveluilla selviäviksi. Kuten etähoivan ja lääkerobotin avulla selviäviksi. (Arviointi- ja kotikuntoutuspalvelu 2023.) Kotikuntoutus on siis omalta osaltaan toimi hoitajapulaa vastaan.

Tiedetään, että kotikuntoutus on keskeinen menetelmä, jolla ehkäistään kasvavaa ikäihmisten palveluntarpeen kasvua ja näin hillitään myös sosiaali- ja terveystalouden kuluja. Kotikuntoutus tavoittelee ikäihmisten itsenäisyyttä päivittäisissä toiminnissa, edistäen toimintakykyä. (Perälä, Lotvonen, Käärinen, Siira 2022.)

Hoitajien rooli kuntoutuksessa on tärkeää. Tiedetään, että kotikuntoutuksen yksi onnistumisen tärkein elementti on riittävä koulutus. Riittävä perehdytys on välttämätöntä, jotta osataan muuttua hoidonantajasta kuntouttajaksi, sekä arvioida tuloksia soveltuvilla menetelmillä. On myös osattava nähdä asiakkaissa voimavarat, haasteiden sijaan. (Perälä ym. 2023.)

### 2.4 Perehdytyksen tärkeys ja hyödyt

Hoitotyön koulutus ei anna hoitohenkilökunnalle riittäviä käytännön taitoja tai tietoa hoitoalalla työskentelyyn (Aittovaara ym. 2022.) Suunniteltu, rakenteellinen perehdytys ja koulutus auttaa uutta työntekijää sopeutumaan uuteen työpaikkaan. (Foley, Avramidis, Randall 2021.) Erityisesti kun Arviointi- ja kotikuntoutustiimin toiminta on moniulotteista ja haastavaa, on laadukas ja kattava perehdytys tärkeää.

Vaikka uudella työntekijällä olisikin vahva pohja erikoissairaanhoidosta, on usein toiminta perusterveydenhuollossa vierasta monelta osin. Toimitaan asiakkaan kotona,

jossa käytössä ovat rajalliset resurssit, sekä apukädet. On osattava toimia yksin ja tehtävä itsenäisiä päätöksiä. Kun uusi hoitaja laitetaan täysin uuteen ympäristöön ja tilanteisiin, voi tämä aiheuttaa vaikeuksia sopeutua työhön, sekä stressiä. Odotukset voivat myös olla erilaisia, kun käytäntö lopulta osoittaa. (Foley ym. 2021.)

Hyvä perehdytys lisää hoitohenkilökunnan pysyvyyttä. Näin ollen voidaan lisätä siis sekä työpaikkaan, että ammattiin sitoutumista, joka ehkäisee kustannuksia ja hoitajapulaa. Hyvä perehdytys lisää myös uusien työntekijöiden ammatillista osaamista ja itsetuottamusta, sekä kliinistä päätöksentekotaitoa. Tämä puolestaan lisää laadukasta ja turvallista hoitoa. (Voutilainen, Haapa, Jokiniemi 2019.)

## 2.5 Perehdytysmateriaali

Perehtymisen ydin on teorian ja käytännön yhdistäminen, johon kuuluu tietämyksen lisääminen, tukeminen, ohjaaminen, neuvominen sekä demonstroiminen. (Voutilainen ym. 2019.)

Yhtenä tärkeänä asiana perehdytyksessä nousee esille perehdytettävän aikaisempien kokemusten sekä yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen. Näitä ovat esimerkiksi erilaisten oppimistyylien huomiointi. On ohjattava kriittiseen ajatteluun, sekä tekemällä oppimiseen. (Voutilainen ym. 2019.) Perehdytyksessä tulisikin olla oppimismahdollisuuksia sekä sen pitäisi kehittää ammatissa tarvittavia taitoja. Myös konkreettiset neuvot ovat tärkeitä. (Aittovaara ym. 2019.)

Myös perehdyttäjän on omattava tietyt taidot ja asenteet sekä toiminta ja rooli. (Voutilainen ym. 2019) Perehdyttäjän valinnassa on ennemminkin katsottava pätevyyttä, kuin sitä kuka on saatavilla. Olisikin hyvä, jos perehdyttäjät saisivat perehdyttämiskoulutuksen enne itse perehdytystä. (Pohjamies, Haapa, Kääriäinen Mikkonen 2022.) Palautteenanto on nostettu myös esille tärkeäksi elementiksi perehdytykseen. On osattava antaa positiivista, sekä rakentavaa palautetta (Voutilainen ym. 2019.)

Erityisesti tuen puute, sekä liiallinen vastuu perehdytyksestä, ovat esteitä hyvälle perehdytykselle (Aittovaara ym. 2019.) Työyhteisön on oltava tukena myös perehdyttäjälle, jotta hän voi keskittyä perehdyttämiseen paremmin (Pohjamies ym. 2022.)

Vaikka perehdyttäjällä ja työyhteisöllä on todettu olevan keskeinen rooli perehdytyksessä (Voutilainen ym. 2019.) on uudella työntekijällä myös itsellä vastuu perehdytyk-



sessä tapahtuvasta oppimisesta, sekä perehdytyksen onnistumisessa. Hänen on oltava aktiivinen toimia, sillä itseohjautuvuus edesauttaa sopeutumista uuteen työhön. (Aittovaara ym. 2019.)

### **3 Tarkoitus ja tavoite**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata perehdytystä ja sen tärkeyttä hoitotyössä. Tavoitteena oli tuottaa perehdytysohjelma Arviointi- ja kotikuntoutustiimiin hoitajille yhteisesti. Kerättyjen tietojen avulla pyrittiin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Millainen on hyvä perehdytys?
2. Mitä hyötyä on hyvästä perehdytyksestä?

### **4 Opinnäytetyön toteuttaminen**

#### **4.1 Menetelmän kuvaus**

Tämä opinnäytetyö on tehty toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka tavoitteena oli synnyttää toiminnallinen tuotos. Yleensä toiminnallisessa opinnäytetyössä kuvaillaan jokin prosessi ja analysoidaan sen vaiheita, ratkaistaan joku ongelma tai mahdollisesti kehitetään joitain käytäntöjä. Vaikka tämä onkin toiminnallinen opinnäytetyö ja sitä tehdään toiminnallisesti, niin kaikkiin toiminnallisiin opinnäytetöihin kuuluu kuitenkin prosessia refleктоiva kirjallinen osuus. (Säteri 2022.)

#### **4.2 Tiedonhaku**

Teoriatietoa vastavalmistuneiden sairaanhoitajien sekä opiskelijoiden perehdytyksestä löytyi paljon vuosien varrelta. Suurin osa näistä tutkimuksista oli tehty muissa maissa kuin Suomessa. Vaikka perehtymistä ja perehdyttämistä on tutkittu jonkun verran, tiedetään siitä kuitenkin vielä aika vähän.

Tiedonhaku tehtiin käyttämällä useita eri tietokantoja. Tiedonhaun oppaana hyödynnettiin myös Metropolian tarjoamaa kirjastopajaa, joka pidettiin etäyhteydellä. Haku aloitettiin MetCat Finnasta, kun jäseneltiin opinnäytetyön aihetta. Hakusanoina käytettiin ”perehdytys” ja ”orientation”. Varsinaista tiedonhakua tehtiin Medicistä, Wiley Online Li-

barysta, ProQuest centralista, sekä Chinal- tietokannasta. Oikeiden käsitteiden löytämiseksi käytettiin MeSH- ja YSO- sanastoa. Hakusanoina käytettiin; perehdyt\*, nurse\*, orientation, mentor, inservice training, well being at work, importance of orientation, sekä new nurse. Haluttiin suhteellisen tuoretta tietoa, joten haussa käytettiin vuosirajauksia 2015–2023 tai 2018–2023. ProQuest Centralissa ja Chinal:ista käytin rajauksia Peer review.

Alla olevista taulukosta näet kaikki tarkat hakusanat, sekä toisesta taulukosta myös sen, kuinka monta tutkimusta valittiin mukaan mistäkin tietokannasta ja millä kriteereillä. Tähän opinnäytetyöhön valikoitui viisi vertaisarvioitua tutkimusta ja ne näet liitteestä yksi. Kyseinen taulukko on sukunimien mukaan aakkosjärjestyksessä.

käsite	synonyymit	katkaistu sana	Englanniksi	katkaistu sana
Perehdytys	perehdyttämisen, työnopastus, työnopetus	perehdyt* työnop*	“Inservice training” “On the job training” orientation	training
perehdyttävä			mentor	
hoitotyö	sairaanhoito	hoit*	Nursing	nurs*
työhyvinvointi	hyvinvointi, työtyytyväisyys, työviihtyvyys		“well-being at work” “work comfort”	
uusi hoitaja			new nurse	
sairaanhoitaja			nurse	nurs*

Tietokanta	Käsitteet	Rajaukset	Tulos	Valittu mukaan
Medic	perehdyt*	2015-2023	61	1
Wiley Online Library	nurs* AND orientation OR mentor OR “inservice training” AND “well-being at work”	Journals 2018-2023 Journal of advanced nursing	290	1
ProQuest Central	perehdyt*	Peer review 2015-2023	52	2
CHINAL	importance of orientation AND new nurse	Peer review 2015-2018	5	1

### 4.3 Toiminnan kuvaus

Tässä opinnäytetyössä kehitetään perehdytyskäytäntöjä. Tarkoituksena oli luoda kehitetty versio perehdytysohjelmasta Arviointi- ja kotikuntoutustiimiin. Olemassa oli jo tuostettava pohja perehdytykselle, jonka avulla materiaali luotiin. Materiaalin lähtökohdaksi on uuden työntekijän oma aktiivisuus sekä yksilöllisyys. Jos perehdytykseen ei sisälly yksilöllisyys, tai uusi työntekijä ei ole aktiivinen toimia, niin se on este hyvälle perehdytykselle ja oppimiselle (Aittovaara ym. 2022.)

Opinnäytetyön tuloksena syntyi ulkoasultaan melko perinteinen perehdytysohjelma, eli Word-tiedosto, jossa on lista asioista, joihin tulisi perehtyä. Lista sisältää kuitenkin linkkejä erilaisiin materiaaleihin ja sivustoihin, sekä tehtäviin. Materiaalit ja tehtävät on luotu Canva- nettisivulla. Alla esimerkkikuva Word -tiedostosta, perehdytysmateriaalista.



#### Perehtyminen kokeneen työntekijän kanssa työpaikalla: 1.-2. vko

Linkki materiaaleihin/nettisivuille/ tehtäviin	Sisältö	Perehdyttäjä ja päivämäärä
<a href="#">SWOT-analyysi</a> -tehtävä	Työtilojen ja työyhteisön esittely	
<a href="#">Perehdy nettisivuihin tästä</a>	Arviointi- ja kotikuntoutuspalvelun esittely	
	Työtehtävät tiimissä, moniammatillisuus ja yhteistyökumppanit	
	Asiakkaiden avaimet. Käyttö, säilytys ja kuljettaminen, sekä sähkölukot.	
	Asiakaspapereiden säilytys ja hävitys	

Materiaalina uudelle työntekijälle on esimerkiksi ensimmäisille päiville SWOT-analyysin mukainen osaamisen analyysi. Työntekijä kertoo omat heikkoudet ja vahvuudet työhön liittyen. Analyysi käytäisiin yhdessä perehdyttäjän kanssa läpi. Nimittäin keskeisessä roolissa, sekä hyvän perehdytyksen onnistumisen edellytyksenä on se, että on otettu

huomioon uuden työntekijän yksilölliset tarpeet, kehittämiskohteet, sekä aikaisempi osaaminen (Voutilainen ym. 2019.)

Yhtenä tärkeänä asiana perehdytyksessä on myös työpaikan kulttuuriin ja organisaatioon perehdyttäminen. Nimittäin, niin kuin aikaisemmin viitattiin; jos työntekijä ei saa tarpeeksi perehdytystä organisaatioonsa ja rooliinsa, voi se aiheuttaa stressiä, työhön sopeutumisen haasteita, sekä turhautumista. (Foley ym. 2021: 51.)

Edellä mainitun seikan perusteella materiaaliksi muodostui tehtäviä, koskien juuri Arviointi- ja kotikuntoutustiimin toimintaa ja hoitajien roolia, sekä tehtäviä. Esimerkiksi uusi työntekijä perehtyy tiimin tavoitteisiin ja toimintaan. Myös arviointijakson etenemisestä, ensikäynnistä sekä arvioivasta kirjaamisesta muodostui tehtäviä perehdytyslomakkeelle.

Perehdytysohjelmaan muodostui myös tehtäviä, joissa pitää miettiä miten toimisi, jos tilanne olisi todellinen. Esimerkiksi jos asiakas on kaatunut maahan, käyttäytyy aggressiivisesti, tai asiakas on ottanut vahingossa kahden aamun lääkkeitä. Samantyylinen tehtävä koski myös asiakaan jatkosuunnitelmia. Tehtävässä kuvaillaan asiakkaan avuntarve, jonka jälkeen pitää miettiä minkälaisia palveluita asiakas on oikeutettu saamaan tai mitä palveluita hänelle voidaan tarjota. Näin saadaan yleisimmät tapaukset selville, perehdyttäjän avulla ja tehtävän muodossa. Näet liitteestä kaksi esimerkkitehtävän.

Väreillä on todettu olevan iso merkitys. Serotoniinin vapauttajana ja mielen piristäjänä toimii keltainen väri. Se parantaa myös keskittymiskykyä ja aktivoi keskushermostoa. Sininen väri taas puolestaan rauhoittaa ja auttaa luovuudessa. (AskelTerveysteen 2018.) Tämän vuoksi materiaalien ja tehtävien luontiin halusin käyttää värejä ja muotoja, sekä kuvia, jotta ne olisivat mahdollisimman innostavia. Käytin Canva-ohjelmaa, joka on ilmainen ohjelma.

## **5 Tulokset**

Perehdytysmateriaalin sisältö toteutettiin opinnäytetyöhön valikoitujen tutkimustietojen pohjalta. Tutkimuksissa toistui joitain samoja asioita, jotka edistävät hyvää perehdytystä. Näistä esille nousseista asioista materiaali pyrittiin kokoamaan.

1. Työntekijän oma aktiivisuus. Tämä toteutettiin siten, että perehdytysohjelmassa on itseopiskelumateriaalia.
2. Yksilöllinen perehdytys. Tämä otettiin huomioon materiaalissa siten, että perehdytys alkaa työntekijän yksilöllisellä SWOT-analyysillä, josta kaikki lähtee liikkeelle.
3. Konkreettiset neuvot. Materiaali sisältää konkreettisia vinkkejä ja neuvoja käytännöntyöhön.
4. Teorian ja käytännön yhdistäminen. ”Tapaus” -tehtävät toimivat tämän asian mahdollistajina. Miten työntekijä toimisi, jos tilanne olisi todellinen.
5. Tietämyksen lisääminen. Perehdytysohjelma sisältää linkkejä ja materiaaleja erilaisiin sivustoihin ja materiaaleihin, joista on helppo tietämystä lisätä.

## 6 Pohdinta

### 6.1 Tuotoksen tarkastelu

Opinnäytetyöstä pyydettiin palautetta tiimissä työskenteleviltä työntekijöiltä. Toiveena oli, että materiaali olisi yksinkertainen ja helposti tulostettavissa. Tulostaminen on siksi tärkeää, koska perehdytyksestä on jäätävä dokumentti, joka on välitettävä perehdytyksen päätyttyä esihenkilölle. Esitettiin myös toive, että mustetta ei kuluisi kohtuuttomasti. Siksi lopullinen materiaali päätettiin koota Word-tiedostolle, joka on helppo tulostaa, sekä vaivaton muokata. Linkkien avulla voitiin säilyttää visuaalinen lähestymistapa perehdytysmateriaaliin.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi tavoitteen mukaan sähköinen perehdytysohjelma Arviointi- ja kotikuntoutustiimiin hoitajille yhteisesti, joka mahdollistaa kattavamman ja aktiivisemmän perehdytyksen. Perehdyttävästä ja perehdyttäjistä riippuen materiaali auttaa muistamaan ja ymmärtämään arviointijakson rakennetta, sisältöä ja tavoitteita. Opinnäytetyön tarkoitus oli kuvata perehdytystä ja sen tärkeyttä hoitotyössä, jota on avattu opinnäytetyön edetessä.

Opinnäytetyöprosessin edetessä huomattiin myös, että perehdytysohjelma mahdollistaa uusille työntekijöille yhdenvertaisemman ja tasa-arvoisemman perehdytyksen, kaikissa eri tiimeissä. Myös tietotaito, jota opetetaan, on näin ollen yhdenvertaisempaa. Yhtenä positiivisena asiana huomattiin myös se, että vaikka perehdyttäjät olisivat kiireinen hoitajien resurssipulan takia, voi perehdytettävä opiskella itsenäisesti materiaaleja ennen varsinaista perehdytystä.

## 6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tätä opinnäytetyötä tehdessä pyrittiin noudattamaan hyvän tieteellisen käytännön ohjeita, jonka peruseriaatteet ovat rehellisyys, luotettavuus, vastuullisuus ja vastuunkanto (Keiski, Hämäläinen, Karhunen, Löfström, Näreaho, Varantola, Spoof, Tarkkainen, Kaila & Aittasalo 2023.) Eettisyyden toteuttamiseksi lähteet on pyritty merkitsemään oikein ja asianmukaisesti, kunnioittaen näin muiden tekemiä töitä. Myös viitteet on pyritty merkitsemään asianmukaisesti, ja viitattu välttämättä plagiointia.

Koko opinnäytetyöprosessin aikana mukana oli ohjaava opettaja, sekä palautetta pyydettiin aineistosta myös esimieheltä. Luotettavuuden lisäämiseksi hyödynnettiin Metropolian tarjoamia työpajoja, koko opinnäytetyöprosessin ajan. Ne olivat välttämättömiä, varsinkin kun opinnäytetyö tehtiin yksin. Tiedonhakua tehtiin neljästä eri tietokannasta, ja opinnäytetyöhön valikoitu viisi tutkimusta. Tutkimuksia olisi voitu ottaa enemmän mukaan tutkimukseen, jotta olisi saatu enemmän kattavampaa teoriataustaa, sekä tietokantoja olisi voinut olla mukana useampi. Lukija voi kuitenkin helposti etsiä tutkimukset lähteiden ja tiedonhaun taulukon avulla. Tutkimuksiin valikoitui kaksi englannin kielistä tutkimusta, joiden suomentamisessa on voitu mahdollisesti tehdä virheitä. Asiat on pyritty tässä tekstissä tuomaan selvästi ja totuuden mukaisesti esiin.

## 6.3 Johtopäätökset ja kehittämissuhteet

Aiheen tärkeys kasvoi opinnäytetyöprosessin edetessä. Nyt huutavan hoitajapulan aikana olisi hyvä pyrkiä vielä laadukkaampaan perehdytykseen, jotta viimeisetkin hoitajat eivät vaihtaisi alaa. Hyvä perehdytys on avainasia moneen. Niin hoitajapulaan, kustannuksiin, kuin potilasturvallisuuteenkin.

Ajan puutteen vuoksi perehdytysohjelmasta ei tullut niin kattava, kun alun perin ajateltiin. Esimerkiksi joka perehdyttävään kohtaan ei saatu linkkiä. Myös visuaalisuudella oli rajansa, kun materiaalin on tarkoitus olla tulostettava ja helposti muokattava. Saatiin

kuitenkin hyvä pohja ja malli perehdytykselle, jonka kehittämistä ja linkkien lisäämistä voidaan jatkaa niin tiimeissä, kuin esimies tasollakin.

## Lähteet

Ahokas Laura, Mäkeläinen Jukka 2013. Työturvallisuuskeskus. Aineistot. Perehdyttäminen ja työnopastus -Ennakoivaa työnsuojelua. <<https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>> Viitattu 18.10.2023.

Aittovaara Anu, Kylmä Jari, Rauta Satu, Meriö Anu, Juntila Kristiina, Paavilainen Eija, Haapa Toni. 2022. Uusien työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla – laadullinen tutkimus. Tutkiva Hoitotyö 20(1), 20–29.

Arviointi- ja kotikuntoutuspalvelu. Keski-Uudemaan hyvinvointialue. Palveluhakemisto. Päivitetty 14.11.2023. <<https://www.keusote.fi/palveluhakemisto/arviointi-ja-kotikuntoutuspalvelu-arki/>> Viitattu: 14.11.2023.

AskelTerveysteen. Värien psykologiaa. Päivitetty: 7.11.2018.< <https://askelterveyteen.com/varien-psykologia/>> Viitattu: 12.9.2023.

Keiski Riitta (pj.), Hämäläinen Kari, Karhunen Matti, Löfström Eerika, Näreaho Susanna, Varantola Krista, Spoo Sanna-kaisa, Tarkiainen Terhi, Kaila Eero, Aittasalo Minna (siht.). 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. HTK-ohje. Helsinki: Helsinki. Luettavissa: <[https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)>

Linda Foley, Panagiota Avramidis, and Sue Randall 2021. New to the community setting: nurses' experiences and the importance of orientation. Australian Journal of Primary Health 27 50–56.

Netta Pohjanmies, Toni Haapa, Maria Kärkkäinen, Kristina Mikkonen 2022. Nurse preceptors' orientation competence and associated factors—A cross-sectional study. Jan Leading Global Nursing research. (78) 4123–4134.

Perälä Sanna, Sinikka Lotvonen, Kääriäinen Maria, Siira Heidi 2022. Kotihoidon henkilökunnan kokemuksia kotikuntoutusmallin mukaisesti toimimisesta. Hoitotiede 34 (2) 72-84.



Sosiaali- ja terveysministeriö a. Hankkeet ja säädösvalmistelut. Sosiaali- ja terveysalan riittävyys ja saatavuus. Päivitetty 9.8.2023. <<https://stm.fi/sotehenkilosto/ohjelma>> Viitattu: 11.9.23.

Säteri Mika. Kulttuurialan opinnäytetyöohje. Opinnäytetyön ideointi ja käynnistäminen. Toiminnallisen opinnäytetyön erityispiirteitä. Metropolia. Päivitetty 23.4.2022. <<https://wiki.metropolia.fi/pages/viewpage.action?pageId=57182852>> Viitattu 4.9.2023.

Tehy 2023. Tehyssä nyt. Tiedotteet. Tehy: Suomessa viimeiset hetket ratkaista hoitajapula. <<https://www.tehy.fi/fi/tiedote/tehy-suomessa-viimeiset-hetket-ratkaista-hoitajapula>> Viitattu 11.9.2023.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Ikääntyminen. Muuttuvat vanhuspalvelut. Päivitetty 19.6.2023. <<https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut>> Viitattu 9.9.2023

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>> Viitattu: 18.10.2023.

Voutilainen Niko, Haapa Toni, Jokiniemi Krista 2019. Sairaanhoidajien perehdyttämisen osaaminen ja sen mittaaminen – integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Tutkiva Hoitotyö 17(4), 3–13.

## Liite 1, tutkimukset

Tutkijat	Tutkimus	Tutkimus menetelmä	Keskeiset löydökset
Aittovaara Anu, Kylmä Jari, Meriö Anu, Junttila Kristiina, Paa- vilainen Eija, Haapa Toni, 2022.	Uusien työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla laadullinen tutkimus.	Laadullinen tutkimus. Kyselylomakkeella kaksi avointa kysymystä uusille työntekijöille. Vastauksia yhteensä 55. Tehty Suomessa.	Pääasiassa perehdytyksestä oli myönteisiä kokemuksia. Ovat kokeneet olevansa aktiivisia toimijoita. Perehdytystä ja oppimista edisti perehdyttäjä ja työyhteisö. Perehdytystä taas esti yhteisen linjan, sekä yksilöllisyyden puuttuminen.
Perälä Sanna, Lotvonen Sinikka, Kääriäinen Maria, Siira Heidi, 2022.	Kotihoidon henkilökunnan kokemuksia kotikuntoutusmallin mukaisesti toimimisesta.	Laadullinen tutkimus. Osallistui 11 henkilöä, vastaukset kerättiin essee- vastauksina. Tehty Suomessa.	Kokemukset liittyivät tiedonsaantiin ja perehdytykseen, osaamiseen ja omaan rooliin, työskentelyn tukeen ja ilmapiiriin, resursseihin, sekä kotikuntoutusmallin toimivuuteen ja merkittävyyteen.
Pohjamies Netta, Haapa Toni, Kääriäinen Maria, Mikkonen Kristina, 2022.	Nurse preceptors' orientation competence and associated factors- A cross sectional study.	Laadullinen tutkimus. Kerätty 844 yhden Suomen yliopistollisen sairaalan sairaanhoitajan vastaukset.	Tutkimuksessa tuli esiin erilaisia perehdyttäjiä. A, B ja C. A kertoo olevansa korkeimmalla tasolla ja C alimmalla, koskien perehdyttämisosaaamista. Perehdytyksen laatuun vaikuttaa työntekijän halukkuus, työmotivaatio, teoreettinen pohja, sekä perehdytyskoulutus.
Foley Linda, Avramidis Panagiota, Randall Suell, 2021.	New to the community setting: nurses' experiences and the importance of orientation.	Laadullinen tutkimus. Haastattelu erään Australialaisen perusterveydenhuollon työntekijöille, jotka olivat vaihtaneet työpaikkaa sinne erikoissairaanhoidosta. Kysymys oli, että kuinka he kokevat uuden roolinsa.	Hoitajien haastatteluissa tulee esille kolme teemaa: Sopeutuminen, hoidon painopisteet ja konteksti. Perehdytyksen tärkeys ja sen räätälöinti tuli esille, sekä opetustyö ja jatkuvat urakehitysohjelmat.
Voutilainen Niko, Haapa Toni, Jokiniemi Krista, 2019.	Sairaanhoitajien perehdyttämisaaminen ja sen mittaaminen - integratiivinen	Integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Aineisto kerättiin kolmesta eritietokannasta ja 11 kansainvälistä artikkelia valittiin työhön	Perehdytysosaaminen on moniulotteista. Sitä vahvistaa ammatilliset, henkilökohtaiset ja persoonalliset ominaisuudet, sekä pereh-

## Liite 2, Perehdytysmateriaali



**TAPAUS 1**

Menet kotikäynnille Pertin luokse avaimella sisään. Huomaat Pertin makaamassa olohuoneen lattialla elottomana. Miten toimit? Mitä sinun tulee ottaa huomioon?

**TAPAUS 2**

Soitat kerrostalon ovikelloa ja odotat, että Maija tulee avaamaan. Maijan ystävä tulee avaamaan oven ja huomaat heti, että ystävä on aggressiivinen ja hyökkäävä sinua kohtaan. Miten toimit?

**TAPAUS 3**

Erkki asiakas soittaa tiimiin, että on vahingossa ottanut kahdet aamulääkkeet. Miten toimit? Mitä sinun tulee ottaa huomioon?

**TAPAUS 4**

Kalle on käynnille mentäessä kaatuneena lattialla. Yrität auttaa Kallea nousemaan omin voimin, mutta se ei onnistu. Miten toimit? Ja mitä tutkimuksia teet ennen nostamista?

The infographic features several medical icons: a blister pack of pills, a medicine bottle with a red cross, a clipboard with a red cross, a stethoscope, a nurse in blue scrubs holding a clipboard, a heart rate monitor, a hand with a stethoscope, a heart, and a stethoscope.