

Opinnäytetyö (AMK)

Sairaanhoitaja koulutus

2024

Charleze Luoma & Jesse Joki-Sipilä

PEREHDYTYSOPAS

Tehostettua palveluasumista tarjoavalle hoitoalan
yritykselle



Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja koulutus

2024 | 34 sivua

Charleze Luoma & Jesse Joki-Sipilä

Perehdytysopas

Tehostettua palveluasumista tarjoavalle hoitoalan yritykselle

Tehokas perehdytys sosiaali- ja terveysalalla antaa yritykselle kilpailuedun työntekijämarkkinoilla sekä parantaa asiakasturvallisuutta ja hoitotyön tuottavuutta. Perehdytys tutustuttaa uudet työntekijät tehtäviinsä, yrityksen kulttuuriin ja käytäntöihin, mikä auttaa heitä integroitumaan työyhteisöön ja maksimoimaan tuottavuutensa. Hyvä perehdytys lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä, sitoutumista ja suorituskykyä. Tämän opinnäytetyön tehtävänä oli kehittää MiiaMatilda Oy:n perehdytys käytäntöjä. Tavoitteena oli luoda perehdytysopas MiiaMatilda Oy:n henkilökunnan käyttöön. Perehdytysopas helpottaa perehdytystä tarjoamalla selkeän rakenteen ja ohjeet uusille työntekijöille. Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, jossa oli vahva kytkös työelämän tarpeisiin. Työ koostui sekä kirjallisesta raportista että konkreettisesta perehdytysoppaasta. Kirjallisessa raportissa käsiteltiin perehdyttämisen perusteita, prosessia ja onnistuneen perehdytyksen keskeisiä edellytyksiä. Perehdytysopas puolestaan koostui olennaisista tiedoista, jotka liittyivät työpaikkaan, käytännön asioihin ja työnkuvaan. Tavoitteena oli esittää tämä tieto selkeästi ja helposti omaksuttavassa muodossa uusille työntekijöille. Opinnäytetyössä luotu opas vastaa sen tavoitteita ja tarjoaa olennaista tietoa uusille työntekijöille, lisäksi työskentelyprosessi toi arvokasta palautetta jatkokehittämiseen ja käytännön soveltuvuuden varmistamiseen.

Asiasanat:

Perehdytys, perehdytysopas, tehostettu palveluasuminen

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Degree programme in Nursing

2024 | Total number of pages 34

Charleze Luoma & Jesse Joki-Sipilä

Orientation guide

For a company providing enhanced assisted living services.

Effective orientation in the social and healthcare sector provides a competitive advantage for companies in the labor market and enhances both customer safety and the productivity of care work. Orientation familiarizes new employees with their tasks, the company's culture, and practices, helping them integrate into the work community and maximize their productivity. Good orientation increases employee satisfaction, commitment, and performance. The objective of this thesis was to develop the orientation practices of MiiMatilda Oy. The goal was to create an orientation guide for the use of MiiMatilda Oy's staff. The orientation guide facilitates the onboarding process by providing a clear structure and instructions for new employees. This thesis was carried out as a functional thesis, with a strong connection to the needs of working life. The work consisted of both a written report and a concrete orientation guide. The written report covered the basics of orientation, the process, and the key requirements for successful orientation. The orientation guide, on the other hand, included essential information related to the workplace, practical matters, and job descriptions. The aim was to present this information clearly and in an easily understandable form for new employees. The guide created in this thesis meets its objectives and provides essential information for new employees. Additionally, the working process offered valuable feedback for further development and ensured practical applicability.

Keywords:

Orientation, orientation guide, enhanced assisted living services.

Sisältö

1 Johdanto	5
2 Opinnäytetyön tehtävä ja tavoite	7
3 Perehdyttäminen	8
3.1 Lainsäädäntö	9
3.2 Perehdyttämisen suunnittelu ja prosessi	10
3.3 Perehdytysopas	13
3.4 Perehdytyksen eettiset periaatteet	14
4 Kehittämistyön toteutus	16
5 Perehdytysopas	21
6 Pohdinta	24
6.1 Kehittämistyön yhteenveto ja johtopäätökset	24
6.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	27
6.3 Jatkotutkimus ja kehittämissuhteet	29
Lähteet	31

1 Johdanto

Hyvin suunniteltu ja laadukas perehdytys on tärkeää monen syyn vuoksi. Uuden työntekijän asennoituminen yritykseen sekä omaan työhönsä tapahtuu jo ensimmäisten päivien aikana ja on joko negatiivista tai positiivista sekä sillä on suora vaikutus työmotivaatioon. Kun ensimmäiset perehdytys ja työpaikkaan tutustumisen päivät ovat onnistuneet, pysyy myös työmotivaatio hyvänä. (Piili 2006, 124–126.) Työmotivaatiota voidaan parantaa muokkaamalla työn piirteitä, johtamistapoja, henkilöstön työyhteisötaitoja ja työympäristöä. Hyvin toimivassa työyhteisössä työskennellään positiivisessa hengessä, keskittyneesti, joustavasti ja ennakoivasti. Kun työpaikan motivaatioilmapiiri on positiivinen, henkilöstö voi hyvin, mikä luo myönteisiä kokemuksia sekä potilaille että työtovereille. (Sinokki 2017, 772-773.)

Esimiehen tehtävänä on järjestää perehdytys uudelle työntekijälle paitsi työnkuvaan, myös työyhteisöön ja työkavereihin. Kun yhteistyö uusien ihmisten ja muiden välillä etenee sujuvasti, myös työyhteisö säilyy toimivana. Tämä kuitenkin edellyttää, että uusi työntekijä tuntee toimenkuvan ja hänellä on riittävät tiedot työstä. (Piili 2006, 124–126.) Toimiva työyhteisö on yhtä aikaa turvallinen, terveellinen, hyvinvoiva ja tuottava. Tällaisessa yhteisössä korostuvat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus ja sujuva vuorovaikutus. Työtehtävät ovat sopivan haastavia, ja työntekijät sekä antavat että saavat tukea. Tavoitteet ovat selkeät, johtaminen ja organisointi toimivat hyvin, ja jokaisen työntekijän roolit, vastuut ja valtuudet ovat tasapainossa. Jokainen tuntee olevansa tervetullut ja arvostettu työyhteisön jäsen. (Työturvallisuuskeskus n.d.) Perehdytys hyvin suunniteltuna antaa uusille työntekijöille mahdollisuuden kehittyä ja oppia tehokkaaseen työskentelyyn. Varhaisten virheiden ja epäonnistumisten riski pienenee ja työntekijän sopeutuminen helpottuu. Tämä helpottaa yrityksen johtamista ja luo yhteistä ja haluttua yrityskuvaa. (Piili 2006, 124–126.)

Tämän opinnäytetyön tehtävänä on kehittää MiiMatilda Oy:n perehdytys käytäntöjä. Tavoitteena on luoda kattava ja käyttökelpoinen perehdytysopas

MiiaMatilda Oy:n henkilökunnan käyttöön. MiiaMatilda Oy:n on perustanut Taina ja Reijo Joki-Sipilä vuonna 2011 ja se tarjoaa tehostettua palveluasumista.

Tehostettu palveluasuminen tarkoittaa asumismuotoa, joka on tarkoitettu asiakkaille, jotka tarvitsevat jatkuvasti apua, mutta eivät kuitenkaan tarvitse laitoshoidoa. Palveluasuminen kattaa sekä asunnon että asumiseen tarvittavat palvelut. Asumisenpalveluja on esimerkiksi kodinhoitamiseen tarvittava apu tai tuki, ateriapalvelu, henkilökohtaisen hygienian hoitoon tarvittava tuki, turvapalvelut ja terveydenhuolto palvelut. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

Yritys on aloittanut toimintansa avaamalla uuden autismikirjon nuorille suunnatun asumisyksikön Miia Matilda Kodin vuonna 2013. Yritys on sittemmin laajentanut toimintaansa avaamalla autismiosaamiskeskus PikkuMiian vuonna 2018. Yrityksen arvomaailman ja toiminnan suunnan näyttäjänä toimivat turvallisuus, luotettavuus, avoimuus, kodinomaisuus, läheisyys ja tasavertaisuus.

2 Opinnäytetyön tehtävä ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tehtävänä on kehittää MiiMatilda Oy:n perehdytys käytäntöjä. Tavoitteena on luoda kattava ja käyttökelpoinen perehdytysopas MiiMatilda Oy:n henkilökunnan käyttöön. Perehdytysopas helpottaa perehdytystä tarjoamalla selkeän rakenteen ja ohjeet uusille työntekijöille.

3 Perehdyttäminen

Perehdytyksen pääasiallinen tarkoitus on varmistaa, että uusi työntekijä sisäistää tehtävänsä ja työyhteisön toimintatavat sekä pystyy työskentelemään itsenäisesti niin nopeasti kuin on mahdollista (Lahti 2007, 6). Se koostuu toimenpiteistä, joilla varmistetaan uuden työntekijän perehtyminen työympäristöön, sen vaatimuksiin ja odotuksiin (Junttila & Lindfors 2014, 3). Toimenpiteet pitävät sisällään erilaisista käytänteistä, jonka avulla uusi työntekijä oppii hallitsemaan työtehtävänsä ja tulee osaksi työyhteisöä (Eklund 2018, 25-26).

Onnistunut perehdytys luo yhteenkuuluvuuden tunnetta ja helpottaa sosiaalisten suhteiden luomisessa työpaikalla. Se sisältää opastusta, säännöllistä palautteen antoa ja ympäristön, joka tukee oppimista. Perehdyttäjällä on merkittävä rooli uuden työntekijän työtyytyväisyyden ja osaamisen kehittämisessä. (Junttila & Lindfors 2014, 3.)

Huonosti perehdytetty on työturvallisuusriski ja potilasturvallisuusriski. Potilasturvallisuuden laiminlyönti voi johtaa kohtalokkaaseen seuraukseen. (Palosaari 2006.) Perehdytys vähentää epävarmuutta ja virheitä. Hyvin perehdytetyn työntekijän työpanos on laadukasta ja toiminta hoitotyössä on osaavaa sekä ammattitaitoista. Hoitotoiminnan periaatteet ohjaavat perehdyttämistä hoitoyksiköissä. (Palosaari 2006.)

Perehdyttäjä on työntekijä, joka opastaa ja neuvoo uudelle työntekijälle miten tietyt työtehtävät tai asiakokonaisuudet hallitaan. Esihenkilö vastaa perehdytyksen kokonaisuudesta, kuitenkin perehdyttäjä voi olla kuka tahansa työntekijä, esihenkilö tai jokin muu erikseen määritelty henkilö. Useampi henkilö voi toimia perehdyttäjänä ja perehdyttäjää voidaan tarpeen ja tilanteen mukaan vaihtaa. (Eklund 2018, 140.)

3.1 Lainsäädäntö

Perehdyttämistä ohjaavia lakeja Suomessa ovat muun muassa työturvallisuuslaki (738/2002), työsopimuslaki (55/2201) ja laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992). Työnantajan näkökulmasta näistä keskeisin on työturvallisuuslaki, joka määrittelee työnantajan velvollisuudet työntekijän turvallisen työympäristön ja työolosuhteiden varmistamiseksi. Työturvallisuuslaissa säädetään työntekijän oikeudesta saada riittävä perehdytys työhönsä. Työnantajan vastuulla on tarjota työntekijälle riittävästi tietoa työpaikan mahdollisista haitallisista ja vaarallisista tekijöistä sekä varmistaa, että työntekijä on asianmukaisesti perehdytetty työhönsä, työvälineisiin ja työympäristöön. Perehdytys pitää suorittaa ennen työn kunnollista aloittamista ja myös työnkuvan muuttuessa tai uusien toimintamallien käyttöönoton yhteydessä. Nämä lait ovat tärkeitä työntekijöiden turvallisuuden ja hyvinvoinnin varmistamisessa työpaikalla. Ne asettavat selkeät velvoitteet työnantajille perehdytyksen järjestämisestä ja toteuttamisesta, mikä edistää sekä työntekijöiden että työnantajien etuja ja auttaa ehkäisemään työtapaturmia ja -haittoja. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työturvallisuuslain (738/2002) pykälässä 14 määrätään työntekijän oikeudesta saada täydentävää perehdytystä tarpeen vaatiessa. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi työhön palaaminen pitkän poissa olemisen jälkeen tai työtehtävien olennainen muuttuminen. On tärkeää ymmärtää, että vuodenkin aikana voi tapahtua merkittäviä muutoksia työympäristössä, työprosesseissa tai työtehtävissä, jotka eivät ole ilmeisiä henkilölle, joka on ollut poissa työstä. Tällaisissa tilanteissa täydentävä perehdytys on tarpeen, jotta työntekijä voi päivittää tietonsa ja taitonsa vastaamaan uusia vaatimuksia ja työolosuhteita. Tämä auttaa varmistamaan työntekijän turvallisuuden ja suorituskyvyn työssä. Näin ollen työturvallisuuslaki huomioi tarpeen jatkuvan oppimisen ja perehdytyksen tarpeeseen myös työsuhteen aikana, mikä edistää työntekijän ammatillista kehittymistä ja työturvallisuutta. (Österberg 2015, 116.)

Työsopimuslaissa työnantajalle asetetaan velvollisuus perehdytykseen ja työntekijöiden kouluttamiseen. Lisäksi työnantajan on huolehdittava työpaikan henkilöstön välisistä suhteista, niiden ylläpitämisestä ja edistämisestä, jotta työyhteisö toimii mahdollisimman hyvin. Työnantajan vastuulla on varmistaa, että työntekijä hallitsee työnsä ja suoriutuu tehtävistään riippumatta siitä, tapahtuuko muutoksia toiminnassa, työtehtävissä tai työmenetelmissä. Tämä edellyttää jatkuvaa tietojen ja taitojen päivittämistä sekä tarvittaessa täydentävää koulutusta, jotta työntekijät pysyvät ajan tasalla työssään. Työnantajan tulee myös edistää työntekijöiden kouluttautumismahdollisuuksia, jos työntekijä haluaa edetä urallaan tai kehittyä ammatillisesti. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Perehdytys on merkittävä myös hoidettavan potilaan näkökulmasta, sillä se varmistaa, että hoitohenkilökunta on pätevää ja kykenee huomioimaan potilaan yksilölliset ja kulttuuriset tarpeet hänen hoidossaan. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista määrittelee potilaan oikeuden laadukkaaseen ja hyvään terveyden- ja sairaanhoitoon. Potilaan hoidossa on tärkeää järjestää hoito niin, että potilaan ihmisarvo säilyy ja että hänen vakaumustaan ja yksityisyyttään kunnioitetaan. Lainsäädäntö korostaa myös potilaan kielellisten, yksilöllisten ja kulttuurillisten tarpeiden huomioimista hoidossa ja kohtelussa. Tämä tarkoittaa, että hoitohenkilökunnan on kyettävä kommunikoidaan potilaan kanssa hänen omalla kielellään, kunnioitettava hänen yksilöllisiä tarpeitaan ja otettava huomioon hänen kulttuurinsa erityispiirteet. Näin ollen pätevä ja kulttuurisesti sensitiivinen perehdytys varmistaa, että hoitohenkilökunta pystyy tarjoamaan potilaille parasta mahdollista hoitoa ja kohtelua, mikä on olennainen osa potilaan turvallisuutta, hyvinvointia ja ihmisoikeuksia terveydenhuollossa. (Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785.)

3.2 Perehdyttämisen suunnittelu ja prosessi

Alkuvaiheen valmistelu on ensisijaisen tärkeää, koska ensimmäiset hetket vaikuttavat merkittävästi uuden työntekijän kokemukseen. Motivaatio voi laskea nopeasti, jos työntekijä ei tunne voivansa luottaa organisaation ammattitaitoon heti alusta alkaen. (Cable ym. 2013.) Laadukkaan ja onnistuneen

perehdyttämisen merkitys korostuu jo ennen uuden työntekijän ensimmäistä työpäivää. Työvuorosuunnittelussa on tärkeää varata riittävästi aikaa uuden työntekijän perehdyttämiseen, jotta hän voi työskennellä kokeneen työntekijän ohjauksessa. Perehdytyksen kesto riippuu useista tekijöistä, kuten työntekijän aiemmasta työkokemuksesta, osaamisesta ja työnkuvan vaativuudesta. (Eklund, 2018.) Orientation ja onboarding on englannin kielessä käytettyjä perehdytystä kuvaavia termejä. Orientation viittaa lyhytkestoiseen perehdyttämiseen, kun taas onboarding on pidempiaikainen prosessi. Yritysmaailmassa on yleisempää käyttää pidempiaikaisia perehdyttämisohjelmia, mutta niitä voidaan soveltaa myös terveydenhuollossa. Tärkeimpiä vaiheita pidemmissä ohjelmissa ovat tarvittavien tietojen ja taitojen oppiminen sekä työpaikan arvojen, ilmapiirin ja odotusten sisäistäminen uudelle työntekijälle. (Hébert ym. 2016.) Liian lyhyt perehdytysaika voi johtaa siihen, että uusi työntekijä joutuu kohtaamaan työssään vaikeita tilanteita ilman riittävästi valmistautumista. Lisäksi perehdytyksen laatu ja mahdolliset puutteet voivat vaikuttaa siihen, kuinka hyvin uusi työntekijä hallitsee työnkuvansa kokonaisuuden. (Seppänen 2022, 68.) Vuonna 2015 Amerikassa käyttöön otettu polikliinisen sairaanhoidon perehdyttämisohjelman uudistus on hyvä esimerkki siitä, miten pitkäkestoinen perehdyttämisohjelma voi parantaa työntekijöiden itseluottamusta, vähentää virheitä ja tehostaa työntekoa, mikä vähentää myös työntekijöiden lähtöä (Zaire 2017, 10-11). Yritykselle aiheutuu aina kuluja, kun työntekijät vaihtuvat, joten on järkevää satsata työntekijöiden sitouttamiseen ja perehdyttämisohjelmiin (Stackpole 2013, 32). Kun työntekijät ovat enemmän sitoutuneita työhönsä ja yritykseen, se vaikuttaa myönteisesti myös yrityksen talouteen (Delaney ym. 2013, 162). Useimmat ihmiset tarvitsevat enemmän kuin muutaman päivän aikaa omaksuakseen kaiken uuden tiedon (Steer 2013, 27).

Perehdyttäminen alkaa yleensä esihenkilön laatimalla perehdytys suunnitelmalla, joka antaa suunnan uuden työntekijän perehdyttämiselle. Tässä suunnitelmassa määritellään perehdytyksen kesto ja sisältö, jotta uusi työntekijä saa tarvittavat tiedot ja taidot työtehtäviensä suorittamiseen. Perehdytys suunnitelma auttaa organisoimaan perehdytysprosessin ja varmistamaan, että tärkeät asiat käsitellään asianmukaisesti. (Seppänen 2022, 64.)

On tärkeää, että uudelle työntekijälle tarjotaan perehdyttäjää, sillä se on avain onnistuneeseen perehdytykseen (Baldwin 2016, 27). On erittäin tärkeää kiinnittää huomiota perehdyttäjän valintaan, koska hyvä perehdyttäjää on keskeisessä roolissa uuden työntekijän kehityksessä. Tärkeää on valita henkilö, joka on aidosti kiinnostunut uudesta työntekijästä ja hänen osaamisestaan. Hyvä perehdyttäjää osaa asettua uuden työntekijän asemaan ja ymmärtää, millaisia tarpeita ja odotuksia hänellä voi olla uuteen työhön liittyen. (Österberg, 2015, 125.) Perehdyttäjän tulisi olla kärsivällinen, empaattinen ja kannustava. Hän osaa selittää asioita selkeästi ja vastata uuden työntekijän kysymyksiin avoimesti ja ymmärrettävästi. Lisäksi hyvä perehdyttäjää osaa tarvittaessa tarjota tukea ja ohjausta uudelle työntekijälle haastavissa tilanteissa. Valitsemalla sopivan ja pätevän perehdyttäjän varmistetaan, että uusi työntekijä saa tarvitsemansa tuen ja ohjauksen työhönsä, mikä edesauttaa hänen nopeampaa sopeutumistaan ja menestymistään uudessa työympäristössä. (Österberg, 2015, 119.)

Kokeneen kollegan kautta tapahtuva hiljaisen tiedon siirto on todella merkittävä osa uuden työntekijän perehdytystä. Hiljainen tieto käsittää ne tiedot, taidot ja käytännöt, jotka eivät välttämättä ole kirjallisessa muodossa tai helposti sanallisesti jaettavissa. Sen sijaan ne siirtyvät parhaiten työn tekemisen ja kokemuksen kautta. (Kilponen 2017, 54.) Kollegan työn seuraaminen antaa uudelle työntekijälle mahdollisuuden oppia monia sellaisia asioita, joita ei ole välttämättä mahdollista oppia pelkästään koulutuksen tai ohjeiden avulla. Tämä tapahtuu luontevasti työskennellessä yhdessä ja keskustellessa työn ohessa. Tärkeää on myös se, että tämä hiljainen tieto siirtyy uudelle työntekijälle avoimen ja välittömän vuorovaikutuksen kautta. Esimerkiksi työn tekemisen aikana havaitut hienovaraiset käytännöt tai ratkaisut voivat olla juuri sitä arvokasta hiljaista tietoa, joka auttaa uutta työntekijää ymmärtämään työn luonnetta ja tekemään omasta työskentelystään tehokkaampaa ja laadukkaampaa. Näin ollen kollegan ohjaus ja työn seuraaminen ovat olennainen osa perehdytysprosessia, joka mahdollistaa hiljaisen tiedon siirtymisen uudelle työntekijälle ja hänen nopeamman integroitumisensa työyhteisöön ja tehtäviinsä. (Kilponen 2017, 54.)

Työntekijän perehdytyksestä vastaa yleensä työntekijän esimies tai hänen valitsemansa perehdyttävä. Tämä vastuu on tärkeä, sillä hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys on avain uuden työntekijän menestyksekkääseen aloitukseen työssä. Kun työntekijä on valittu tehtävään, hänelle ilmoitetaan yleensä, että työ alkaa perehdytysjaksolla. Tämä tiedote auttaa uutta työntekijää tuntemaan olonsa turvalliseksi ja varmistaa, että hänellä on tarvittavat tiedot ja taidot aloittaakseen työnsä. Hyvin hoidettu perehdytys vaikuttaa positiivisesti uuden työntekijän mielialaan ja auttaa häntä integroitumaan nopeasti osaksi työyhteisöä. Se antaa myös tärkeitä perustietoja työtehtävistä ja organisaatiosta, mikä edistää työntekijän itsenäistä työskentelyä ja suorituskyykyä. Näin ollen hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys on ensisijaisen tärkeä sekä uuden työntekijän että työyhteisön menestymisen kannalta. (Österberg 2015, 115.)

3.3 Perehdytysoppas

Perehdytysoppaan sisältö on keskeinen osa uusien työntekijöiden perehdytysprosessia. Oppaan tarkoituksena on tarjota kattava ja selkeä yleiskuva työyksiköstä, sen toimintatavoista, säännöistä ja käytännöistä. Tämä auttaa uutta työntekijää hahmottamaan työympäristöään ja rooliaan siinä. On tärkeää, että perehdytysoppas on työyksikkökohtainen, jotta se vastaa mahdollisimman tarkasti kyseisen työyksikön toimintatapoja ja käytänteitä. Näin varmistetaan, että uusi työntekijä saa tarvittavat tiedot ja taidot työskentelyyn kyseisessä ympäristössä. (Kangas 2003, 10.)

Perehdytysoppaaseen voi sisällyttää monenlaista materiaalia, kuten toimintakertomuksen, työskentelyohjeita, tärkeitä yhteystietoja ja perehdytys suunnitelman. Toimintakertomus tarjoaa yleiskuvan työyksikön toiminnasta ja tavoitteista, kun taas työskentelyohjeet selventävät työtehtävien suorittamista ja työyksikön käytäntöjä. Tärkeät yhteystiedot auttavat uutta työntekijää löytämään tarvittaessa oikeat henkilöt ja yhteyshenkilöt. Perehdytys suunnitelma on erityisen tärkeä osa opasta, sillä se tarjoaa selkeän suunnan perehdytyksen etenemisestä ja sisällöstä. Suunnitelma voi sisältää aikataulun, perehdytyksestä vastaavat henkilöt, perehdytyksen tavoitteet ja

käsiteltävät aiheet. Konkreettinen perehdytysuunnitelma auttaa uutta työntekijää tuntemaan olonsa tervetulleeksi ja varmistaa, että perehdytys etenee suunnitellusti ja tehokkaasti. Tämä on tärkeää uuden työntekijän ensivaikutelman kannalta ja auttaa häntä integroitumaan nopeasti työyhteisöön. (Österberg 2015, 122.)

Perehdytysoppaan tulisi olla sekä paperisena että sähköisenä versiona työpaikalla, jotta uudet työntekijät voivat helposti käyttää sitä tarpeen mukaan. Oppaan on oltava myöskin helposti saatavilla, jotta työntekijät voivat palata sen pariin tarkistaakseen tarvittavia tietoja ja ohjeita työtehtäviensä tueksi. Tärkeää on, että oppaan sisältö on esitetty selkeästi ja ytimekkäästi, jotta siitä on helppo löytää tarvittavat tiedot. Työnkuvat ja sisällöt tulisi esittää selkeästi ja tiiviisti, jotta ne ovat helposti ymmärrettävissä ja hyödyllisiä uuden työntekijän työssä. (Österberg 2015, 124.) Lisäksi on suositeltavaa käsitellä asioita yksi kerrallaan loogisessa järjestyksessä, mikä helpottaa tiedon omaksumista (Steer 2013, 27). Perehdytysoppaan helposti saatavilla oleva tieto lisää työntekijän ja työnantajan välistä luottamusta sekä edistää työntekijän työturvallisuuden tunnetta. Tämä auttaa varmistamaan, että uudet työntekijät voivat nopeasti omaksua tarvittavat tiedot ja taidot työtehtäviensä suorittamiseksi, mikä puolestaan tehostaa työyhteisön toimintaa ja parantaa työilmapiiriä. (Österberg 2015, 124.) Perehdytysoppaan aineiston laajuus tulisi rajata vastaamaan tulevan työntekijän tarvitsemaa ensimmäisten viikkojen tietoa (Penttinen & Mäntynen, 2009).

3.4 Perehdytyksen eettiset periaatteet

Perehdytyksen eettiset periaatteet ovat olennainen osa uuden työntekijän vastaanottoprosessia. Työn ensimmäisten päivien ja viikkojen aikana rakennetaan perusta psykologiselle sopimukselle. Tämä sopimus on henkinen sitoumus työntekijän ja työnantajan välillä, ja siitä molemmat osapuolet hyötyvät. Laadukas perehdytys ja työhön opastus muodostavat tämän sopimuksen perustan. (Haavasoja 2017.)

Hoitajan on tärkeää jatkuvasti ylläpitää ja kehittää ammatillista osaamistaan. Työpaikan on tarjottava sellaiset työolosuhteet, joissa hoitajan on mahdollista kehittää sekä ammatillista osaamistaan että hoitotyötä yleisesti. Lisäksi hoitajan odotetaan edistävän positiivista työilmapiiriä ja toimivan eettisesti työssään. Mikäli hoitaja havaitsee epäeettistä toimintaa, hänen tulee puuttua siihen aktiivisesti. (Suomen sairaanhoitajat ry 2021.)

Heikosti onnistunut perehdytys vaikuttaa merkittävästi työntekijän itsetuntoon ja työmotivaatioon, mikä voi tehdä työssä jatkamisesta epätodennäköistä. Kun perehdytys ei ole onnistunut, se voi johtaa toistuviin rekrytointeihin ja työntekijöiden vaihtuvuuteen organisaatiossa. (Haavasoja 2017.)

Eettisestä näkökulmasta tarkasteltuna perehdytystä tulisi pitää prosessina, jossa avoin ja opettavainen yhteistyö osapuolten välillä on keskeistä. Tässä kontekstissa perehdytyksen kesto ei ole ensisijainen tekijä. Vaikka perehdytys olisi lyhyempi, se voi silti olla riittävä, jos yhteistyö sujuu hyvin ja keskitytään olennaisiin asioihin. Tärkeää on, että työpaikalla vallitsee lämmin ja vastaanottavainen ilmapiiri, mikä edistää uuden työntekijän integroitumista ja oppimista organisaatiossa. (Oksanen 2017.)

Hoitajan työssä korostuvat kollegiaalisuus, toisten tukeminen ja ammatillinen arvostus, jotka ovat olennainen osa hoitoalan ammattia. Hoitajat työskentelevät usein moniammatillisissa tiimeissä, joten kaikkien työntekijöiden osaamisen kunnioittaminen on keskeinen ammatillinen arvo. Yhteisenä päämääränä on asiakkaan tai potilaan hyvän hoidon saaminen, ja tämä tavoite ohjaa hoitajien yhteistyötä ja toimintaa. (Suomen sairaanhoitajat ry 2021.)

4 Kehittämistyön toteutus

Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä yhteistyössä MiiaMatilda Oy:n kanssa. MiiaMatilda Oy:n yksikkövastaavan tekemän kartoituksen mukaan organisaation nykyinen perehdytysmateriaali oli hajanaista ja epäselvää, eikä se tarjonnut riittävästi tietoa uusille työntekijöille. Tästä syystä syntyi tarve kehittää perehdytysmateriaalia. Kehittämistyössä hyödynnettiin kuviossa 1 kuvattua Salonen ym. (2017, 56-67) kokoamaa kehittämistyön vaiheiden mallia, jonka perusteella työtä lähdettiin suunnittelemaan.

1. Nykykäytännön kehittämistarpeiden tunnistaminen

2. Ideointivaihe

3. Suunnitteluvaihe

4. Toteutusvaihe

5. Tulos ja/tai tuotos

6. Arviointivaihe

7. Päätös, implementointi ja tulosten levittäminen

Kuvio 1. Kehittämistyön vaiheet (mukaillen Salonen ym. 2017, 56-67).

Kehittämistyönprosessi on monivaiheinen prosessi, joka sisältää useita vaiheita: nykykäytännön kehittämistarpeiden tunnistaminen, ideointivaihe, suunnitteluvaihe, toteutusvaihe, tulos ja/tai tuotos sekä päätös, implementointi ja tulosten levittäminen. Vaikka nämä vaiheet on jaettu selkeästi, todellisuudessa ne usein limittyvät ja tapahtuvat samanaikaisesti. Kehittämistyölle on tyypillistä, että eri vaiheet vaikuttavat toisiinsa ja voivat edetä rinnakkain. (Salonen 2013, 16–29.)

Kehittämistyön ideointivaihe aloitettiin tutkimalla olemassa olevaa perehdytysmateriaalia ja pitämällä palaveri yksikönvastaavan kanssa. Palaverin avulla työhön saatiin arvokasta tietoa siitä, miten nykyinen perehdytysprosessi toimii käytännössä ja mitkä olivat sen vahvuudet ja heikkoudet. Kehittämishankkeen lähtökohtana on tunnistaa, mikä tarvitsee kehittämistä (Ojasalo ym. 2009, 24).

Yksikönvastaava tuki työskentelyä prosessissa tarjoamalla perehdytysmateriaalia ja jakamalla omia havaintojaan ja kokemuksiaan nykyisestä perehdytysprosessista. Dialogi yksikönvastaavan ja opiskelijoiden välillä oli avointa siitä, mitä asioita voitaisiin parantaa ja miten uusi perehdytysopas voisi vastata paremmin työntekijöiden tarpeisiin.

Yksikönvastaavan kanssa yhteistyössä tunnistettiin useita kehittämistarpeita, kuten selkeämpää ja kattavampaa tietoa yrityksen toimintatavoista ja -käytännöistä, sekä parempaa ohjeistusta työtehtäviin ja vastuisiin liittyen. Tehtiin päätös, että uuden oppaan tulisi olla selkeä, helposti lähestyttävä ja tarjota kaikki tarvittava tieto uusille työntekijöille heidän ensimmäisinä päivinä.

Kun nykyiset käytännöt ja kehittämistarpeet perehdytysoppaan suhteen olivat tunnistettu, aloitettiin suunnitteluvaihe ja ryhdyttiin suunnittelemaan uutta opasta. Kaikki kerätty tieto koottiin yhteen, ja alettiin pohtia, millainen opas vastaisi parhaiten organisaation tarpeisiin ja työntekijöiden odotuksiin. Aineistoa kerättiin opinnäytetyötä varten marraskuusta 2023 alkaen. Opinnäytetyössä hyödynnettiin näyttöön perustuvaa hoitotyönmateriaalia sekä erilaisia tietokantoja ja hakupalveluita, kuten Finna, Google Scholar, Medic, Cinahl, Joanna Briggs Institute, Theseus ja EBSCO. Lisäksi käytettiin erilaisia kirjallisuuslähteitä. Kansainvälisessä tiedonhaussa käytettiin hakusanoja kuten "new employee", "program", "onboarding", "material", "healthcare" ja "retention". Rajauksena käytettiin englanninkielisiä julkaisuja ajalta 2013-2024 varmistaen näin tietojen ajantasaisuuden. Vieraskielisiä sanoja ideoitiin MOT-kielipalvelun avulla. Opinnäytetyön keskeinen käsite on perehdytys, ja relevantteja hakutuloksia saatiin erityisesti Finna-hakupalvelusta sekä perehdytykseen liittyvillä hakusanoilla. Manuaalista hakua suoritettiin eri hakusanojen avulla.

Kehittämistyön teoreettiseen viitekehykseen saatiin tiedonhaun avulla kattavasti ja monipuolisesti tietoa aiheesta. Teoreettinen viitekehys on keskeinen käsite kehittämistyössä, joka jäsentää ja kokoaa olennaisen tiedon kehittämistyön aihepiiristä. (Ojasalo ym. 2009, 34–35).

Suunnitteluvaiheessa keskeistä on tarkka suunnittelu, jotta työskentely etenee sujuvasti ja tehokkaasti. Tarkasti suunniteltu työskentely helpottaa muutostilanteisiin reagointia ja varmistaa projektin onnistumisen. (Salonen 2013, 17.) Ensimmäiseksi määriteltiin oppaan rakenne ja sisältö. Opas jaettiin selkeisiin osioihin, kuten "Tervetuloa joukkoomme -tervehdys", "Organisaation esittely", "Yksiköiden esittely", "Palvelusuhde", "Käytännönasiat", "Lääkehoito", "Turvallisuus ja hätätilanteet", "Ohjaustyö ja kuntouttavatyöte", "Työvuorojen kuvaus", "Toimenkuvat", "Päivätoiminta", "Haastava käyttäytyminen", "Arviointi ja seuranta" ja "Perehdytyksen aikataulu". Jokaiselle osiolle määriteltiin tarkka sisältö ja tavoite yhdessä tilaajan kanssa. Oppaan runko rakennettiin tilaajan toiveesta. Oppaassa olennaista on runko, joka tuo kattavan ja selkeän kuvan organisaation toiminnasta, säännöistä ja käytännön asioista sekä oppaassa olevat tiedot tulee olla tuotu esille yksitellen loogisessa järjestyksessä (Steer 2013, 27; Österberg 2015, 122).

Toteutusvaiheessa opasta laadittiin konkreettisesti. Toteutusvaihe on kehittämistyön käytännön toteutusta, jossa toimijat työskentelevät kohti yhteistä päämäärää. Se on suunnitteluvaiheen jälkeen toiseksi tärkein vaihe kehittämisprosessissa, ja siinä konkretisoituvat kaikki kehittämistyön osatekijät. (Salonen 2013, 18.) Tiedonhaulla kerättyä tietoa ja palaverissa saatuja näkemyksiä hyödynnettiin, jotta varmistettiin, että opas tarjoaa kaiken tarvittavan tiedon ja ohjeistuksen uusille työntekijöille. Yksikönvastaavan tarjoama asiantuntemus yrityksen käytännöistä ja toimintatavoista varmisti, että opas oli kattava ja ajantasainen. Yksikönvastaavan toimittaman tiedon perusteella täydennettiin opasta autismikuntoutusta koskevilla osilla. Opinnäytetyönä tehtävä osuus keskittyi erityisesti perehdytyksellisiin piirteisiin oppaasta. Turvallisuus- ja hätätilanteet ohjeistuksen toimitti organisaation työturvallisuusvastaava.

Huomiota kiinnitettiin myös oppaan visuaaliseen ulkoasuun. Näin haluttiin varmistaa, että opas olisi selkeä, houkutteleva ja helposti luettava. Sillä huolellisesti valitut fontit, värit ja kuvat, tukevat oppaan viestiä ja tekevät siitä visuaalisesti houkuttelevan (Loren Elia 2015).

Arviointivaiheessa opasta tarkistettiin ja testattiin useita kertoja, jotta se olisi virheetön ja toimiva. Testaukset tehtiin arvioimalla oppaan käyttöä itse perehdytyksessä, toimivuuden vertailukohtina käytettiin aikaisempia perehdytyskäytänteitä. Arviointivaiheeseen kuului myös palautteen keruu. Avointa palautetta ja kommentteja kerättiin yksikönvastaavalta säännöllisissä palavereissa sekä oppaasta toimitettiin vedoksia, jotta tilaajan edustajalla olisi mahdollisuus jakaa mielipiteitä, kokemuksiaan ja ehdotuksiaan. Näin varmistuisi, että opas vastasi kaikkia tarpeita ja odotuksia. Palaute kerättiin suullisesti ja sitä olisi ollut mahdollista antaa myös sähköpostitse tai kirjallisena. Tämän lisäksi opasta pyydettiin myös arvioimaan käytännössä maaliskuisen, huhtikuun ajan ja tilaajan loppuarvio sekä käytännön arvio toimitettaisiin sähköpostitse.

Tilaajan edustajan tekemän loppuarvion mukaan opas olisi sellaisenaan kattava, toimiva ja esteettisesti kaunis. Kuitenkin parannusehdotuksena tilaaja haluaisi oppaaseen enemmän interaktiivisia elementtejä, kuten tehtäviä tai kysymyksiä lukijalle. Näin ollen oppaan seuranta ja arviointi sivut muokattiin sisältämään perehtyjältä vaadittavia merkintöjä sekä jokaisen sivun alareunaan lisättiin ”näinä on käyty läpi” merkittävä osuus.

Arvioinnissa kriteerit ja päämäärät on oltava kaikkien osapuolten saatavilla avoimesti. Aineistoja käytetään arvioinnin tavoitteeseen nähden tarkoituksenmukaisesti. Kerätyt aineistot arviointia varten on oltava kattavia ja vertailukelpoisia. Arviointi suoritetaan kummankin osapuolten ymmärrettävään muotoon. Se joka vastaa arvioinnista on huolehdittava, että tehdyt valinnat perustellaan ja arviointi on dokumentoitu luotettavasti. Arviointityössä noudatetaan toimintatapoja, kuten huolellisuutta, tarkkuutta ja rehellisyyttä. Kaikkia arvioitavia on kohdeltava puolueettomasti ja yhdenvertaisesti. Valittaessa arvioijaa on huolehdittava siitä, että arvioijalla on edellytetty sisällöllinen

osaaminen. Arvioinnissa huomioidaan tutkimuksen ja tuotosten monimuotoisuus. (Vastuullisen tutkijanarvioinnin työryhmä 2020).

Kun opas oli valmis, sovittiin tilaajan kanssa perehdytysoppaan esittelystä Liedossa 01. Maaliskuuta 2024. Valmis tuotos esiteltiin toimitusjohtaja Taina Joki-Sipilälle. Saadun palautteen perusteella työ onnistui ja saavutti sille määritellyn tavoitteen kattavasta ja käyttökelpoisesta perehdytysoppaasta. Valmistunutta opasta voidaan hyödyntää uuden työntekijän perehdytyksessä sekä suunniteltaessa tulevaa perehdytystä. Oppaasta löytyvät helposti työyksikön työhön liittyvät perustiedot sekä ne tiedot, joita uusi työntekijä ensimmäisten viikkojen aikana tarvitsee. Visuaalisesti oppaan ulkoasu on selkeä ja esteettisesti kaunis. Kuvat tukevat tekstiä tehokkaasti sekä opas on helppokäyttöinen. Opasta kehitettiin saadun palautteen perusteella ja kehitetty opas vastasi tilaajan kaikkia toiveita. Valmis opas toimitettiin tilaajalle tulosteena sekä DOCX-tiedostona.

Yhteistyö tilaajan kanssa oli sujuvaa, dialogi avointa ja yhteydenpito aukotonta. Opinnäytetyön aikana saimme arvokasta oppia uuden työntekijän perehdyttämisestä ja sen merkityksestä kokonaisuutena, erityisesti vaikutuksista työntekijän oikeuksiin ja työssä viihtymiseen sekä organisaatioon sitoutumiseen. Oppaan lopputulos vastaa alkuperäisiä tavoitteita ja ne toteutuvat siinä hyvin.

5 Perehdytysopas

Kehittämistyön tuloksena syntyi 26-sivuinen perehdytysopas, joka on suunniteltu helpottamaan uusien työntekijöiden perehdyttämistä. Oppaan tarkoituksena on tarjota arvokasta tietoa myös opiskelijoille ja jo pidempään työskennelleille työntekijöille. Oppaassa korostuu sen monipuolisuus ja helppolukuisuus, joka on saavutettu käyttämällä helppolukuista tekstiä, kuvia, somisteita ja värejä oppaan visuaalisen ilmeen elävöittämiseksi. Loren Elia (2015) tekemän tutkimuksen mukaan tällainen lähestymistapa tekee oppaasta houkuttelevan ja helposti lähestyttävän kaikille lukijoille.

Oppaan tarkoituksena on tarjota kattava ja selkeä yleiskuva työyksiköstä, sen toimintatavoista, säännöistä ja käytännöistä (Kangas 2003, 10). Oppaaseen tulisi sisällyttää myös tärkeät yhteystiedot, jotta uusi työntekijä löytää tarvittaessa oikeat henkilöt ja yhteyshenkilöt (Österberg 2015, 122). Oppaan rakenteesta muodostettiin selkä ja teksti osuudesta helppolukuinen.

Tekstin ymmärtäminen on olennainen osa oppimista, sillä se käynnistää prosessin, jossa lukija liittää uuden tiedon aiempiin kokemuksiinsa ja tietoihinsa. Kun teksti on ymmärretty, se herättää lukijassa aikaisemmat tiedot ja käynnistää oppimisprosessin. Tämän prosessin tuloksena aikaisempi tieto ja tekstin tarjoama informaatio yhdistyvät ja muodostavat uuden kokonaisuuden oppijan mielessä. Tämä näkökulma korostaa, kuinka tärkeää on varmistaa, että teksti on selkeää ja ymmärrettävää, jotta lukija voi tehokkaasti omaksua uutta tietoa ja liittää sen osaksi jo olemassa olevaa tietopohjaansa. (Julkunen 2002, 87.) Sisältörakenteen jäsentely oppaaseen muotoiltiin vastaamaan yksikön vastaavan antamaa selvitystä ensimmäisten perehdytyspäivien sisällöstä. Tämä tarkoittaa sitä, että oppaan sisältö on suunniteltu heijastamaan ensimmäisten perehdytyspäivien tärkeitä aiheita ja asioita, jotka uusien työntekijöiden on tärkeää oppia. Näin varmistetaan, että oppaassa käsitellään olennaiset asiat ja että se tarjoaa selkeän ja jäsenneilyn kokonaiskuvan siitä, mitä uusilta työntekijöiltä odotetaan ja mitä heidän tulisi tietää työtehtäviensä aloittamiseksi juuri tässä yksikössä.

Opas alkaa kansilehden jälkeen organisaation toimitusjohtajan tervehdyksellä. Tervehdysviesti toivottaa perehtyjän tervetulleeksi ja antaa kuvan, että uusityöntekijä on odotettu ja toivottu lisä organisaation työyhteisöön ja luo yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä edes auttaa sitoutumista organisaatioon. Kun työntekijät ovat sitoutuneita työhönsä ja organisaatioon, vaikuttaa se myönteisesti yrityksen talouteen (Delaney ym. 2013, 162). Yritykselle aiheutuu aina kuluja, kun työntekijät vaihtuvat, joten on tärkeä satsata työntekijöiden sitouttamiseen (Stackpole 2013, 32).

Tervehdyksen jälkeen opas esittelee organisaation ja sen arvot sekä erilliset yksiköt. Tällä tavoin varmistetaan, että uusilla työntekijöillä on heti alusta alkaen selkeä käsitys siitä, millainen arvopohja ohjaa yrityksen toimintaa ja mitä eri yksiköissä tehdään ja millaisissa tiloissa. Tämä on tärkeää, jotta uudet työntekijät voivat integroitua organisaatioon ja ymmärtää sen kulttuurin ja toimintatavat mahdollisimman tehokkaasti. Lisäksi tämä auttaa heitä hahmottamaan oman roolinsa organisaatiossa ja sen osana. Tämä on tärkeää siksi että tärkeimpiä vaiheita pidemmissä perehdytysohjelmissa ovat tarvittavien tietojen ja taitojen oppiminen sekä työpaikan arvojen, ilmapiirin ja odotusten sisäistäminen uudelle työntekijälle. (Hébert ym. 2016.)

Alun integraation jälkeen opas selkeyttää organisaation käytännön asioita, kuten työaikoja ja työvuoron rakennetta, työterveyttä ja poissaolo käytänteitä. Näiden käytännön asioiden selvittäminen on tärkeää, jotta uudet työntekijät saavat selkeän käsityksen siitä, miten heidän työaikansa ja työympäristönsä organisoituvat. Työterveyden ja poissaolojen käytäntöjen selvittäminen puolestaan varmistaa, että työntekijät ymmärtävät, miten heidän terveydestään huolehditaan työpaikalla ja miten toimia sairastumisen tai poissaolon tapauksessa.

Käytännön asioiden käsittelyn jälkeen oppaassa sivutaan organisaation yhteystietoja ja viestintäkäytäntöjä. Tämä osio on tärkeä, koska se mahdollistaa tehokkaan viestinnän organisaatiossa ja varmistaa, että työntekijät tietävät, miten ottaa yhteyttä oikeisiin henkilöihin tarvittaessa. Tämä osio sisältää esimerkiksi

tietoa organisaation puhelinluettelosta ja käytännöistä sekä organisaation pelisäännöistä oman henkilökohtaisen puhelimen käytöstä.

Oppaan tekstirikkaimman ja pisimmän osion muodostaa organisaation toiminnan ominaiset piirteet, jotka pitävät sisällään lääkehoitoa, turvallisuusprotokollia ja ohjauskäytänteitä. Tämä osio sisältää myös kattavat ohjeet uudelle työntekijälle, jotka auttavat häntä ymmärtämään organisaation toimintaperiaatteet ja käytännöt kuten sähköisten asiakasjärjestelmien käytön tai eri työvuorojen toimenkuvat. Lääkehoitoon liittyvät ohjeet käsittelevät lääkkeiden jakamista ja annostelua, turvallisuusprotokollat sisältävät tietoa hätätilanteiden varalle toimimisesta, ja ohjauskäytänteet selventävät työtehtävien suorittamista ja vastuiden jakautumista sekä antavat peruskuvan autismikuntoutuksen periaatteista. Tämä osio on tärkeä uusien työntekijöiden perehdyttämisessä, sillä se tarjoaa heille perustiedot organisaation toiminnasta ja auttaa heitä integroitumaan työympäristöön tehokkaasti. Sillä perehdytyksen laatu ja mahdolliset puutteet voivat vaikuttaa siihen, kuinka hyvin uusi työntekijä hallitsee työnkuvansa kokonaisuuden (Seppänen 2022, 68).

Vuorovaikutteisuuden lisääminen oppaaseen voi tapahtua helposti ja edullisesti. Vaikka perehdytyksen materiaalit ovat usein tekstitiedosto muotoisia ja staattisia, niihinkin voi lisätä interaktiivisia elementtejä, jotka aktivoivat lukijaa. Esimerkiksi tekstiin voidaan lisätä kyselyitä tai tietovisoja, jotka haastavat lukijan osallistumaan ja pohtimaan. Tällainen vuorovaikutteisuus auttaa lukijaa sitoutumaan sisältöön paremmin sekä aihe jää vahvemmin heidän mieleensä. (Martikainen N.D., 4). Oppaan lopussa on arviointi- ja seurantasivut, joilla lukija voi merkitä itselleen, milloin hän on käynyt läpi eri osa-alueita. Tähän sisältyy esimerkiksi palo- ja pelastussuunnitelma, tietosuojakansio sekä muut toiminnalle olennaiset suunnitelmat ja ohjeet. Lisäksi jokaisessa oppaan sivussa on merkintä ruutu osoittamaan asian läpikäymistä. Nämä osiot mahdollistavat työntekijän oman edistymisen seuraamisen ja varmistaa, että kaikki tarvittavat asiat on käyty läpi ja ymmärretty asianmukaisesti. Se myös kannustaa työntekijää aktiiviseen osallistumiseen ja sitoutumiseen organisaation toimintatapoihin ja -turvallisuuteen.

Oppaan loppuun on lisätty perehdytyksen aikataulu malli, joka auttaa organisoimaan ja suunnittelemaan uusien työntekijöiden perehdytysprosessia. Tämän mallin tarkoituksena on varmistaa, että perehdytysaika on riittävä ja että uudet työntekijät saavat tarpeeksi aikaa valmistautua työtehtäviinsä. Liian lyhyt perehdytysaika voi nimittäin johtaa tilanteisiin, joissa työntekijä joutuu kohtaamaan vaikeita tilanteita ilman riittävää valmistautumista. Tämän vuoksi on tärkeää, että perehdytysaika on suunniteltu ja toteutettu huolellisesti, jotta uudet työntekijät voivat menestyä työssään ja integroitua organisaatioon tehokkaasti. Aikataulumalli auttaa myös varmistamaan, että kaikki tarvittavat asiat käsitellään perehdytyksen aikana ja että työntekijät saavat tarvitsemaansa tukea ja ohjausta. (Seppänen, 2022, 68.)

6 Pohdinta

6.1 Kehittämistyön yhteenveto ja johtopäätökset

Opinnäytetyön tehtävänä oli kehittää MiiMatilda Oy:n perehdytyskäytäntöjä. Tavoitteena oli luoda kattava ja käyttökelpoinen perehdytysopas MiiMatilda Oy:n henkilökunnan käyttöön. Perehdytys on välttämätöntä asiakas- ja hoitotyössä. Tällöin voidaan varmistaa potilasturvallisuus, laadukas hoito, positiiviset potilaskokemukset, hoitotyötä tekevän ammattihenkilöstön ammatillinen kehitys sekä tehokkaan tiimityön saumattomuus. Se on investointi sekä henkilökunnan että potilaiden hyvinvointiin ja turvallisuuteen. (Surakka 2009.)

Perehdytysopasta luodessa haastavimmaksi osaksi muodostui materiaalin luominen siten, että se edesauttaa sitouttamaan uusia työntekijöitä. Työntekijän sitouttaminen organisaatioon on erittäin tärkeää monesta syystä. Lampikoski (2005) kertoo kirjassaan työntekijän sitoutumisesta organisaatioon ja sen luomista hyödyistä ja mahdollisuuksista. **Tehokkuus ja tuottavuus:** Sitoutuneet työntekijät ovat yleensä motivoituneempia ja omistautuneempia työlleen, mikä voi johtaa parempaan suorituskykyyn ja tuottavuuteen. **Työtyytyväisyys:**

Sitoutuneet työntekijät ovat todennäköisemmin tyytyväisiä työhönsä ja organisaatioonsa, mikä voi vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta ja lisätä työpaikan viihtyisyyttä. **Innovaatiot:** Sitoutuneet työntekijät ovat alttiimpia jakamaan ideoitaan ja näkemyksiään organisaation kehittämiseksi. Tällainen avoimuus edistää innovaatiota ja parantaa organisaation kilpailukykyä. **Asiakaspalvelu:** Sitoutuneet työntekijät ovat yleensä halukkaampia tarjoamaan laadukasta asiakaspalvelua ja huolehtimaan asiakastyytyväisyydestä. **Organisaatiokulttuuri:** Sitoutuneet työntekijät auttavat luomaan positiivista organisaatiokulttuuria, jossa yhteistyö ja avoimuus korostuvat. **Sisäinen kehittyminen:** Sitoutuneet työntekijät voivat kehittyä organisaatiossa ja edetä urallaan, mikä voi lisätä organisaation sisäistä osaamista ja kokemusta. (Lampikoski 2005.)

Opas on ollut tilaajayrityksen käytössä maaliskuusta 2024. Arviointia pyydettiin oppaasta kuin myös oppaan toimivuudesta käytännössä maaliskuu-, huhtikuun ajalta ja keskusteluissa toimeksiantajan kanssa tuli ilmi, että oppaan on koettu vahvistavan organisaation perehdytys kulttuuria sekä se on auttanut luomaan yhtenäisen lähtökohdan kaikille työntekijöille. Perehdytysopasta arvioidessa toimeksiantajan mukaan visuaalinen ilme ja helppolukuisuus ovat saaneet kiitoksia ja kehuja työntekijöiltä. Kuvat, somisteet ja värit ovat tehneet oppaasta miellyttävän ja helposti lähestyttävän, mikä on lisännyt sen käytettävyyttä ja hyödyllisyyttä. Erityisesti hoitotyössä, jossa tieto on usein monimutkaista ja painetta on paljon, selkeä ja helposti lähestyttävä perehdytysmateriaali on korvaamaton työkalu uusille työntekijöille (Surakka 2009). Oman pohdinnan perusteella perehdytysoppaan kattavuus ja selkeys ovat keskeisiä tekijöitä uusien työntekijöiden onnistuneessa integroitumisessa. Selkeät ohjeet ja informatiivinen sisältö antavat perehtyjille tarvittavat tiedot työtehtävistä ja -ympäristöstä (Kangas 2003, 10). Saimme myös käsityksen, että oppaan esteettinen ulkoasu vaikuttaa merkittävästi sen houkuttelevuuteen ja käyttäjäkokemukseen. Keskusteluiden ja tilaajan arvioiden mukaan visuaalisesti houkutteleva opas houkutteli lukijaa sitoutumaan oppimisprosessiin. Saman käsitykseen oli päässyt Markkinointi strategiko, Loren Elia (2015) tutkiessaan visuaalisuuden hyötyjä yrityksen markkinoinnissa.

Oppaan interaktiiviset osiot, kuten merkintä ruudut sekä arviointi- ja seurantasivut, ovat myös auttaneet sitouttamaan työntekijöitä oppimisprosessiin ja aktivoimaan heitä pohtimaan oppimiaan asioita. Interaktiiviset elementit, voivat syventää perehtyjien ymmärrystä ja sitoutumista oppaan sisältöön. (Sood 2018.) Osallistava materiaali puolestaan edesauttaa työntekijöitä soveltamaan oppimaansa käytäntöön sekä syventämään ymmärrystään hoitotyön haasteista ja mahdollisuuksista (Surakka 2009). Oman pohdinnan perusteella oppaan seuranta- ja arviointisivujen muokkaaminen perehtyjiltä vaadittavilla merkinnöillä auttaa varmistamaan, että perehtyjät käyvät läpi kaikki tarvittavat osiot. Tämä lisää oppaan käytännön hyödyllisyyttä ja tehokkuutta. (Eklund 2018.) Kokonaisuudessaan toimeksiantaja on arvioinut, että perehdytysopas on osoittautunut erinomaiseksi työkaluksi uusien työntekijöiden perehdyttämisessä.

Tekijöiden näkökulmasta voidaan vakuuttaa, että hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytysprosessi on avain menestyksekkääseen organisaation toimintaan ja henkilöstön sitoutumiseen sosiaali- ja terveysalalla. Surakka (2009) kirjassaan ”Hyvä työpaikka hoitoalalla - Näin haetaan ja sitoutetaan osaajia” avaa avaintekijöitä, joiden avulla hoitoalalla sitoutetaan jo perehdytysvaiheessa työntekijä organisaatioon.

Koostettuna Surakkaa mukaillen keskeisimmät asiat hoitotyön perehdytyksen kannalta ovat; **Potilas- tai asiakasturvallisuus:** Perehdytys antaa uusille työntekijöille tarvittavat tiedot ja taidot potilasturvallisuuden varmistamiseksi. He oppivat tunnistamaan riskitilanteita sekä toimimaan oikein erilaisissa hoitotilanteissa. **Laadukas hoito:** Hyvä perehdytys varmistaa, että uudet työntekijät ymmärtävät hoitotyön parhaat käytännöt ja standardit. Tämä auttaa varmistamaan, että potilaat saavat korkealaatuista hoitoa ja hoivaa. **Potilaskokemus:** Perehdytys auttaa uusia työntekijöitä ymmärtämään potilaiden tarpeet ja odotukset sekä tarjoamaan heille parhaan mahdollisen hoitokokemuksen. Tämä edistää potilaiden tyytyväisyyttä ja luottamusta hoitohenkilökuntaan. **Ammatillinen kehitys:** Perehdytyksen avulla he saavat tietoa uusimmista hoitotrendeistä ja -menetelmistä sekä mahdollisuuden osallistua koulutuksiin ja kehitysohjelmiin. **Tiimityö:** Hyvä perehdytys auttaa

luomaan vahvan tiimin, jossa jäsenet tukevat toisiaan ja työskentelevät saumattomasti yhdessä. Tämä parantaa työn tehokkuutta ja tuloksia sekä vähentää virheiden riskiä. (Surakka 2009.)

Kun katsotaan taaksepäin ja arvioidaan luodun perehdytysoppaan vaikutuksia uusiin työntekijöihin, koemme onnistuneemme tehtävässä ja tavoitteessamme. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että oppaasta tuli kattava ja selkeä kokonaisuus, joka on arviointikeskustelujen perusteella auttanut uusia työntekijöitä integroitumaan tilaaja organisaatioon sujuvasti ja nopeasti. Tilaajayrityksen vastaavan ohjaajan mukaan perehdytysoppaan avulla on pystytty tarjoamaan uusille työntekijöille syvällisempi ymmärrys organisaation arvoista, tavoitteista sekä toimintatavoista. Selkeästi esitetyt tiedot työajoista, työtehtävistä ja vastuista ovat auttaneet uusia työntekijöitä hahmottamaan oman roolinsa organisaatiossa ja ottamaan ensimmäiset askeleet työssään varmuudella. Erityisesti sosiaali- ja terveysalalla, kuten asiakas- ja hoitotyössä, tämä on ratkaisevan tärkeää, sillä selkeä ymmärrys organisaation arvoista ja toimintatavoista auttaa luomaan vakaan pohjan potilasturvallisuudelle ja laadukkaalle hoitotyölle (Surakka 2009).

Lopputulena voidaan todeta, että hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytysopas, joka sisältää kattavan ja selkeän sisällön, interaktiivisia elementtejä, seuranta- ja arviointimahdollisuuksia, muodostaa vahvan perustan uusien työntekijöiden menestykselle sekä integroitumiselle työympäristöön. Perehdytyksen tukeminen tulee olla jatkuva prosessi, joka huomioi sekä oppaan sisällön kehittämisen että käyttäjäkokemuksen parantamisen.

6.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Yhdessä tilaajan kanssa on selvitetty ja sovittu opinnäytetyön prosessissa syntyneen oppaan tekijä- ja käyttöoikeuksista. Julkiseen opinnäytetyöhön ei sisällytetä toimeksiantajaa koskevia salassapidettäviä tietoja. Opinnäytetyön suunnittelu- tai raportointivaiheessa ei käsitelty arkaluontoista materiaalia tai henkilötietoja. Opinnäytetyötä tehdessä olemme perehtyneet ohjeisiin jo

alkuvaiheessa ja noudatimme ohjeista. Huolellisuutta noudatettiin kirjoitusprosessin aikana.

Tämän opinnäytetyön suunnittelussa ja raportoinnissa on sitouduttu käyttämään hyvän tieteellisen käytännön vaatimuksia. Suunnitelma sekä raportointivaiheessa on otettu huomioon, ettei työssä käytetä tutkimusvilppiä. Vilpillä tässä yhteydessä tarkoitetaan, ettei työssä esitetä väärää tietoa faktana, Sepitetä, eli työssä ei esitetä tekaistuja asioita osana tutkimusta tai Plagointia, eli toisen kirjoittamaa tekstiä ei ole luvattomasti kopioitu. Työssä kunnioitetaan tutkijoita ja tutkijoiden saavutuksia merkitsemällä tekstiviitteet ja lähteet asiaankuuluvalla tavalla. (Tutkimuseettinen neuvottelulautakunta 2023.)

Tilaaajalta on selvitetty, että työ ei edellytä tutkimuslupaa. Opinnäytetyön alkuvaiheessa laadittiin tarvittavat sopimukset, jotka sitovat tilaajatahoa, työn tekijää ja ammattikorkeakoulua yhteisiin sääntöihin. Näillä sopimuksilla pyritään vähentämään mahdollisten ristiriitojen syntymistä osapuolten välillä. (Arene ry 2020, 6.)

Lisäksi opinnäytetyön suunnittelu ja raportointi toteutettiin Turun ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaisesti, ottaen huomioon lähdekriittisyyden ja saatavuuden. Työssä on sitouduttu tekemään lähdemerkinnät Turun ammattikorkeakoulun ohjeita noudattaen. Opinnäytetyö tarkistetaan Ouriginal-plagioinnintunnistusjärjestelmällä jotta voidaan todeta tekstien alkuperäisyys. (Turun ammattikorkeakoulu 2023.)

Tutkimusviestinnän keskeisiä piirteitä ovat vakuuttava argumentointi ja perusteleminen, joka nojaa aiempiin tutkimuksiin, kirjallisuuteen ja selvityksiin. Tämä tarkoittaa, että tutkijan on kyettävä esittämään selkeästi ja johdonmukaisesti, miksi hänen näkemyksensä tai tuloksensa ovat merkittäviä ja uskottavia. Keskeinen osa tätä on tietoperustan rakentaminen, jossa hyödynnetään erilaisia lähteitä ja niiden tuomaa tietoa. Lähteet merkitään selkeästi lähdeviitteinä tekstiin ja lähdeluetteloon, mikä mahdollistaa lukijalle tutkimuksen pohjana käytetyn tiedon tarkastelun ja tarvittaessa syventymisen aiheeseen. (Vilkka & Airaksinen 2003, 81.)

Kehittämistyön näkökulmasta voidaan luotettavuutta tarkistaa toimijoiden sitoutumisen näkökulmasta. Kehittämistoiminnassa on ominaista kehittäjien osallistuminen toimintaan ja toimijat kehittämisessä. Toimijoiden ja kehittäjien prosessiin sitoutuminen vaikuttaa työn luotettavuuteen. (Toikko & Rantanen 2009, 124.)

Luotettavuutta lisätäksemme olemme kehittäneet kattavan suunnitelman, johon sisältyi tiivis yhteistyö toimeksiantajan kanssa. Keskustelimme heidän kanssaan runsaasti ja otimme huomioon heidän antamansa palautteen tehdäksemme tarvittavia muutoksia oppaaseen. Pitäydyimme tiukasti aikatauluissa ja huolehdimme siitä, että työmme rajaukset ja tavoitteet vastasivat toimeksiantajan odotuksia.

Työn edetessä kävimme säännöllisesti keskusteluja ohjaajiemme kanssa ja saimme heiltä arvokasta palautetta prosessin eri vaiheissa. Vaikka suurempia haasteita ei ilmaantunutkaan, kohtasimme pienempiä esteitä, kuten englanninkielisten lähteiden hakemisen vaikeudet ja ulkomailla tuotetun tiedon soveltamisen haasteet suomalaiseen sosiaali- ja terveydenhuoltoon.

6.3 Jatkotutkimus ja kehittämisehdotukset

Opinnäytetyön kirjoittajien ja oppaan luojien näkökulmasta työntekijöiden sitouttaminen perehdytysoppaan avulla tarjoaa kiinnostavan jatkotutkimusaiheen, joka voi tuoda arvokasta tietoa organisaation tehokkuuden ja työtyytyväisyyden parantamiseksi. Jatkotutkimuksen ensimmäinen vaihe voisi olla perehdytysoppaan analyysi, jossa arvioidaan sen selkeyttä, kattavuutta ja hyödyllisyyttä uusille työntekijöille jonkin tietyn ajanjakson ajan.

Seuraavaksi voisi suunnitella kyselylomakkeen tai haastattelun, jolla kerätään työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä perehdytysoppaasta. Tärkeää olisi selvittää, mitkä osiot oppaasta koetaan hyödyllisiksi ja mitkä mahdollisesti puutteellisiksi tai vaikeaselkoisiksi.

Kolmas vaihe voisi olla seurantatutkimus, jossa seurataan uusien työntekijöiden sopeutumista organisaatioon ja heidän sitoutumistaan työhönsä oppaan avulla. Tähän voisi sisältyä esimerkiksi työntekijöiden suorituskyvyn ja työtyytyväisyyden seuranta sekä vertailua ennen ja jälkeen perehdytysoppaan käyttöönoton.

Lopuksi tutkimuksen tuloksia voitaisiin analysoida ja tulkita organisaation näkökulmasta. Mikäli perehdytysopas todetaan tehokkaaksi työkaluksi työntekijöiden sitouttamisessa, voidaan suositella sen jatkuvaa käyttöä ja mahdollisia parannusehdotuksia sen kehittämiseksi entistäkin vaikuttavammaksi työkaluksi organisaation menestyksen tukemisessa.

Lähteet

Arene ry 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset.

[Ammattikorkeakoulujen opinnäytteiden eettiset suositukset.pdf](#)

Baldwin, B. 2016. An onboarding Program for the CT Department. Radiol Manage. Vol. 38, No 1, 26 - 9.

Cable, D; Gino, F; Staats, B. 2013. First minutes are critical in new employee orientation. Harvard Business School.

Delaney, M.; Friedman, I.; Macyk, I.; Quinn, C. & Schmidt, K. 2013. Specialized new graduate RN Pediatric Orientation: A strategy for nursing retention and its financial impact. Nursing economics. Vol. 31, No 4, 162 - 170.

Eklund, A. 2018. Tervetuloa Meille! Uuden työntekijän perehdytys. 2., painos. Grano Oy. Viitattu 20.2.2024.

Haavasoja, T. 2017. Perehdytys-selitys, syy ja seuraus. Viitattu 23.2.2024.

<https://www.jhl.fi/blogi/perehdytys-selitys-syy-ja-seuraus/>

Hébert, TM.; Mantilla, J.; McLemore, L.; Steinberg, JJ.; Szymanski, J.; Prystowsky MB. & Walsh, R. 2016. Onboarding for pathology residency programs the Montefiore Experience. Academic Pathology. Vol. 3, No 1.

Julkunen, M.-L. 2002. Opetus, oppiminen, vuorovaikutus. Helsinki: WSOY.

Junttila, K. & Lindfors, K. 2014. The effectiveness of orientation programs on professional competence and organizational commitment of newly graduated nurses in specialized health care: asystematic review protocol. JBI Evidence Synthesis. Vol. 12, No 5, 2-14. Viitattu 13.12.2023.

<https://www.nursingcenter.com/pdfjournal?AID=3527970&an=01938924-201412050->

Kangas, P. 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla. 3., uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kilponen, K. 2017. Perehdytysohjelma mentoroinnin ja hiljaisen tiedon siirtämisen näkökulmasta. Opinnäytetyö (AMK). Sosiaali- ja terveysala. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.2.2024. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201704034057>

- Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Pro gradu -työ. Lääketieteellinen tiedekunta. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 20.2.2024.
<https://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-16968>
- Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992. Viitattu 23.2.2024.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1992/19920785>
- Lampikoski, K. 2005. Panosta Avainhenkilöihin - luo kilpailuetua sitouttamisstrategialla. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 26.4.2024.
- Loren, E. 2015. Product Margeting. Study: How The Use Of Data Visualization Impacts Content Engagement. LinkedIn -sivusto. Luettu 29.2.2024.
<https://www.linkedin.com/pulse/study-how-use-data-visualization-impacts-content-engagement-elia>
- Martikainen, T. N.d. Interaktiivinen sisältömarkkinointi. Viitattu 24.4.2024.
<https://insights.zef.fi/interaktiivinen-sisaltomarkkinointi>
- MiiaMatilda Oy tehostettu palveluasuminen. 2024. Omavalvontasuunnitelma: MiiaMatilda Oy tehostettu palveluasuminen ja palveluasuminen.
- Ojasalo, K.; Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Oksanen, E. 2017. Hyvä perehdytys vaatii aikaa ja halua. Tehy-lehti 14/2017.
- Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. 2., uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Piili, M. 2006. Esimiestyön avaimet. Ihmisen kohtaaminen ja ohjaaminen. Jyväskylä: Tietosanoma. Viitattu 13.12.2023.
- Palosaari, S. 2006. Näkökulmia perehdyttämiseen terveydenhuollon hoitoyksikössä. Vaasa: Vaasan yliopisto. Viitattu 29.4.2024.
<https://osuva.uwasa.fi/handle/10024/3979>
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Tampere: Juvenes Print Oy.

Salonen, K.; Eloranta, S.; Hautala, T. & Kinosh, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Seppänen, M. 2022. Näin selviät tiimin jäsenenä. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 21.2.2024.

Sinokki, M. 2017. Työmotivaatio ratkaisee tuloksen. Lääkärilehti 12/2017, 772-773. Viitattu 8.2.2024.

<https://www.laakarilehti.fi/ajassa/nakokulmat/tyomotivaatio-ratkaisee-tuloksen/?public=3327280ec6dc49d6d532b05fd4dae3ba>

Sood, I. 2018. Essential elements of interactive learning. E-learning industry. <https://elearningindustry.com/interactive-learning-essential-elements>

Stackpole, B. 2013. Keep new hires from jumping ships. Computerworld. Vol. 47, No 18, 30-34.

Steer, D. 2013. Onboard With It All. Talent Development. Vol. 67, No 11, 26–29, 201.

Suomen sairaanhoitajat ry 2021. Ammattietiikka ja kollegiaalisuus. Viitattu 22.2.2024. <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/kollegiaalisuus-ja-ammattietiikka/>

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla. Näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.

Sinokki, M. 2017. Työmotivaatio ratkaisee tuloksen. Lääkärilehti. Viitattu 9.4.2024. <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/nakokulmat/tyomotivaatio-ratkaisee-tuloksen/?public=3327280ec6dc49d6d532b05fd4dae3ba>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Sosiaali- ja terveyspalvelut: Asumispalvelut ja asunnon muutostyöt. Viitattu 13.12.2023. <https://stm.fi/asumispalvelut-asunnon-muutostyot>

Tutkimuseettinen neuvottelulautakunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen suomessa. Pdf-tiedosto. Viitattu 03.12.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Turun ammattikorkeakoulu 2023. Toteutus ja dokumentointi. Viitattu 03.12.2023. <https://tuas365.sharepoint.com/sites/Opiskelu/SitePages/AMK-opinn%C3%A4ytety%C3%B6.aspx>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 23.2.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työsopimuslaki 24.1.2001/55. Viitattu 23.2.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työturvallisuuskeskus. N.d. Työyhteisö. Viitattu 9.4.2024. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press. Viitattu 29.4.2024. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Oppikirja: Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vastuullisen tutkijanarvioinnin työryhmä 2020. Tutkijanarvioinnin hyvät käytännöt. Vastuullisen tutkijanarvioinnin kansallinen suositus. Viitattu 29.4.2024. <https://avointiede.fi/sites/default/files/2020-03/tutkijanarviointi.pdf>

Zaire, P. 2017. Structured Onboarding process to promote safety. AAACN Viewpoint. Vol. 39, No 1, 10-11.

Österberg, M. 2015. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsingin Kamari Oy. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari. Viitattu 25.2.2024.